

Sygn. akt IV P 1397/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lipca 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Koziół

Protokolant: Grzegorz Łado

po rozpoznaniu w dniu 12 lipca 2022 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **D. K.**

przeciwko: **Bankowi (...) S.A. w W.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

I. zasądza od strony pozwanej (...) S.A. w W. na rzecz powoda D. K. kwotę 6.072,26 zł (sześć tysięcy siedemdziesiąt dwa złote i 26/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 31.08.2021 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

II. w pozostałym zakresie oddala powództwo;

III. znosi wzajemnie koszty zastępstwa procesowego między stronami;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia kwoty 459,27 zł tytułem części kosztów sądowych pokrytych tymczasowo przez Skarb Państwa;

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.554,20 zł.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 15 czerwca 2021 r. (data wpływu do tut. Sądu) **powód D. K.** wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) S.A. kwoty 13.440,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Uzasadniając swoje powództwo powód podniósł, że w jego ocenie przyczyna rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia była nieuzasadniona i nie ujawnia kontekstu działania powoda, którym była konieczność złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę w przewidzianym prawem terminie. Zdaniem powoda został on ukarany za to, że skorzystał z przysługującego mu konstytucyjnego prawa do obrony oraz prawa do sądu i przedstawił w swojej sprawie okoliczności absolutnie kluczowe z punktu widzenia przyszłego rozstrzygnięcia. Według powoda jego działanie nie było działaniem bezprawnym i nie naruszyło rażąco obowiązków pracowniczych.

Postanowieniem z dnia 25 sierpnia 2021 r. tut. Sąd skierował strony do mediacji, jednakże strony nie zawarły ugody.

W odpowiedzi na pozew **strona pozwana Bank (...) S.A. w W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana wskazała, że nie przeczy uprawnieniu powoda do korzystania w postępowaniu sądowym z każdego niezbędnego dowodu, ale zauważyła, że uprawnienie pracownika do korzystania w procesie sądowym z informacji prawnie chronionej przez pracodawcę stanowi wyjątek wobec zakazu przetwarzania przez tego pracownika takich informacji dla celów prywatnych. W ocenie pozwanej działanie powoda było bezzasadne i bezprawne. Pozwana zaznaczyła, że dane osobowe klienta były i są irrelewantne dla rozstrzygnięcia i nie istniała uzasadniona przyczyna ich przetwarzania przez powoda. Zdaniem pozwanej dokonanie przez powoda wydruku całości dokumentów dotyczących czynności obsługi klienta celem ich prywatnego wykorzystania we własnym postępowaniu sądowym w żadnym razie nie uprawniało go do przetwarzania danych osobowych klienta zawartych w treści tych dokumentów.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana Bank (...) S.A. została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 7 maja 2001 r.

Dowód:

- informacja odpowiadająca odpisowi aktualnemu z rejestru przedsiębiorców, stan na dzień 01.09.2021 r., k. 65 – 72.

W dniu 17 października 2016 r. powód zawarł z pozwaną umowę o pracę na czas określony do dnia 9 października 2017 r., na podstawie której został zatrudniony na stanowisku asystenta w departamencie bankowości detalicznej w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 3.700,00 zł.

Od dnia 1 października 2017 r. powierzono powodowi stanowisko konsultanta i przyznano wynagrodzenie w wysokości 4.200,00 zł.

W dniu 10 października 2017 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Pozostałe warunki zatrudnienia pozostały bez zmian.

Od dnia 1 stycznia 2021 r. wynagrodzenie powoda wynosiło 4.480,00 zł.

Do obowiązków powoda na stanowisku opiekuna klienta w Departamencie Bankowości Detalicznej należały m.in. obsługa produktów kredytowych, wykonywanie innych zadań zleconych przez przełożonego, wykonywanie kontroli wewnętrznej bieżącej w zakresie powierzonych zadań. Powód ponosił odpowiedzialność za prawidłowe, zgodne z przepisami, terminowe i rzetelne realizowanie zadań, przestrzeganie obowiązujących, w związku z wykonywaniem zadań, regulacji wewnętrznych pracodawcy oraz regulacji pracodawcy, w szczególności regulaminu pracy oraz regulaminu organizacyjnego Departamentu Bankowości Detalicznej, przestrzeganie tajemnicy przedsiębiorstwa oraz tajemnicy informacji, do których zachowania zobowiązany był na podstawie obowiązujących przepisów, także bhp i ppoż.

Powód został zapoznany z obowiązującymi u pozwanej regulaminami.

Dowód:

- umowa o pracę na czas określony z dn. 17.10.2016 r., k. 10,

- pismo z dn. 12.10.2017 r. w aktach osobowych powoda,

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 10.10.2017 r., k. 11,

- pismo z dn. 22.01.2021 r. w aktach osobowych powoda,

- opis stanowiska pracy w aktach osobowych powoda,
- Regulamin Organizacyjny Departamentu Bankowości Detalicznej, k. 92– 98,
- oświadczenia w aktach osobowych powoda.

W myśl Regulaminu pracy wprowadzonego u pozwanej pracownik był zobowiązany m.in. do przestrzegania powszechnie obowiązujących przepisów prawa dotyczących działalności pracodawcy, w szczególności ustawy Prawo bankowe, ustawy o ochronie danych osobowych, ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych oraz przepisów o obrocie papierami wartościowymi, ochrony dobrego imienia, tajemnicy przedsiębiorstwa i mienia pracodawcy (§ 6 pkt 2 i 5).

Ponadto, pracownik mógł korzystać z systemów informatycznych pracodawcy tylko w czasie pracy i tylko w sposób dozwolony przez pracodawcę i niezbędny dla wykonania powierzonych mu zadań, chyba że otrzyma od przełożonego pisemną zgodę na korzystanie z tych urządzeń także w innym zakresie lub poza godzinami pracy (§ 27 pkt 1).

Pracownikowi nie wolno było korzystać z informacji przetwarzanych w systemach informatycznych pracodawcy, jak również zapisanych w formie dokumentów, do których miał dostęp, w celach innych niż związane bezpośrednio z wykonywaniem powierzonych mu zadań. Naruszenie powyższego zakazu stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Pracownik nie mógł osobie trzeciej ujawniać jakiejkolwiek informacji na temat spraw pracodawcy, spółek należących do (...) Banku (...) S.A. oraz ich klientów, a w szczególności informacji o klientach pracodawcy oraz spółek Grupy, o strukturze organizacyjnej, wynagrodzeniach, systemach informatycznych i ich zabezpieczeniach oraz innych informacji uzyskanych przez pracownika w trakcie wykonywania powierzonych mu zadań. Wszelkie informacje utrwalone na nośnikach elektronicznych lub papierowych oraz przekazanych za pomocą poczty elektronicznej były własnością pracodawcy. Nieupoważnione ujawnienie ww. informacji stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (§ 29 pkt 3 – 5).

Dowód:

- Regulamin Pracy w (...) S.A., k. 99 – 107.

Pismem z dnia 30 marca 2021 r. pozwana rozwiązała łączącą ją z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 czerwca 2021 r. Jako przyczynę wskazano całkowitą utratę zaufania spowodowaną naruszeniem przez powoda obowiązków służbowych polegających na wprowadzeniu do systemu bankowego nieprawdziwych danych u klienta nr (...), tj. w dniu 16 lutego 2021 r. o godzinie 14:16 bez obecności klienta w placówce bankowej powód wprowadził do systemu (...) u klienta o nr (...) stan cywilny „rozwidziona”. Pozwana wyjaśniła, że działanie powoda spowodowało udzielenie kredytu gotówkowego bez wymaganej regulacjami wewnętrznymi i zewnętrznymi zgody współmałżonka. Podała, że powyższy brak rzetelności i etycznej postawy podczas obsługi klienta przy realizowaniu i procesowaniu wniosku kredytowego negatywnie wpłynęły na wizerunek banku jako instytucji zaufania publicznego i w konsekwencji wykluczyły prawidłową współpracę między stronami stosunku pracy. Powód został poinformowany o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Dowód:

- rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dn. 30.03.2021 r. w aktach osobowych powoda.

Już po wręczeniu powodowi wypowiedzenia w rozmowie z dyrektorem regionalnym wskazał on powodowi, że oczekuje od niego osiągnięcia celów, podpisywania umów i dalszej pracy. W związku z tym powód miał w dalszym ciągu dostęp do danych, tak jak każdy inny pracownik i wykonywał swoje codzienne obowiązki.

Powód skopiował do swojej dyspozycji dwie karty procesu w pracy. W stosunku do klienta używano dwóch symulatorów - jeden podstawowy z podstawowymi danymi M. D. i produktami oraz drugi - symulator kredytowy (...).

Karty te były wielokrotnie w czasie pracy modyfikowane.

Klient, o którym była mowa w wypowiedzeniu wnioskował z 2 kart procesów. Powód został oskarżony o przyjęcie fałszywych dokumentów, ale nie miał on takiej możliwości, ponieważ według kart procesu nie były one wymagane.

Powód udał się do adwokata i udostępnił powyższe materiały mecenasowi w formie drukowanej.

Dowód:

- wyjaśnienia powoda, k. 140 – 141.

Pozwem z dnia 19 kwietnia 2021 r. powód wniósł o zasądzenie od pozwanej kwoty 13.440,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty. Jako jeden z załączników do pozwu powód przedłożył wydruk procedury symulacji dla klienta korzystając ze zdalnej zgody (...) /BIK, załącznik nr B5 do „Instrukcji pożyczki” – Karta procesu Udzielenie produktów kredytowych za pośrednictwem telefonu, załącznik nr B1 do „Instrukcji pożyczki” – Karta procesu Udzielenie pożyczki z wykorzystaniem MD/MF2, korespondencję mailową z dnia 23 marca 2021 r., informację o ratingu z 31 marca 2021 r. i 16 kwietnia 2021 r., informację o wiarygodności klienta. Dokumenty te zostały wnioskowane przez powoda na okoliczność wykazania faktu działania powoda przy udzielaniu pożyczki klientowi nr (...) zgodnie z obowiązującymi w banku procedurami postępowania, postępowania przez powoda w sposób profesjonalny i rzetelny, zastosowania przez powoda dozwolonej i preferowanej oraz sprawdzonej przez system informatyczny strony pozwanej formuły udzielania pożyczki przez telefon dla klientów o wysokim ratingu, a zatem bez konieczności fizycznej obecności klienta w placówce oddziału banku, daty, w której pozwana i pracownicy oddziału pozwanej dowiedzieli się po raz pierwszy o błędach systemu, tj. nieweryfikowaniu przez system danych pobieranych od klienta z danymi w systemie już zapisanymi, sposobu działania procedury udzielania pożyczki przez telefon oraz procedury udzielania pożyczki z wykorzystaniem MD/MF2, tj. możliwości złożenia przez klienta na odległość oświadczenia, że jest rozwiedziony, możliwości zaznaczenia tej odpowiedzi przez pracownika w aplikacji bankowej oraz niesygnalizowania przez system operacyjny zażądania określonego dokumentu od klienta potwierdzającego zgodność jego oświadczenia z rzeczywistym stanem rzeczy – nieodnotowania przez system potrzeby aktualizacji danych klienta co do zmiany jego stanu cywilnego.

Dowód:

- pozew z dn. 19.04.2021 r., k. 12 – 41.

W powyższym pozwie wykazano numer klienta banku, był to dokument z profilem klienta z jego danymi.

Dane z profilu klienta obejmowały dane podstawowe (imię, nazwisko, PESEL) i nie były to dane mówiącej o jego sytuacji finansowej ani adresie.

Powód wykonał screen pulpitu z danymi klienta, który wydrukował i potem udostępnił go wyłącznie swojemu pełnomocnikowi – adwokatowi M. B. – a następnie Sądowi. Powód nie wykorzystał informacji dotyczących banku w żaden inny sposób.

Na wydruku brak było informacji o stanie cywilnym klienta. Powodowi natomiast zarzucono, że stan cywilny klienta nie był poprawnie wprowadzony, czego powód nie widział i musiał szczegółowo to sprawdzić.

Powód załączył dokumenty z danymi klienta, ponieważ uważał tę osobę za kluczowego świadka, który powinien zostać wezwany z urzędu. Dane te dawały możliwość Sądowi wezwania tej osoby.

W trakcie audytu nie zabezpieczono całego materiału, nie zabezpieczono bilingu rozmów. Powód pierwszy raz spotkał się z sytuacją, że dzwonił do pomocy w banku odnośnie klienta, ale nie zostało to ujęte w audycie.

Dowód: - wyjaśnienia powoda, k. 140 – 141.

Oświadczeniem z dnia 20 maja 2021 r. pozwana rozwiązała łączącą ją z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na umyślnym naruszeniu ustalonych w postanowieniach § 6 pkt 2 i 5, § 27 i § 29 w związku z § 36 Regulaminu Pracy (...) S.A. zasad przetwarzania i ochrony: danych osobowych klienta banku, informacji stanowiących tajemnicę bankową poprzez bezprawne wykonanie kopii dokumentów zawierających takie informacje o kliencie banku i ujawnienie osobom trzecim danych osobowych tego klienta; informacji o obowiązujących w banku systemach informatycznych, wewnętrznych procedurach i instrukcjach kredytowych regulujących szczegółowe rozwiązania ustalonego w banku procesu kredytowego przez bezprawne wykonanie kopii dokumentów dla celów prywatnych. Powyższe zostało stwierdzone w dniu 11 maja 2021 r. Powód został pouczony o przysługującym mu prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Dowód:

- oświadczenie z dn. 20.05.2021 r. w aktach osobowych powoda.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.554,20 zł brutto.

Dowód:

- zaświadczenie z dn. 23.11.2021 r., k. 91.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo było częściowo uzasadnione.

W niniejszej sprawie powód D. K. domagał się zasądzenia od strony pozwanej (...) S.A. kwoty 13.440,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty. Z kolei strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

W niniejszej sprawie powód domagał się ochrony prawnej na podstawie przepisu art. 56 § 1 k.p., w myśl którego 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. Zgodnie z przepisem art. 58 k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy rozwiązanie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia, zachowania terminu), a następnie – jeżeli zostały zachowane wszelkie wymagania formalne – czy podane przyczyny rozwiązania umowy były rzeczywiste i prawdziwe. Ponadto rolą Sądu było zbadanie, czy wskazane przyczyny rozwiązania umowy uzasadniały zastosowanie trybu wskazanego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd zważył w pierwszej kolejności, że oświadczenie pracodawcy zostały złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p. Ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p., wskazane zostały przyczyny uzasadniające rozwiązanie

umowy. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania do sądu pracy. Nie doszło również do naruszenia przepisu art. 52 § 2 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Odnosząc się natomiast do wymogu przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. wskazać należy, że dla uznania, że pracodawca spełnił rzeczoną wymóg konieczne jest, by wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była konkretna i rzeczywista. Jak słusznie zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

W ocenie Sądu kryterium konkretności przyczyn rozwiązania umowy o pracę zostało przez pracodawcę spełnione. W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pozwana wskazała na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na umyślnym naruszeniu ustalonych w postanowieniach § 6 pkt 2 i 5, § 27 i § 29 w związku z § 36 Regulaminu Pracy (...) S.A. zasad przetwarzania i ochrony: danych osobowych klienta banku, informacji stanowiących tajemnicę bankową poprzez bezprawne wykonanie kopii dokumentów zawierających takie informacje o kliencie banku i ujawnienie osobom trzecim danych osobowych tego klienta; informacji o obowiązujących w banku systemach informatycznych, wewnętrznych procedurach i instrukcjach kredytowych regulujących szczegółowe rozwiązania ustalonego w banku procesu kredytowego przez bezprawne wykonanie kopii dokumentów dla celów prywatnych.

Kryterium konkretności wskazanych przyczyn zostało zatem bez wątpienia spełnione przez pracodawcę. W oświadczeniu o wypowiedzeniu umów o pracę pracodawca wskazał w sposób niebudzący żadnych wątpliwości, jakie zdarzenia stanowiły przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę. Zdaniem Sądu podane w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania stosunków pracy nie mogły budzić po stronie powoda wątpliwości co do okoliczności stanowiących podstawę rozwiązania z nim umowy o pracę, a więc miały charakter konkretny i precyzyjny.

Przechodząc do badania merytorycznej zasadności rozwiązania przez pracodawcę z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazać należy, że w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis ten nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., 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 (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., sygn. akt I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzające zagrożenie dla interesów pracodawcy. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika,

jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszanie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Wskazać należy dalej, że mimo braku choćby przykładowego katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych, określonego przez ustawodawcę, miejsce szczególne wśród przepisów określających powinności pracownika zajmuje przepis art. 100 k.p. Formułuje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. W § 1 cytowanego artykułu przewidziano, iż 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. W § 2 rzeczono przepisu ustawodawca wskazał do czego w szczególności zobowiązany jest pracownik. Przewodawca przywołał m.in. obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.), przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 2 k.p.), dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) czy przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.).

Zaznaczyć w tym miejscu należy, że obowiązek udowodnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika spoczywa na pracodawcy zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W ocenie Sądu opisane w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę nie stanowiły ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwana nie wykazała, by rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było uzasadnione.

Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynikało, że powód pozostawał zatrudniony u pozwanej na stanowisku konsultanta i realizował zadania opiekuna klienta. Oświadczeniem z dnia 30 marca 2021 r. pozwana rozwiązała łączącą ją z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 czerwca 2021 r. Jako przyczynę pracodawca podał całkowitą utratę zaufania spowodowaną naruszeniem przez powoda obowiązków służbowych polegających na wprowadzeniu do systemu bankowego nieprawdziwych danych u klienta nr (...), tj. w dniu 16 lutego 2021 r. o godzinie 14:16 bez obecności klienta w placówce bankowej powód wprowadził do systemu (...) u klienta o nr (...) stan cywilny „rozwidziona”. Pozwana wyjaśniła, że działanie powoda spowodowało udzielenie kredytu gotówkowego bez wymaganej regulacjami wewnętrznymi i zewnętrznymi zgody współmałżonka. Zdaniem pozwanej powyższy brak rzetelności i etycznej postawy podczas obsługi klienta przy realizowaniu i procesowaniu wniosku kredytowego negatywnie wpłynęły na wizerunek banku jako instytucji zaufania publicznego i w konsekwencji wykluczyły prawidłową współpracę między stronami stosunku pracy.

Powód nie zgodził się z powyższą decyzją pozwanej i w dniu 19 kwietnia 2021 r. złożył do tut. Sądu pozew, w którym domagał się zasądzenia od pozwanego kwoty 13.440,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty. Wśród załączników do pozwu przedłożonego przez powoda dołączył on wydruk procedury symulacji dla klienta korzystając ze zdalnej zgody (...)/BIK, załącznik nr B5 do „Instrukcji pożyczki” – Karta procesu Udzielenie produktów kredytowych za pośrednictwem telefonu, załącznik nr B1 do „Instrukcji pożyczki” – Karta procesu Udzielenie pożyczki z wykorzystaniem MD/MF2, korespondencję mailową z dnia 23 marca 2021 r., informację o ratingu z 31 marca 2021 r. i 16 kwietnia 2021 r., informację o wiarygodności klienta. Powód zadecydował o przedłożeniu ww. dokumentów na okoliczność wykazania faktu działania powoda przy udzielaniu pożyczki klientowi nr (...) zgodnie z obowiązującymi w banku procedurami postępowania, postępowania przez powoda w sposób profesjonalny i rzetelny, zastosowania przez powoda dozwolonej i preferowanej oraz sprawdzonej przez system informatyczny strony pozwanej formuły udzielania pożyczki przez telefon dla klientów o wysokim ratingu, a zatem bez konieczności fizycznej obecności klienta w placówce oddziału banku, daty, w której pozwana i pracownicy oddziału pozwanej dowiedzieli się po raz pierwszy o błędach systemu, tj. nieweryfikowaniu przez system danych pobieranych od klienta z danymi w systemie już zapisanymi, sposobu działania procedury udzielania pożyczki przez telefon oraz procedury udzielania pożyczki z wykorzystaniem MD/MF2, tj. możliwości złożenia przez klienta na odległość

oświadczenia, że jest rozwiedziony, możliwości zaznaczenia tej odpowiedzi przez pracownika w aplikacji bankowej oraz niesygnalizowania przez system operacyjny zażądania określonego dokumentu od klienta potwierdzającego zgodność jego oświadczenia z rzeczywistym stanem rzeczy – nieodnotowania przez system potrzeby aktualizacji danych klienta co do zmiany jego stanu cywilnego.

Jednakże pismem z dnia 20 maja 2021 r. pozwana rozwiązała łączącą ją z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na umyślnym naruszeniu ustalonych w postanowieniach § 6 pkt 2 i 5, § 27 i § 29 w związku z § 36 Regulaminu Pracy (...) S.A. zasad przetwarzania i ochrony: danych osobowych klienta banku, informacji stanowiących tajemnicę bankową poprzez bezprawne wykonanie kopii dokumentów zawierających takie informacje o kliencie banku i ujawnienie osobom trzecim danych osobowych tego klienta; informacji o obowiązujących w banku systemach informatycznych, wewnętrznych procedurach i instrukcjach kredytowych regulujących szczegółowe rozwiązania ustalonego w banku procesu kredytowego przez bezprawne wykonanie kopii dokumentów dla celów prywatnych, co zostało stwierdzone w dniu 11 maja 2021 r.

W ocenie Sądu powyższe postępowanie pozwanej w postaci rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było całkowicie nieuzasadnione i nie zasługiwało na ochronę prawną.

Przede wszystkim należy wskazać, że pozwana przedłożyła powodowi rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu skorzystania przez niego w innym procesie –toczącym się między tymi samymi stronami procesie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem – z pozyskanych przez niego w toku pracy dokumentów, które przedłożył, aby udowodnić swoje stanowisko i potwierdzić, że jego postępowanie było w jego ocenie zgodne z obowiązującymi w banku procedurami postępowania, aby wykazać, że postępował w sposób profesjonalny i rzetelny, zastosował dozwoloną i preferowaną oraz sprawdzoną przez system informatyczny strony pozwanej formułę udzielania pożyczki przez telefon dla klientów o wysokim ratingu, a zatem bez konieczności fizycznej obecności klienta w placówce oddziału banku, a także by wykazać datę, w której pozwana i pracownicy oddziału pozwanej dowiedzieli się po raz pierwszy o błędach systemu, tj. nieweryfikowaniu przez system danych pobieranych od klienta z danymi w systemie już zapisanymi, a ponadto na okoliczność sposobu działania procedury udzielania pożyczki przez telefon oraz procedury udzielania pożyczki z wykorzystaniem MD/MF2, tj. możliwości złożenia przez klienta na odległość oświadczenia, że jest rozwiedziony, możliwości zaznaczenia tej odpowiedzi przez pracownika w aplikacji bankowej oraz niesygnalizowania przez system operacyjny zażądania określonego dokumentu od klienta potwierdzającego zgodność jego oświadczenia z rzeczywistym stanem rzeczy – nieodnotowania przez system potrzeby aktualizacji danych klienta co do zmiany jego stanu cywilnego.

Powód przyznał wprost, że wykonał screeny ekranu z danymi klienta i skopiował karty procesu pracy - były to okoliczności bezsporne. Sporną natomiast była kwestia oceny, czy powyższe działanie powoda nosiło znamiona rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że pozyskane przez powoda dokumenty zostały zgodnie z jego twierdzeniami udostępnione wyłącznie pełnomocnikowi powoda oraz Sądowi. Sąd nie znalazł podstaw, aby odmówić wiarygodności wyjaśnieniom powoda w tym zakresie. Uznać zatem należało, że żadna postronna osoba nie miała dostępu do przedłożonych przez powoda dokumentów zawierających dane klienta.

W tym miejscu wskazać należy, że jak już powyżej wskazano, ciężar wykazania ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych spoczywa na pracodawcy i powinien on ostrożnie instytucję tę stosować z uwagi na jej charakter i konsekwencje.

Istotnie powód - co sam wyraźnie i jednoznacznie przyznał - skopiował karty procesów oraz wykonał screen pulpitu z danymi klienta i przekazał te dane swojemu adwokatowi, a następnie sądowi.

Zdaniem Sądu powód nie naruszył w ten sposób, a tym bardziej nie naruszył ciężko, swoich podstawowych obowiązków pracowniczych. Uznać zatem należało, że nie działał bezprawnie, umyślnie, ani rażąco niedbale.

Pozwana podnosiła, że powód nie musiał zabezpieczać żadnych dowodów, ponieważ został zwolniony za wypowiedzeniem przez pracodawcę, i to pracodawca – Bank – mus udowodnić w toczącym się między stronami procesie, że dokonane wypowiedzenie jest zgodne z prawem. Wskazywał, że powód mógł składać wnioski o udostępnienie danych – procedur, danych klienta – w toku procesu przez Bank, a Bank miał prawo składać wówczas wnioski o oddalenie wniosku powoda, a nawet decydować o niezłożeniu dokumentów, o które byłby wezwany przez Sad, ryzykując przegraniem sprawy. Pozwany podkreślał, że powód, zabezpieczając dowody, dopuścił się złamania tajemnicy bankowej, regulaminu Banku, a także samowoli i samosądu.

Wbrew twierdzeniom strony pozwanej podkreślić należy, że pomimo tego, że w sprawach dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę obowiązuje zasada przerzucająca ciężar dowodu z powoda na pracodawcę, to nie oznacza to, że pracownik w takim procesie nie ma żadnych obowiązków procesowych.

Podkreślić należy, że w każdym postępowaniu dysponentami postępowania dowodowego są strony, na nich spoczywa ciężar dowodu (art. 6 k.c.) i są one obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne (art. 232 zd. 1 k.p.c.). Oznacza to, że przedstawienie materiału pozwalającego na odtworzenie stanu faktycznego należy do stron, a niedostatki w dowodzeniu określonego faktu powodują dla strony, na której spoczywa ciężar dowodu, niekorzystne skutki prawne w postaci przegrania procesu (vide wyrok Sądu Apelacyjny w Warszawie z dnia z dnia 9 stycznia 2013 r., sygn. I ACa 738/12, opubl. LEX nr 1322076).

W myśl ogólnych zasad na powodzie spoczywa ciężar udowodnienia faktów uzasadniających jego roszczenie, a na stronie pozwanej obowiązek udowodnienia okoliczności uzasadniających jej wnioski o oddalenie powództwa. Ogólnie można stwierdzić, że ciężar dowodu faktów tworzących prawo podmiotowe, na podstawie których powód wywodzi swoje roszczenie, spoczywa na powodzie; dotyczy to także faktów uzasadniających jego odpowiedź na zarzuty pozwanego. Ciężar dowodu faktów uzasadniających żądanie oddalenia powództwa spoczywa natomiast na pozwanym. Reguła dowodowa z art. 6 k.c. ma obok domniemań faktycznych i prawnych istotne znaczenie m.in. w sytuacjach „impasu dowodowego”, a więc wtedy, gdy materiał procesowy zgromadzony w postępowaniu nie stwarza wystarczających podstaw do stwierdzenia, że określona okoliczność miała miejsce, a jednocześnie brak dostatecznych dowodów na to, że okoliczność ta nie wystąpiła, czyli w sytuacji, w której sąd nie jest w stanie zweryfikować prawdziwości twierdzeń stron i poczynić co do nich stosownych, kategorycznych ustaleń (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 4 lipca 2012 r., sygn. akt I CSK 72/2012).

Biorąc powyższe pod uwagę, wskazać należy, że pracodawca nie może oczekiwać od zwolnionego pracownika przyjęcia biernej postawy, w której aktywność pracownika ogranicza się jedynie do reagowania na to, jakie twierdzenia i dowody pracodawca przedstawi w procesie. Powód ma takie samo prawo do przedstawienia dowodów na poparcie swojego stanowiska w procesie, jakie ma pozwany. Pozostając biernym to pracownik ryzykuje przegraniem procesu. Jedynym sposobem na wykazanie prawdziwości stanowiska pracownika jest przedstawienie przez niego stosownych dowodów, w tym także dowodów z dokumentów. Dokumenty te można i należy zabezpieczyć samodzielnie, szczególnie w sytuacji, gdy teoretycznie możliwe jest dokonanie ich modyfikacji. Zabezpieczenie dokumentów jest szczególnie uzasadnione w sytuacji, gdy – jak w niniejszej sprawie – pozwana w rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem stron wskazywała na uchybienia powoda w stosowaniu przez niego określonej procedury. Logicznym jawi się w takim przypadku przedstawienie przez stronę dowodów dokumentujących tę konkretną procedurę w celu weryfikacji zastosowanego przez pracownika postępowania i nie można czynić z przedstawienia treści tej procedury przez pracownika adwokatowi a następnie sądowi, jakichkolwiek zarzutów.

Sąd podziela stanowisko powoda, iż zwolniony pracownik, już na etapie tworzenia pozwu - zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę - ma prawo odnieść się do konkretnej treści zapisów dokumentów, w szczególności w sytuacji, gdy dokumentację źródłową stanowią szczegółowe, rozbudowane i trudne do zapamiętania procedury bankowe. Z uwagi

na poziom skomplikowania tych dokumentów, pracownik niewątpliwie powinien mieć możliwość oparcia się na ich treści i ich przedstawienia, bez względu na to jakie ma doświadczenie i wykształcenie.

Biorąc również pod uwagę doświadczenie życiowe wskazać należy, że celowym i uzasadnionym jest zabezpieczenie treści dokumentów przez stronę również na wypadek ewentualnych prób manipulacji, jakich może dopuszczać się oponent procesowy, w szczególności oponent, który wie, że jest jedynym dysponentem dokumentu.

Nie czyniąc pozwanej jakichkolwiek zarzutów w zakresie jej postępowania wobec powoda należy jednocześnie zauważyć, że doświadczenie życiowe wskazuje, że pracownik nie może być pewien lojalności byłego pracodawcy. Próby manipulowania (przez obie strony procesu) przedstawianym materiałem dowodowym, przedstawienia go w sposób wybiórczy, niepełny, a nawet przedstawienia treści dokumentu obowiązującej w innym niż sporny okresie, nierzadko mają miejsce. Pracodawcy są silniejszą stroną stosunków pracy, to oni mają dostęp do wszystkich dokumentów, a nadto najczęściej nadal zatrudniają osoby, które mogłyby zeznawać w procesie w charakterze świadków. Nieetyczne wykorzystywanie przez nich tej przewagi rodzi problemy po stronie pracowników, którzy niejednokrotnie nie są w stanie odeprzeć argumentów z powodu braków dowodowych. Utrudnia to rzetelną i właściwą weryfikację materiału dowodowego w procesie. Zabezpieczenie się przez pracownika poprzez utrwalenie – jak w niniejszej sprawie – określonej procedury - jawi się w ocenie Sądu jako jak najbardziej uzasadnione i prowadzące do zabezpieczenia jego sytuacji w procesie.

Jednocześnie – jak już powyżej wspomniano – uznanie postępowania powoda za niesprzeczne z przepisami prawa było uwarunkowane założeniem, iż powód skopiował karty procesów oraz wykonał screen pulpitu tylko i wyłącznie w celu obrony swoich praw pracowniczych w procesie dotyczącym odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę i udostępnił pozyskane w ten sposób dokumenty wyłącznie swojemu pełnomocnikowi i następnie Sądowi. W przeciwnym razie, tj. w sytuacji udostępnienia tych dokumentów osobom trzecim lub ich upublicznienia przez powoda, postępowania powoda podlegałoby zupełnie odmiennej ocenie prawnej.

Ponadto, w ocenie Sądu zapis § 29 Regulaminu Pracy obowiązującego u pozwanej mówiącego o tym, że pracownikowi nie wolno było korzystać z informacji przetwarzanych w systemach informatycznych pracodawcy, jak również zapisanych w formie dokumentów, do których miał dostęp, w celach innych niż związane bezpośrednio z wykonywaniem powierzonych mu zadań należało interpretować w sposób szeroki, tzn. niewyłączający możliwości skorzystania z powyższych informacji w celu obrony swoich praw przed działaniem pracodawcy. Skoro bowiem pracodawca zarzucił powodowi nieprawidłowe wykonywanie zadań, to powód korzystając ze swoich uprawnień ustawowych musi mieć możliwość obrony, która opiera się wprost na dokumentach dotyczących bezpośrednio wykonywania tych zadań.

Sąd w żadnym stopniu nie podzielił stanowiska pozwanej odnośnie tego, że powód przekroczył swoje uprawnienia, sam prezentując dowody w sprawie i powinien czekać na to, czy strona pozwana na ewentualne zobowiązanie Sądu przedstawi w całości lub w części jakieś dokumenty. Zdaniem Sądu jest to zbyt daleko idąca interpretacja przepisów. Podkreślić raz jeszcze należy, że niezależnie od tego, że ciężar dowodu w sprawie dotyczącej rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem spoczywał na stronie pozwanej, to jednocześnie nadal obowiązują przepisy zobowiązujące powoda do przedstawienia wszystkich twierdzeń i dowodów już w pozwie i do reagowania na stanowisko strony pozwanej poprzez dalsze przedstawianie twierdzeń i dowodów na ich poparcie. Powód nie musi czekać na stanowisko pozwanej, tylko sam może wysuwać argumenty, i popierać je konkretnymi dowodami.

W ocenie Sądu zachowanie powoda, który miał do pozwanego ograniczone zaufanie, i zdecydował się nie liczyć na to, że jego pracodawca przedstawi wszystkie istotne dla sprawy dokumenty w komplecie, ale sam je zabezpieczyć, nie pod stanowi działania nadmiernie ostrożnego, i podlega ocenie jako rozsądne i racjonalne. Powód podjął konkretne działania w celu obrony swoich praw. Nawet zaś, gdyby uznać ostrożność powoda za nadmierną, jego zachowanie nadal nie podlegałoby ocenie jako stanowiące ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda.

Wskazać również należy, że pracodawca nie wykazał, aby podjął jakiejkolwiek czynności zabezpieczające, które czyniłyby zbędnymi samodzielne zabezpieczenie treści procedur przez powoda. Jak zaś wskazał powód, karty procesu wielokrotnie były zmieniane w okresie jego pracy, obawiał się więc, że pracodawca może przedstawić wersję zawierającą zmiany, które nie obowiązywały w dniu spornego zdarzenia.

Zaznaczyć należy, że większe wątpliwości odnośnie naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych powstały w zakresie utrwalenia przez powoda danych osobowych klienta. Strona pozwana twierdziła bowiem, że dla identyfikacji klienta wystarczający był jego numer. Z kolei powód uważał numer ten za niewystarczający. Ostatecznie pozwana sama przyznała, że udostępnienie przez powoda jego pełnomocnikowi i Sądowi danych klienta w postaci imienia, nazwiska, numeru PESEL mogło być uzasadnione w sytuacji, gdyby powód zgłosił wniosek dowodowy o przesłuchanie tego klienta banku w charakterze świadka i podkreślała, że powód w postępowaniu dotyczącym odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę wniosku takiego nie złożył.

Zdaniem Sądu należy mieć na uwadze, że w czasie zabezpieczenia dowodu powód nie podjął decyzji co do złożenia wniosku o przesłuchanie klienta w charakterze świadka – musiał mieć czas na rozważenie tej kwestii i konsultację z adwokatem. Kwestia złożenia takiego wniosku - jak wskazywała strona powodowa w niniejszej sprawie – nadal podlega rozważaniu i nie jest zamknięta, choć na dzień zamknięcia rozprawy w niniejszej sprawie wniosku takiego powód nie złożył. Oceniając zachowanie powoda polegające na wydrukowaniu i zabezpieczeniu screenu z ekranu zawierającego dane klienta - jego nazwiska, numeru bankowego i kilku transakcji, jakie wykonał, należy zauważyć, że w sytuacji powstania sporu z pracodawcą i wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, prawdopodobne jest odebrać pracownikowi pozostającemu w okresie wypowiedzenia przez pracodawcę w dowolnym momencie dostępu do dokumentów, nie tylko w sytuacji dyscyplinarnego zwolnienia, ale również zwolnienia pracownika w okresie wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy albo wysłać pracownika na urlop. W tej sytuacji pracownik traci możliwość zabezpieczenia stosownych dokumentów. Nawet zatem jeśli wniosek dowodowy o dopuszczenie dowodu z przesłuchania świadka nie został przez powoda zgłoszony, to faktu samodzielnego danych umożliwiających złożenie tego wniosku – ponownie przy założeniu, że nie zostały one wykorzystane w żaden inny sposób, jak tylko do obrony praw powoda w procesie – nie można traktować jako rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda. Skoro powód ma prawo i obowiązek zgłaszania wszelkich dowodów i twierdzeń na potwierdzenie swojego stanowiska, to musi mieć również możliwość jego realizacji. W przeciwnym razie, prawo pracownika do obrony byłoby bardzo ograniczone. Zdaniem Sądu interpretacja przyjęta przez stronę pozwaną prowadziłaby do powstania dla pracownika efektu mrożącego.

Okoliczność, że pracownik jest słabszą stroną stosunku pracy, nie ulega wątpliwości – prawo pracy ma na celu regulację stosunków między pracownikami i pracodawcami przy uwzględnieniu tej nierówności i zagwarantowanie pracownikowi jego praw pomimo pozostawania przez niego słabszą stroną stosunku zatrudnienia. Przyjęcie tezy, że pracownik nie ma prawa sam przedstawiać treści obowiązujących u pracodawcy regulacji i innych dowodów, jakie uzyskał w związku z zatrudnieniem, i może wyłącznie zgłaszać w tym przedmiocie wnioski dowodowe, a nawet – jak podnosiła pozwana – że pracownik winien uwzględnić fakt, że to pozwana zdecyduje czy i jakie dowody przedstawi, nawet na zobowiązanie sądu, i uznanie, że to wyłącznie pozwany pracodawca ma prawo zdecydować, czy woli przedstawić żądane przez pracownika i sąd dokumenty, czy też zaryzykować, że przegra proces, prowadziłoby w efekcie do tego, że w sytuacji zwolnienia pracownik byłby w ocenie Sądu poddany efektowi mrożącemu i pozbawiony prawa do obrony jego praw w procesie na równych zasadach.

Ponadto, nie ulega również wątpliwości, że powoływana przez pozwaną ochrona danych osobowych klienta nie może ograniczać Sądu we właściwym rozstrzygnięciu sprawy w kontekście art. 232 zd. 1 k.p.c., zgodnie z którym strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne (...), a tak skonstruowane przepisy dają gwarancję odpowiedniego zabezpieczenia dokumentacji przekazywanej do akt postępowania przez nieuprawnionym dostępem osób trzecich (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie z dnia 27 stycznia 2016 r., sygn. akt VIII P 792/15).

Wydrukowany przez powoda screen z ekranu zawierał również dane finansowej klienta – kilka transakcji – które były bezspornie zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy dotyczącej odwołania powoda od wypowiedzenia. I w tym zakresie Sąd nie dopatrył się jednak ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda – powód przedłożył adwokatowi i sądowi pełen dokument – cały screen - nie usuwał ani nie modyfikował żadnej jego części. Okoliczność, że powód – jak podnosił – nie wie, co oznacza anonimizacja danych, i nie zanonimizował bezspornie zbędnych dla jego sytuacji danych finansowych klienta, nadal nie podlega ocenie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w sytuacji, gdy uzyskany dokument został przedłożony wyłącznie adwokatowi i sądowi i uzyskany wyłącznie w celu obrony przed zdaniem powoda niesłusznym zwolnieniem pracy z winy pracownika.

W konsekwencji, żadnego z działań powoda nie można było uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu działania powoda stanowiły faktyczną realizację jego prawa do obrony i nie można było czynić mu z tytułu ich podjęcia żadnych zarzutów.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd działał w oparciu o zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy wskazany w treści uzasadnienia, tj. o dowody z dokumentów, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu. Sąd uwzględnił również w całości wyjaśnienia powoda jako wiarygodne, albowiem były one spójne, logiczne oraz szczegółowe i korespondowały z pozostałym zgromadzonym materiałem dowodowym.

Mając powyższe na uwadze, Sąd w **punkcie I** sentencji wyroku zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 6.072,26 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 31 sierpnia 2021 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 60 k.p., jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Okres wypowiedzenia upływał w przypadku powoda w dniu 30 czerwca 2021 r. Oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia zostało powodowi przedłożone w dniu 20 maja 2021 r. Zatem do końca okresu wypowiedzenia pozostał 1 i 1/3 miesiąca. Zgodnie z zaświadczeniem o wynagrodzeniu powoda, jego średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.554,20 zł brutto. W konsekwencji Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 6.072,26 zł i w **punkcie II** sentencji wyroku oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Orzeczenie o odsetkach Sąd oparł o art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., mając na względzie datę doręczenia pozwanej odpisu pozwu w niniejszej sprawie (30.08.2021). Odsetki zasądzone zostały od dnia następnego po dniu doręczenia odpisu pozwu pozwanej, żądanie odsetek za dzień, w którym pozew został doręczony zostało oddalone w **punkcie II**.

W **punkcie III** sentencji wyroku Sąd zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego między stronami biorąc pod uwagę fakt, iż powództwo zostało uwzględnione w około 45% i mając jednocześnie na uwadze art. 100 k.p.c. zd.1 , w myśl którego w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone.

W **punkcie IV** sentencji wyroku Sąd nakazał stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia kwoty 459,27 zł tytułem części kosztów sądowych pokrytych tymczasowo przez Skarb Państwa, na którą to kwotę składała się część opłaty sądowej od pozwu (750 zł) i kosztów mediatora (270,60 zł), liczona w zakresie, w jakim pozwana przegrała postępowanie, tj. w 45%.

W **punkcie V** sentencji wyroku, Sąd, na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. kwoty 4.554,20 zł.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.