

Sygn. akt IV Pa 29/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2018r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SSO Jacek Witkowski

Sędziowie: SSO Elżbieta Wojtczuk

SSO Jerzy Zalasieński (spr.)

Protokolant st.sekr.sąd. Iwona Chojecka

po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 2018 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa P. G.

przeciwko (...) Bank S.A. w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 maja 2018r. sygn. akt IV P 213/16

I. oddala apelację;

II. zasądza od (...) Bank S.A. w W. na rzecz P. G. kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Jerzy Zalasieński Jacek Witkowski Elżbieta Wojtczuk

Sygn. akt: IV Pa 29/18

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 30 maja 2018 r. Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I zasądził od pozwanego (...) Bank S.A. w W. na rzecz powoda P. G. kwotę 19.550,64 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z ustawowym odsetkami za opóźnienie od dnia 30 maja 2018 r. do dnia zapłaty, w punkcie II zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Ponadto, w punkcie III nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Siedlcach kwotę 770,60 złotych tytułem kosztów sądowych, a także wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.516,88 zł.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie z 3 sierpnia 2016 r. skierowanym przeciwko pozwanemu (...) Bank S.A. w W. powód P. G. domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, przywrócenia „terminu biegu oświadczenia wypowiedzenia umowy o pracę” oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

Powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego od 4 maja 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy jako starszy specjalista ds. windykacji terenowej. 1 sierpnia 2016 r. otrzymał świadectwo pracy. Stosunek pracy ustał 7 lipca 2016 r. w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z art. 30 § 1 pkt 3 kp w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 kp. Powód nie wiedział o fakcie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako pracownik Departamentu (...) był zakwalifikowany do zwolnienia grupowego, które miało nastąpić 23 marca 2016 r. Fakt ten potwierdził w rozmowie telefonicznej dyrektor P. C.. Podczas pobytu na zwolnieniu lekarskim pozwany nie chciał wskazać, jakie będą dalsze losy powoda. Po fakcie odebrania świadectwa pracy, które było awizowane 29 lipca 2016 r. powód przeprowadził rozmowę telefoniczną z pracownicą działu kadr A. A., która poinformowała go, że stosunek pracy został rozwiązany bez wypowiedzenia i jako termin ustania umowy o pracę przyjęto 7 lipca 2016 r. wobec faktu, że powód nie odbierał korespondencji od pracodawcy. Nie jest to prawdą, gdyż powód był w stałym kontakcie z pracownikami pozwanego. Od dyrektora kadr powód się dowiedział, że 24 czerwca 2016 r. zostało do niego skierowane oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Prawdopodobnie w dniach 27-29 czerwca 2016 r. pozostawiono awizo w miejscu byłego zamieszkania powoda. 4 lipca 2016 r. powód wysłał do pracodawcy informację o zmianie adresu zameldowania i korespondencji. Taki obowiązek ma pracownik pozwanego i ma to na 7 dni. Pozwany przyjął tę informację 8 lipca 2016 r. Zdaniem powoda pracodawca powinien wysłać mu rozwiązanie umowy o pracę na nowy adres. Powód podniósł, że nie miał fizycznej możliwości zapoznania się z treścią pisma, dlatego należy je uznać za nieskutecznie doręczone. Zdaniem powoda pracodawca dążył do tego, aby powodowi minął termin możliwości złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę, o czym świadczy fakt wystawienia i wysłania świadectwa pracy po 14 dniach od momentu ustania stosunku pracy, a nie ewentualnie w ciągu 7 dni. 18 lipca 2016 r. powód skontaktował się z pracownikiem działu kadr w celu uzyskania zaświadczenia o zarobkach i zatrudnieniu. M. K. udzieliła mu informacji, że może wydać zaświadczenie o zatrudnieniu. W ocenie powoda pracownica ta miała wiedzę o fakcie rozwiązania z nim umowy o pracę, lecz nie chciała jej przekazać powodowi. 25 lipca 2016 r. A. S. poinformowała telefonicznie powoda, że wysłała mu do poprawy ostatnie zwolnienie lekarskie. Fakt ten świadczy o tym, że z powodem był możliwy kontakt telefoniczny, mailowy i pisemny. Powoda dziwi fakt, że rozwiązanie umowy o pracę zostało wysłane 24 czerwca 2016 r. Umowa o pracę została skutecznie rozwiązana 7 lipca 2016 r., tj. w 13-tym dniu od dnia wysłania rozwiązania. Pismo uważa się za skutecznie doręczone w 14-tym dniu od dnia pierwszego awizowania. W tym przypadku uznano, że pismo mogło zostać skutecznie doręczone w 13-tym dniu od dnia wysłania. Nawet jeżeli pismo zostało wysłane 24 lipca 2016 r., to terminem skutecznego doręczenia przy założeniu, że pierwsze awizowanie było 27 lipca 2016 r., jest termin 11 lipca 2016 r. Zdaniem powoda najpewniejszym terminem pierwszego awizowania mógł być termin 28-29 czerwca 2016 r., a terminem, do którego przesyłka przebywa na poczcie – 12-13 lipca 2016 r. W ten sposób pracodawca doprowadził do braku możliwości zapoznania się z treścią pisma i nie dochował terminu, w jakim należało uznać skuteczne doręczenie pisma. Było to celowe działanie zmierzające do ukrycia przed powodem informacji o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę, co doprowadziło do przekroczenia przez powoda terminu do złożenia odwołania, który upłynął 21 lipca 2016 r.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pełnomocnik pozwanego wskazał, że powód był pracownikiem pozwanego od 2 maja 2013 r. do 7 lipca 2016 r. Do jego podstawowych obowiązków należało prowadzenie na obszarze województwa (...) bezpośrednich spotkań z klientami pozwanego w celu skłonienia ich do dobrowolnej spłaty wymagalnego zadłużenia wynikającego z umów bankowych, utrzymywanie stałego kontaktu z przełożonymi i centralą przez telefon, aplikację informatyczną oraz pocztę elektroniczną. Pozwany wyposażył powoda w komputer przenośny, tablet i telefon komórkowy. Zapewnił mu zdalny dostęp do zasobów informatycznych pozwanego. Powodowi został nadany dostęp do zasobów informatycznych pozwanego, w tym do systemu E.. Powód, jak każdy pracownik pozwanego, miał również dostęp do służbowej poczty elektronicznej MS Outlook. Charakter i organizacja pracy powoda nie powodowała konieczności pobierania przez niego, a tym

bardziej przesyłania poza zabezpieczoną sieć informatyczną pozwanego, żadnych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa lub informacji prawnie chronionych. Powód nie posiadał żadnych uprawnień do wykonywania tego typu czynności.

W piśmie procesowym z 14 lutego 2017 r. pełnomocnik powoda wniósł alternatywnie żądanie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

Ostatecznie pełnomocnik powoda domagał się zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kwoty 19.550,64 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych, w tym zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd Rejonowy ustalił, że P. G. był zatrudniony w (...) Bank S.A. w W. od 2 maja 2013 r. ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszego specjalisty ds. windykacji terenowej w Departamencie (...). Jego bezpośrednim przełożonym był P. C.. Do jego podstawowych obowiązków należało prowadzenie na obszarze województwa (...) bezpośrednich spotkań z klientami (...) Bank S.A. w celu skłonienia ich do dobrowolnej spłaty wymagalnego zadłużenia wynikającego z umów bankowych, utrzymywanie stałego kontaktu z przełożonymi i centralą przez telefon, aplikację informatyczną oraz pocztę elektroniczną. Pracodawca wyposażył pracownika w komputer przenośny, tablet i telefon komórkowy oraz zapewnił mu zdalny dostęp do swoich zasobów informatycznych, w tym do systemu E.. P. G. miał również dostęp do służbowej poczty elektronicznej MS Outlook.

W aneksie do umowy o pracę z 1 maja 2015 r. wskazano, że pracownik jest zobowiązany do zachowania w ścisłej tajemnicy wszelkich informacji programowych, technicznych, technologicznych, handlowych i organizacyjnych Banku, które nie są ogólnie dostępne do wiadomości publicznej („Tajemnica Przedsiębiorstwa”). Przez informacje handlowe rozumie się w szczególności wszelkie informacje i dane dotyczące klientów banku, w tym ich adresy email oraz numery telefonów. Jakikolwiek przekazywanie, ujawnianie, wykorzystywanie, zbywanie lub oferowanie zbycia Tajemnicy Przedsiębiorstwa jest dopuszczalne tylko za uprzednim pisemnym zezwoleniem Banku (art. 9 ust. 1 lit. a). Z treści § 9 ust. 5 obowiązującej u pracodawcy Polityki (...) wynika, że wszystkie aktywa teleinformatyczne (materialne i niematerialne), w tym systemy teleinformatyczne stanowią własność Banku i powinny być wykorzystywane wyłącznie do celów służbowych. Załącznik nr 4 w § 3 ust. 3 pkt 10 stanowi, że z uwagi na ochronę systemu informatycznego zabronione jest kopiowanie danych na jakikolwiek nośnik zewnętrzny, jeżeli nie jest to związane z procedurą stosowaną w tym zakresie w Banku.

18 listopada 2015 r. P. G. skopiował na nośnik zewnętrzny 5.730 zestawów danych zawierających imiona i nazwiska pracowników Banku, jednostek organizacyjnych, w których są zatrudnieni i ich służbowych adresów mailowych. Pracownik uzyskał te dane z programu pocztowego MS Outlook i przegrał je na pendrive. P. G. dokonał tego skopiowania, aby móc być w stałym kontakcie z pracodawcą, gdyż w tamtym okresie nie miał możliwości uzyskania tych danych bezpośrednio z systemu pracodawcy. Gdy pracodawca umożliwił pobieranie adresów pracowników Banku z serwera P. G. skasował pobrane dane.

28 stycznia 2016 r. P. G. przesłał ze służbowej skrzynki e-mail na adres (...) plik o nazwie (...) zawierający co najmniej 140 zestawów danych obejmujących m. in. imiona i nazwiska klientów, nr PESEL, adresy zamieszkania, numery umów rodzaj kredytów, kwoty udzielonych kredytów, wysokość zadłużenia klientów i liczbę opóźnień w spłacie. P. G. chciał w ten sposób umożliwić sobie wykonywanie obowiązków, gdyż za pomocą korzystania z tabletu nie może było wejść do bazy danych pracodawcy. W założeniu windykatorzy wykonując pracę w terenie mieli mieć możliwość dostępu online do danych klientów Banku za pośrednictwem tabletu. W uwagi na przejściowe trudności związane z dostępem online do tego systemu, pracownicy na różny sposób pobierali z systemu Banku dane dotyczące klientów w taki sposób, aby dysponować nimi w trakcie wykonywania pracy w terenie.

W okresie od 23 marca 2016 r. P. G. był niezdolny do pracy i korzystał ze zwolnienia lekarskiego.

28 marca 2016 r. P. G. skopiował na nośnik zewnętrzny 5 zrzutów ekranu z pochodzących z systemu E. zawierających informacje odnoszące się do klienta banku i obejmujące jego i imiona i nazwisk, nr PESEL, numer i serię dowodu osobistego, adres zamieszkania oraz informacje dotyczące zadłużenia oraz kontaktów pracowników pozwanego z klientem. Plik został skopiowany z folderu (...) znajdującego się na zewnętrznym nośniku. Skopiowanie tych danych było również podyktowane chęcią umożliwienia wykonywania pracy z uwagi na problem w dostępie online do systemu Banku zawierające dane klientów. Mimo przebywania na zwolnieniu lekarskim P. G. świadczył bowiem pracę na rzecz pracodawcy za wiedzą swojego przełożonego.

U pracodawcy funkcjonuje oprogramowanie chroniące przed wyciekiem danych, czyli (...) ((...)).

9 maja 2016 r. w związku z nieobecnością P. G. w pracy P. C. skierował do Departamentu (...) wniosek o sprawdzenie, czy w oprogramowaniu (...) nie doszło do incydentów w udziałem pracownika. Do zajęcia się tą sprawą wyznaczono pracownika (...) A. T.. 13 maja 2016 r. A. T. dokonał analizy alertów z (...) dotyczących urządzeń używanych przez P. G. i ujawnił opisane wyżej zdarzenia z 18 listopada 2015 r., 28 stycznia 2016 r. i 28 marca 2016 r. Po dokonaniu powyższych ustaleń A. T. dowiedział się, że P. G. od 23 marca 2016 r. przebywa na zwolnieniu lekarskim. 30 maja 2016 r. i 2 czerwca 2016 r. A. T. kontaktował się telefonicznie z P. G. z celu wyjaśnienia stwierdzonych naruszeń. 5 czerwca 2016 r. A. T. sporządził raport, w którym zawnioskował o rozwiązanie z P. G. umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. 20 czerwca 2016 r. raport ten został przekazany emailem Dyrektor Biura (...)A. A., która u pracodawcy jest upoważniona do podejmowania decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem.

13 czerwca 2016 r. P. G. otrzymał pismo pracodawcy stanowiące odpowiedź na jego pisemne zapytanie o ewentualne „zwolnienie mnie z pracy po powrocie ze zwolnienia lekarskiego. Pracodawca wskazał, że „Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego Pana przełożony przekaże Panu informacje do co dalszej współpracy z Bankiem”.

24 czerwca 2016 r. po uzyskaniu przez A. A. wszystkich wymaganych akceptacji zostało sporządzone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieprzestrzeganiu:

1) Polityki (...) pkt (...) obowiązującej w Banku (...) aktywa teleinformatyczne (materialne i niematerialne) w tym systemy teleinformatyczne stanowią własność Banku i powinny być wykorzystywane wyłącznie do celów służbowych. Czynności wykonywane w tych systemach przez użytkowników muszą być kontrolowane i mogą być monitorowane;

2) Polityki (...): Rozdział (...)– Z. poprawnego posługiwania się systemem informatycznym przez użytkowników informacji, § 3 ust. 3 pkt 10 i 11, zgodnie z którymi z uwagi na ochronę systemu informatycznego zabronione są następujące czynności: kopiowanie danych na jakikolwiek nośnik zewnętrzny, jeżeli nie jest to związane z procedurą stosowaną w tym zakresie w Banku oraz nieuprawnione kopiowanie danych;

3) załącznika nr (...) do regulaminu pracy - (...)– nienależnie od obowiązku zachowania tajemnicy bankowej, wszyscy pracownicy Banku są zobowiązani do przestrzegania tajemnicy pracodawcy, która obejmuje wszelkie czynności organizacyjne, handlowe, marketingowe i inne wiążące się z działalnością gospodarczą banku, których ujawnienie mogłoby narazić Bank na szkodę bądź utratę korzyści, a w szczególności: listę klientów i informacje o ich sytuacji prawnej, organizacyjnej i finansowej, treść dokumentacji dotyczącej zleceń, stosowane techniki i zasady marketingu, formę i treść umów zawieranych z klientami, komputerowe zbiory i nadany danych oraz oprogramowanie Banku;

4) przepisów dotyczących ochrony danych osobowych określonych w art. 51.1 ustawa o ochronie danych osobowych, tj. umożliwienie dostępu do informacji osobom nieuprawnionym.

Nadto pracodawca wskazał, że w wyniku czynności wyjaśniających stwierdzono, że:

- 28 marca 2016 r. w sposób nieuprawniony, wbrew obowiązującym procedurom pracownik skopiował na nośnik zewnętrzny dane z 5 zrzutów ekranu z systemu windykacyjnego E. stanowiące własność Banku. Zakres zawartych

informacji zawierał m. in. imię i nazwisko klienta, PESEL klienta, numer i seria dowodu osobistego, adres zamieszkania, a także informacje odnośnie zadłużenia i kontaktów z klientem;

- 28 stycznia 2016 r. w sposób nieuprawniony, wbrew obowiązującym procedurom pracownik przesłał ze służbowej skrzynki e-mail na adres prywatny (...) plik o nazwie (...) zawierający co najmniej 140 zestawów danych zawierających m. in. imię i nazwisko klienta, nr PESEL, adres zamieszkania, numer umowy, rodzaj kredytu, wartość udzielonego kredytu, wysokość zadłużenia, ilość dni opóźnienia w spłacie. Dane te stanowiły własność Banku;
- 18 listopada 2015 r. w sposób nieuprawniony, wbrew obowiązującym procedurom pracownik skopiował na nośnik zewnętrzny (w liczbie co najmniej 5.000 rekordów) adresy emailowe pracowników w postaci imion i nazwisk, jednostek organizacyjnych oraz adresów email. Dane te stanowiły własność Banku.

Tym samym pracownik dokonał nieuprawnionego skopiowania informacji stanowiących własność Banku na prywatny, zewnętrzny nośnik nieopatrzonego bankowymi zabezpieczeniami. Dane te dodatkowo miały charakter danych osobowych i podległy reżimowi ustawy o ochronie danych osobowych. Zachowanie pracownika naruszyło wymogi bezpieczeństwa przewidziane tą ustawą. Dane te pracownik przechowywał na niezabezpieczonym, prywatnym nośniku bez zgody i wiedzy Banku i poza nim. Dodatkowo pracownik przysyłał dane chronione stanowiące własność Banku poza sieć bankową. Swoimi działaniami pracownik naruszył obowiązujące zasady bezpieczeństwa, tj. naruszył zakaz nieuprawnionego kopiowania danych oraz zakaz kopiowania danych na jakikolwiek zewnętrzny nośnik. Dodatkowo naraził Bank na ujawnienie danych objętych tajemnicą bankową, tajemnicą pracodawcy oraz objętych ustawą o ochronie danych osobowych, co stanowi naruszenie powołanych wyżej przepisów.

24 czerwca 2016 r. pracodawca nadał za pomocą Poczty Polskiej przesyłkę zawierającą oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na adres P. G. (...)-(...) B. ul. (...). Taki bowiem adres w tym momencie posiadał pracodawca i wynikał on z akt osobowych pracownika.

27 czerwca 2016 r. P. G. zmienił miejsce zamieszkania z dotychczasowego adresu (...)-(...) B. ul. (...) na adres (...)-(...) S. ul. (...). Nadana przesyłka pocztowa była awizowana 29 czerwca 2016 r. i 7 lipca 2016 r., a następnie została przez Poczty Polską zwrócona pracodawcy z adnotacją datowaną na 14 lipca 2016 r. „ZWROT – nie podjęto w terminie”.

Jednocześnie pracodawca wysłał do P. G. powyższe oświadczenia za pośrednictwem firmy kurierskiej (...) Sp. z o.o. Przesyłka była awizowana tylko raz 27 czerwca 2016 r. i nie została przez pracownika odebrana. 5 lipca 2016 r. przedstawiciel firmy kurierskiej rozmawiał telefonicznie z P. G., który poinformował go, że chce, aby powyższa przesyłka na niego czekała, ale nie podał przez jaki okres. 6 lipca 2016 r. firma kurierska zwróciła tę przesyłkę pracodawcy.

4 lipca 2016 r. P. G. nadał do pracodawcy przesyłkę pocztową zawierającą jego pismo datowane na 1 lipca 2016 r. z informacją o zmianie od 27 czerwca 2016 r. adresu korespondencyjnego na ul. (...), (...)-(...) S. i dodatkowo od 1 lipca 2017 r. zmianie adresu zameldowania na ten adres wnosząc o aktualizację w jego aktach osobowych. Powyższa przesyłka dotarła do pracodawcy 8 lipca 2016 r.

20 lipca 2016 r. pracodawca wystawił druk ZUS ZUA, w którym wskazał adres zameldowania, zamieszkania i do korespondencji P. G. na (...)-(...) S., ul. (...). 1 sierpnia 2016 r. P. G. otrzymał świadectwo pracy z 25 lipca 2016 r., w którym wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp. 3 sierpnia 2016 r. pracownik złożył pozew przeciwko pracodawcy, w którym domagał się przywrócenia do pracy. 8 sierpnia 2016 r. P. G. otrzymał kopię rozwiązania umowy o pracę. Przesyłka została wysłana przez pracodawcę na adres (...)-(...) S., ul. (...).

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo P. G. miało umotywowane podstawy, stąd zasługiwało na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Rejonowego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem dyspozycji wynikającej z art. 52 § 2 kp. Zgodnie z tym przepisem 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.

Analizując zabrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy miał na uwadze, że w piśmie z 1 lipca 2016 r. skierowanym do pracodawcy powód wskazał, że od 27 czerwca 2016 r. zmienił adres korespondencyjny na ul. (...), (...)-(…) S., a od 1 lipca 2017 r. zmianie uległ jego adres zameldowania na ten adres ul. (...), (...)-(…) S.. Wysłanie pisma z powyższą informacją było podyktowane faktem, że pracownicy pozwanego mają obowiązek informować pracodawcę o zmianie miejsca zamieszkania w terminie 7 dni od dnia tej zmiany.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, iż na rozprawie 26 września 2016 r. powód opisał, że 24, 26 lub 27 zmienił miejsce zamieszkania na adres (...)-(…) S., ul. (...). Zmiana ta była wywołana problemami osobistymi, co spowodowało, że na jakiś czas musiał wyprowadzić się z domu i zamieszkać ze znajomymi w mieszkaniu przy ul. (...). Pod starym adresem mieszkała w tym czasie jego żona z dziećmi i babcia, którym zdarzało się odbierać przesyłki polecone przeznaczone dla niego.

W ocenie Sądu Rejonowego ta część relacji powoda okazała się przekonującą. Pozwany w żaden sposób nie wykazał, aby powód wiedział o czekającej na jego odbiór przesyłce zawierającej rozwiązanie umowy o pracę i z rozmysłem jej nie odebrał. Zdaniem pozwanego miał o tym świadczyć fakt, że powód próbował ze skutkiem wstecznym zmienić adres do korespondencji. Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany zaakceptował informację powoda dotyczącą zmiany miejsca zamieszkania i adresu do korespondencji, gdyż świadczy o tym fakt wystawienia przez pracodawcę 20 lipca 2016 r. druku ZUS ZUA, w którym wskazano adres zameldowania, zamieszkania i korespondencji powoda na (...)-(…) S., ul. (...) oraz wysłania 8 sierpnia 2016 r. do powoda na ten adres kopii rozwiązania umowy o pracę. Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, iż nie zasługuje na uwzględnienie argument pozwanego, że powód celowo unikał odebrania przesyłek pozwanego, gdyż miał świadomość, co zawierają. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na fakt, że świadek A. T. rozmawiał z powodem na temat stwierdzonych naruszeń dwukrotnie 30 maja 2016 r. i 3 czerwca 2016 r. Waga tych naruszeń mogła wywołać u pracownika przypuszczenie, że pracodawca będzie dążył do zakończenia z nim stosunku pracy. Jednakże 13 czerwca 2016 r. powód otrzymał pismo pracodawcy w odpowiedzi na jego pisemne pytanie o „zwolnienie go z pracy po powrocie ze zwolnienia lekarskiego o treści „Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego Pana przełożony przekaze Panu informacje do co dalszej współpracy z Bankiem”. Zatem pracownik mógł być pewny, że w okresie zwolnienia lekarskiego nie otrzyma decyzji pracodawcy o zakończeniu stosunku pracy. Zatem powód nie miał interesu w tym, aby podać nieprawdziwą informację o zmianie miejsca zamieszkania na potrzeby uniknięcia odebrania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że co najmniej od 24 czerwca 2016 r. powód nie mieszkał pod adresem (...)-(…) B., ul (...), a pod adresem (...)-(…) S., ul. (...). Zatem na ten adres pozwany winien kierować wszelką korespondencję przeznaczoną dla pracownika. Oczywiście jest, że pozwany w tym okresie nie miał wiedzy o zmianie miejsca zamieszkania przez powoda, lecz posiadał ją od 8 lipca 2016 r., gdy otrzymał przedmiotowe pismo powoda z 1 lipca 2016 r. Nie było zatem przeszkód, a istniał wręcz nakaz, aby ponownie wysłać do powoda rozwiązanie umowy o pracę po tej dacie na aktualny adres zamieszkania pracownika.

W świetle powyższych ustaleń, Sąd Rejonowy wskazał, że wysłanie przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za pośrednictwem Poczty Polskiej i firmy (...) Sp. z o.o. było bezskuteczne. Obie przesyłki zostały bowiem zaadresowane na adres (...)-(…) B., ul. (...). Jak wynika z wydruku ze strony internetowej (...) oraz analizy koperty znajdującej się w aktach osobowych powoda przesyłka pocztowa wysłana po pośrednictwem Poczty Polskiej była awizowana po raz pierwszy 29 czerwca 2016 r. i po raz drugi 7 lipca 2016 r. Jak wyżej wskazano, w tych dniach powód już nie mieszkał pod tym adresem. Jeżeli chodzi o przesyłkę pocztową wysłaną za pośrednictwem firmy (...) Sp. z o.o., to z oglądu koperty znajdującej się w aktach osobowych powoda wynika, że była ona wizowana tylko raz 27 czerwca 2016 r. Z emaila z 4 i 6 lipca 2016 r. wynika, że miała miejsce jedna awizacja 27 czerwca 2016 r., a po podaniu numeru telefonu do powoda kurier tej firmy rozmawiał z nim 5 lipca 2016 r. i ustalił, że powód chce, aby przesyłka

na niego czekała, ale nie wiadomo jaki czas. Pozwany nie przedstawił żadnego dowodu okoliczność tego, czy nastąpiła druga awizacja tej przesyłki i co postanowił w sytuacji otrzymania tej informacji od powoda.

Następnie Sąd Rejonowy dokonał oceny, kiedy powodowi skutecznie doręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zaadresowane na jego aktualny adres zamieszkania, tj. (...)-(...) S., ul (...). Z analizy akt osobowych wynika, że 8 sierpnia 2016 r. P. G. otrzymał kopię rozwiązania umowy o pracę, a przesyłka została wysłana przez pracodawcę na adres (...)-(...) S., ul (...). Jednakże nie ten fakt był impulsem do złożenia pozwu, lecz okoliczność otrzymania 1 sierpnia 2016 r. świadectwa pracy z 26 lipca 2016 r. informacją o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Wnosząc pozew 3 sierpnia 2016 r. z odwołaniem od decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę powód dochował terminu wynikającego z treści art. 264 § 2 kp w brzmieniu sprzed nowelizacji ustawą z 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz. U. z 2016 r. poz. 2255). W dacie otrzymania świadectwa pracy powód powziął wiadomość o rozwiązaniu z nim umowy o pracę i podstawie prawnej takiej decyzji pracodawcy.

Sąd Rejonowy ostatecznie ustalił, że rozwiązanie umowy o pracę miało miejsce 1 sierpnia 2016 r. Pozwany prezentował argumentację, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, że termin wskazany w tym przepisie rozpoczyna bieg od zakończenia wewnętrznego postępowania sprawdzającego i uzyskania przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika. Podzielając w pełni ten pogląd Sąd Rejonowy zauważył, że upoważniona w ramach struktur pozwanego do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, w tym do rozwiązania z powodem umowy o pracę A. A. o okolicznościach uzasadniających podjęcie takiej decyzji dowiedziała się najwcześniej 20 czerwca 2016 r. z emaila przesłanego jej przez M. S. i z dołączonych do tego emaila dokumentów. Licząc miesięczny termin na dokonanie zgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika uznać należy, że minął on 20 lipca 2016 r. Ustalenie, że do rozwiązania umowy o pracę doszło 1 sierpnia 2016 r. skutkuje uznaniem, że pozwany naruszył dyspozycję art. 52 § 2 kp.

Odnosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy Ponadto, Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany postawił powodowi zarzut trzykrotnego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które miały polegać na: skopiowaniu na nośnik zewnętrzny (pendrive) 5.730 zestawów danych zawierających imiona i nazwiska pracowników Banku, jednostek organizacyjnych, w których są zatrudnieni i ich służbowych adresów mailowych, przesłaniu ze służbowej skrzynki e-mail na adres (...) pliku o nazwie (...) zawierającego co najmniej 140 zestawów danych obejmujących m. in. imiona i nazwiska klientów, nr PESEL, adresy zamieszkania, numery umów rodzaj kredytów, kwoty udzielonych kredytów, wysokość zadłużenia klientów i liczbę opóźnień w spłacie, a także skopiowaniu na nośnik zewnętrzny (pendrive) 5 zrzutów ekranu z pochodzących z systemu E.zawierających informacje odnoszące się do klienta banku i obejmujące jego i imiona i nazwisk, nr PESEL, numer i serię dowodu osobistego, adres zamieszkania oraz informacje dotyczące zadłużenia oraz kontaktów pracowników pozwanego z klientem.

Powód nie negował swojego sprawstwa w tych trzech przypadkach. Powołał się jednak na okoliczność, że postąpił tak wyłącznie w celach służbowych z uwagi na problemy z nawiązaniem połączenia online w trakcie świadczenia pracy w terenie z systemem Banku zawierającym dane klientów oraz adresy pracowników Banku oraz oczekiwanie przez jego przełożonego, aby świadczył pracę podczas zwolnienia lekarskiego.

Nadto Sąd Rejonowy podkreślił, że z treści emaili z 12, 15, 25 i 26 stycznia 2016 r., 14 marca 2016 r. i 31 maja 2016 r. (k. 104, 127, 143, 144, 150, 152) wynika, że były przejściowe trudności z działaniem systemu E.będącym podstawowym źródłem wiedzy windykatorów o klientach i ich aktualnym zadłużeniu, a także zdarzały się problemy z funkcjonowaniem tabletów będących podstawowym narzędziem pracy windykatorów. W takiej sytuacji pracownicy ci na różne sposoby ułatwiali sobie wykonywanie pracy w terenie.

W ocenie Sądu Rejonowego zebrany materiał dowodowy wykazał, że powód dopuścił się zarzuczanych mu naruszeń procedur postępowania z danymi klientów i pracowników Banku, lecz jego jedyną motywacją było dążenie do starannego wykonywania powierzonych obowiązków. Na takie postępowanie miał przyzwolenie swoich bezpośrednich przełożonych, którzy byli zainteresowani w tym, aby powód osiągnął postawione mu cele. W ocenianym

stanie faktycznym, Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwany nie wykazał, aby powód wyprowadzając dane klientów i adresy pracowników poza bezpieczne otoczenie Banku celowo zmierzał lub co najmniej się godził się na to, aby dane te weszły w posiadanie osoby nieuprawnionej. Odnośnie adresów pracowników powód przyznał, że je skasował. Dane klientów powód przechowuje u siebie, a pozwany nie wykazał, aby pracownik chciał je wykorzystać do celów prywatnych. Zdaniem Sądu Rejonowego powodowi nie można także przypisać rażącego niedbalstwa. Pracownik miał bowiem zgodę przełożonych na takie postępowanie. Zgodnie z zapisami Polityki (...) wszystkie aktywa teleinformatyczne stanowią własność Banku i powinny być wykorzystywane wyłącznie do celów służbowych. Ponieważ powód wykorzystywał je wyłącznie w celu służbowym, to mógł być przekonany o poprawności swego działania. Z tego samego dokumentu wynika, że kopiowanie danych na jakikolwiek nośnik zewnętrzny, jeżeli nie jest to związane z procedurą stosowaną w tym zakresie w Banku jest zabronione. Akceptacja przez przełożonych kopiowania przez powoda danych na pendrive mogła upewnić pracownika, że odbywa się to w ramach procedury stosowanej w Banku.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, powyższe argumenty czynią przedmiotowe rozwiązanie umowy o pracę wadliwym jako naruszającym przepis art. 52 § 1 pkt 1 kp. W takiej sytuacji powód skutecznie nabył prawo domagania się odszkodowania zgodnie z art. 56 § 1 kp i art. 58 kp w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 kp. Jego wysokość wynika z zaświadczenia o zarobkach liczonego jak ekwiwalent za urlop i znajdującego się w aktach osobowych powoda.

O dacie wymagalności ustawowych odsetek za opóźnienie Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z żądaniem powoda mając na uwadze, że co do zasady ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania (por. uchwała Sądu Najwyższego z 6 marca 2003 r., III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74).

W tym stanie rzeczy Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu uregulowaną w art. 98 § 1 i 3 kpc, art. 109 kpc oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804) w wersji obowiązującej w dniu wniesienia pozwu Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a także obciążył pozwanego kosztami sądowymi, które wyniosły 770,60 zł.

Natomiast, o rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477² § 1 kpc mając na uwadze wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda w kwocie 6.516,88 zł.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik pozwanego zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie:

1. art. 233 § 1 kpc poprzez dowolne, a nie wszechstronne rozważenie okoliczności sprawy, co miało wpływ na wynik sprawy i polegało na:

a) nieuprawnionym przyjęciu, że powód nie podejrzewał i nie miał podstaw, aby podejrzewać, że zawarta z nim umowa o pracę zostanie rozwiązana w trybie dyscyplinarnym, czy też w ogóle zostanie rozwiązana podczas, gdy z przeciwny wniosek wynika z treści pozwu, czy chociażby korespondencji e-mail załączonej do pisma powoda z dnia 10 października 2016 r.,

b) nieuprawnionym przyjęciu, że powód co najmniej od 24 czerwca 2016 r. nie mieszkał w miejscowości B. pod adresem, na który pozwany skierował oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a zatem, że doręczenia pod tym adresem mogły nie być skuteczne podczas, gdy pod adresem tym pozostali domownicy, którzy odbierali kierowaną do powoda korespondencję, awiza i przesyłki kurierskie były pod tym adresem odbierane także w czerwcu i lipcu 2016r., powód miał wyprowadzić się na jakiś czas do znajomych i podawał rozbieżne daty wyprowadzki, a ponadto okoliczności, iż powód zawiadomił pozwanego o rzekomej zmianie adresu zamieszkania dopiero w lipcu 2016 r., a więc po pierwszej awizacji oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia,

c) nieuprawnionym przyjęciu wyjaśnień i zeznań powoda za wiarygodne w zakresie w jakim przeczyły one zarzutom i tezm stawianym przez pozwanego,

d) nieuprawnionej odmowie wiarygodności zeznaniom świadka M. M. i P. C. oraz świadka M. G. tylko z tej przyczyny, że świadkowie ci są nadal pracownikami pozwanego, a także iż zeznawali oni odmiennie od świadków, którzy tymi pracownikami być przestali z inicjatywy pozwanego oraz nieuprawnionym przyjęciu, że przełożeni powoda akceptowali kopiowanie danych podczas, gdy tezie tej wyraźnie zaprzeczył przełożony powoda, tj. P. C.,

2. art. 52 § 1 kp poprzez jego nieuprawnioną, błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że sam fakt wywołania przez pracownika stanu zagrożenia interesów pracodawcy nie uprawnia do zastosowania tego przepisu, a także fakt dokonywania przez innych pracowników podobnych naruszeń do powoda usprawiedliwia nieuprawnione skopiowanie z systemu informatycznego pozwanego danych jego pracowników i klientów oraz ich późniejsze przetrzymywanie podczas, gdy po pierwsze pracownik nie ma obowiązku wykonywania bezprawnych poleceń przełożonych, zaś po drugie analogiczne działania innych pracowników nie stanowią żadnego usprawiedliwienia dla działań powoda i nie mają znaczenia dla prawnej oceny tych działań;

3. art. 8 i art. 52 § 2 kp poprzez ich nieuprawnioną, błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że miesięczny termin o którym mowa w tym przepisie biegnie także wtedy, gdy pracodawca nie zna rzeczywistego adresu zamieszkania pracownika, ponieważ pracownik ten zmienia adres o otrzymaniu pierwszej awizacji pisma o rozwiązaniu umowy o prace bez wypowiedzenia, a co najmniej zawiadamia pracodawcę o zmianie adresu po dokonaniu pierwszej awizacji takiego pisma;

4. art. 300 kp w zw. z art. 61 § 1 kc poprzez ich nieuprawnioną wykładnię polegającą na przyjęciu, że oświadczenie woli zostaje złożone w chwili, w której adresat faktycznie zapoznał się z jego treścią, podczas, gdy prawidłowa wykładnia w/w przepisów prowadzi do wniosku, że oświadczenie woli zostaje złożone już wtedy, gdy adresat mógł się z nim zapoznać.

Wskazując na powyższe zarzuty wniesiono o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, a także zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego na podstawie art. 338 § 1 kpc zwrotu kwoty 6.516,88 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 19 czerwca 2018 r. do dnia zapłaty tytułem orzeczenia o zwrocie spełnionego przez pozwanego świadczenia w wykonaniu rygору natychmiastowej wykonalności.

Pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów procesu na drugą instancję, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, według norm przypisanych. Ponadto, wniesiono o oddalenie wniosku pozwanego o zasądzenie zwrotnie od powoda na rzecz pozwanego wypłaconej powodowi kwoty 6.516,88 zł jako nieuzasadnionego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego (...) Bank S.A. w W. nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie, jak również logicznie uzasadnił swoje stanowisko.

Odnosząc się do zarzutów apelacji podnieść należy, że w żaden sposób nie podważają one prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji. Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego oceniając wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania zgodnie z art. 233 § 1 kpc. Bez wątplenia, swobodna ocena materiału dowodowego, stanowi uprawnienie Sądu, a zarzut przekroczenia tej zasady dla swej skuteczności wymaga wykazania, na czym polegał błąd Sądu. Okoliczność zaś, iż z danego materiału dowodowego można wysnuć odmiennie niż Sąd wnioski, nie stanowi uzasadnienia dla przekroczenia zasady swobodnej oceny dowodów. Jak wskazuje się w orzecznictwie, dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu, określenie, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie

konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając, względnie stwierdzenie, iż rażąco naruszył zasady logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego i że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. wyrok SN z 18 czerwca 2004 r., sygn. akt II CK 369/03, LEX nr 174131). Podkreślić należy, iż w sytuacji, gdy w zeznaniach świadków zachodzą sprzeczności, to logicznym jest, że oparcie ustaleń na jednej z wersji jednoznacznie powoduje odmowę wiarygodności lub pominięcie sprzecznych danych pochodzących z drugiego źródła. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 kpc). Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00 LEX nr 56906).

Zarzuty apelacyjne nie znajdują usprawiedliwionych podstaw i stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy nie dopatrywał się naruszenia ani przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 kpc, ani też przepisów prawa materialnego wskazanego przez stronę pozwaną w treści apelacji. Sąd Rejonowy w sposób wnikliwy i wyczerpujący przeprowadził postępowanie dowodowe, uwzględniając wnioski dowodowe zgłaszane przez obie strony. Sąd Okręgowy w całości podziela ocenę prawną ustalonego stanu faktycznego dokonaną przez Sąd pierwszej instancji.

Na wstępie przypomnieć należy, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno następować tylko w przypadkach wskazanych przez ustawę, a ponadto znajdować uzasadnienie w całokształcie okoliczności dotyczących zdarzenia, które legło u podstaw rozwiązania stosunku pracy. Jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno zaś być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Nadto zauważyć należy, iż na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych składają się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika, naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Przy czym dla stwierdzenia bezzasadności rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp wystarcza brak jednej z wymienionych przesłanek (wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2000 r. I PKN 473/99, OSNP 2001/10/48). Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być uzasadnione wyjątkowymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, nie zaś na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (wyrok SN z 2 czerwca 1997r., I PKN 193/97, OSNP 1998/9/269).

Nie zasługuje na aprobatę stanowisko pozwanego zawarte w apelacji, iż fakt wywołania przez powoda stanu zagrożenia interesów pracodawcy stanowi o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (wyrok Sądu Najwyższego z 5 marca 2013 r., II PK 174/12, M. P. Pr. 2013/8/424-426). Nie ulega wątpliwości Sadu, że powód dopuścił się zarzucanych mu naruszeń procedur postępowania z danymi klientów i pracowników Banku, lecz jego jedyną motywacją było dążenie do starannego wykonywania powierzonych obowiązków. Sąd pierwszej instancji słusznie stwierdził, że pozwany nie wykazał, aby powód wyprowadzając dane klientów i adresy pracowników celowo zmierzał lub co najmniej godził się na to, aby dane te weszły w posiadanie osoby nieuprawnionej. Zebrany przez Sąd Rejonowy materiał dowodowy wykazał, że system komputerowy działający w Banku utrudniał windykatorom pracę. Windykatorzy bardzo często nie mieli podglądu w systemie E.do wpłaty klienta dokonanej w Banku, a sam system informatyczny działający na tabletach zawieszal się z uwagi na dużą ilość danych, bądź na problemy z nawiązaniem połączenia online w trakcie świadczenia pracy w terenie. W tej sytuacji windykatorzy drukowali dla siebie listy klientów, przesyłali je na skrzynki mailowe, bądź przenosili na prywatne nośniki. Akceptacja przez bezpośrednich przełożonych kopiowania przez powoda danych na zewnętrzne nośniki mogła upewnić pracownika, że odbywa się to w ramach procedury stosowanej w Banku. Zważywszy, iż przełożeni powoda byli zainteresowani osiągnięciem przez niego postawionych założeń. Okoliczność tę potwierdziły zeznania świadków R. W., T. D., T. C., P. H.. W ocenie Sądu Okręgowego, nie zaistniały żadne przyczyny, by odmówić

powyższym twierdzeniom świadków wiarygodności. Powodowi nie można przypisać rażącego niedbalstwa, bowiem skopiowane dane wykorzystywał wyłącznie w celu służbowym, a przez to mógł być przekonany o poprawności swego działania.

Podkreślić należy, że pozwany w żaden sposób nie wykazał, aby powód wiedział o czekającej na jego odbiór przesyłce zawierającej rozwiązanie umowy o pracę i z rozmysłem jej nie odebrał. Powód zmienił miejsce zamieszkania, a zmiana ta była wywołana problemami osobistymi. Podkreślić należy, że powód z zachowaniem terminu 7 dni zawiadomił pracodawcę o zmianie adresu zamieszkania i adresu do korespondencji, a pozwany zaakceptował tę informację, o czym świadczy fakt wystawienia przez pracodawcę 20 lipca 2016 r. druku ZUS ZUA, w którym wskazano nowy adres powoda. W tych okolicznościach stwierdzić należy, iż pozwany bezpodstawnie insynuuje, że powód celowo nie odbierał kierowanej do niego korespondencji. Bez znaczenia pozostaje również kwestia, że powód podawał rozbieżne daty wyprowadzenia się z domu, gdyż to właśnie na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania okoliczności, iż powód miał możliwość zapoznania się z kierowaną do niego korespondencją. Twierdzenia pozwanego, że czynność ta była pozorną nie mają żadnego oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym. Natomiast, pozwany w żaden sposób nie podjął żadnych czynności, by ponowić przesłanie powodowi korespondencji na znany mu nowy adres. Zdaniem Sądu Okręgowego, oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieskuteczne. Słusznie Sąd Rejonowy przyjął, że rozwiązanie umowy o pracę miało miejsce 1 sierpnia 2016 r. Sąd Okręgowy w pełni podziela pogląd Sadu Rejonowego, że pozwany naruszył dyspozycję art. 52 § 2 kp, gdyż uprawniona w ramach struktur pozwanego do dokonania czynności z zakresu prawa pracy, w tym do rozwiązania z powodem umowy o pracę A. A. o okolicznościach uzasadniających podjęcia takiej decyzji dowiedziała się najwcześniej 20 czerwca 2016r. Dlatego też, licząc miesięczny termin na dokonanie zgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika uznać należy, iż minął z dniem 20 lipca 2016 r. Podkreślić należy, iż powód nie miał fizycznej możliwości zapoznania się z treścią korespondencji kierowanej do niego przez pracodawcę, ponieważ od dnia 24 czerwca 2016 r. zamieszkiwał pod innym adresem, a awizacje przesyłki kierowanej przez pracodawcę wystąpiły po tej dacie. W tych okolicznościach przesyłkę zawierającą rozwiązanie umowy o pracę należy uznać za nieskutecznie doręczone.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie art. 385 kpc, apelacja pozwanego podlegała oddaleniu.

O kosztach procesu za drugą instancję Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z wynikiem sprawy na podstawie art.98§1 i 3 kpc w zw. z art.99 kpc i w zw. z §9 ust.1 pkt 1 i §10 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz.1804 ze zm.)

Jerzy Zalasiński Jacek Witkowski Elżbieta Wojtczuk