

Sygn. akt IV Pa 10/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 marca 2021 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Tomasz Koronowski

Sędziowie: Alicja Romanowska

Grażyna Borzestowska

po rozpoznaniu w dniu 24 marca 2021 r. w Elblągu na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa J. P. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie z dnia 3 grudnia 2020 r., sygn. akt IV P 58/20

- I. na podstawie art. 235² § 1 pkt 5 kpc pomija ponownie wnioskowany w apelacji dowód z przesłuchania powódki;
- II. prostuje rubrum i punkt 2. (drugi) zaskarżonego wyroku w ten sposób, że w miejsce – odpowiednio – Oddział w E.” i Oddziału w E.” wpisuje „w W.”;
- III. oddala apelację;
- IV. zasądza od J. P. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w W. kwotę 1.470 (tysiąc czterysta siedemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu – kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Alicja Romanowska Tomasz Koronowski Grażyna Borzestowska

Sygn. akt IV Pa 10/21

UZASADNIENIE

Powódka J. P. (1) wniosła pozew przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. o przywrócenie do pracy oraz o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest dla niej niesprawiedliwe i krzywdzące, bowiem w pozwanym zakładzie pracy przepracowała niemal całe swoje życie zawodowe, była nagradzana za swoją pracę, a kilka lat temu otrzymała wyróżnienie i nagrodę pieniężną. Zdaniem powódki, nie wyrządziła ona nikomu krzywdy ani szkody, a sankcja zastosowana przez pracodawcę jest nieproporcjonalna. Powódka zaznaczyła, że operowała systemem informatycznym w ramach zwykłych czynności pracowniczych, a nie w celu zaspokojenia swojej ciekawości, naruszenia czyjejś prywatności czy też wyrządzenia komukolwiek szkody. Powódka przytoczyła poglądy wyrażone w orzecznictwie na temat stopnia winy pracownika koniecznego do przypisania ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków

pracowniczych i stwierdziła, że nie uczyniła niczego, co można by zakwalifikować jako winę umyślną albo rażące niedbalstwo.

Pozwany Zakład w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, że dokonane rozwiązanie umowy o pracę z powódką było uzasadnione i pozbawione jakichkolwiek wad. Pozwany wskazał, że przestrzeganie ustawy o ochronie danych osobowych i prawidłowe korzystanie z zasobu danych pozwanego stanowi w przypadku wszystkich pracowników Zakładu obowiązek podstawowy, a świadome naruszenie przepisów ustawy o ochronie danych osobowych jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponadto, naruszenie zasad dostępu do danych osobowych zgromadzonych w systemie Zakładu naruszyło m.in. obowiązek zachowania w tajemnicy informacji o klientach pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4-5 kp). Powódka, dokonując operacji polegających na pobraniu ze zbioru danych osobowych ZUS informacji z konta ubezpieczonych i płatników składek, uczyniła to niezgodnie z celem, dla którego zbiór ten stworzono i z przekroczeniem zakresu udzielonego jej przez administratora danych upoważnienia do przetwarzania danych osobowych.

Wyrokiem z dnia 3 grudnia 2020r. w sprawie IV P 58/20 Sąd Rejonowy w Ostródzie w pkt. I. oddalił powództwo, w pkt. II. zasądził od J. P. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w E. kwotę 180 zł tytułem kosztów procesu – kosztów zastępstwa procesowego, w pkt. III. nie obciążył powódki kosztami sądowymi.

Sąd Rejonowy oparł się na następujących ustaleniach i wnioskach:

Powódka J. P. (1) była zatrudniona w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. Inspektorat w O. od 11 grudnia 2007r., natomiast od 22 grudnia 2009r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Przez wiele lat wykonywała pracę na stanowiskach urzędniczych, a ostatnio na stanowisku Inspektora w Samodzielnym Referacie (...) i Składek w Inspektoracie ZUS w O.. Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.570 zł.

Sąd Rejonowy wskazał, że do zakresu czynności powódki należało wystawianie zaświadczeń na wniosek osób ubezpieczonych i rozpatrywanie wniosków o wyrażenie zgody na przywrócenie terminu płatności na dobrowolne ubezpieczenie. Powódka była uprawniona do pobierania danych osobowych klientów ZUS w zakresie niezbędnym do sprawdzenia zapisów na koncie dotyczących przebiegu ubezpieczenia, wynagrodzenia, które pracownik otrzymuje, okresu przerwy.

W zakresie swoich obowiązków, jak zaznaczył Sąd meriti, powódka uzyskała dostęp do systemu informatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Zobowiązała się w tym zakresie do zachowania w poufności i nieujawniania osobom nieupoważnionym informacji dotyczących zbiorów zawierających dane osobowe lub innych wiadomości, które mogłyby ujawnić jakąkolwiek treść przetwarzanych danych osobowych lub umożliwić dostęp do nich. Sąd I instancji zaznaczył, że powódka była zobowiązana do szczególnej staranności w celu ochrony interesu osób, których dane osobowe są przetwarzane, w szczególności ochrony tych danych przed niepowołanym dostępem, nieuzasadnioną modyfikacją, zniszczeniem, nielegalnym ujawnieniem lub pozyskaniem oraz do przetwarzania danych osobowych w celach i w zakresie wynikającym z zajmowanego stanowiska i obowiązującego zakresu obowiązków.

Sąd I instancji ustalił, że powódka wielokrotnie w toku wykonywania swoich obowiązków składała oświadczenia na piśmie potwierdzające znajomość dokumentów dotyczących przetwarzania danych osobowych oraz bezpieczeństwa informacji w ZUS, w tym m.in. w dniu 8 stycznia 2020r. Powódka zapoznała się z treścią „Karty zakresu obowiązków i odpowiedzialności oraz uprawnień pracownika” i zobowiązała się do jej przestrzegania. Sąd meriti wskazał, że w omawianym dokumencie określono m.in. zakres uprawnień i obowiązków w zakresie przetwarzania danych osobowych oraz konsekwencje ich naruszenia.

Sąd Rejonowy ustalił także, że powódka w dniach 24 i 28 lutego oraz 3 marca 2020r., uzyskała dostęp do danych osobowych znajdujących się na koncie płatnika składek, niepodlegającego terytorialnie jednostce organizacyjnej zakładu pracy, w której była zatrudniona.

W jednym ze wskazanych wyżej przypadków, jak ustalił Sąd I instancji, powódka rozpatrywała wnioski, który wpłynął spoza właściwości Inspektoratu w O.. Dotyczyło to ubezpieczonego, który pracował w Szpitalu (...) w O., a mieszkał na obszarze właściwości Inspektoratu ZUS w O.. Powódka jednak, jak zaznaczył Sąd Rejonowy, oprócz pobrania danych tego ubezpieczonego pobrała dane dwóch innych ubezpieczonych zatrudnionych w tym samym szpitalu, którzy nie mieszkali na obszarze właściwości Inspektoratu ZUS w O..

Sąd Rejonowy podał, że w dniu 24 lutego 2020r. powódka w sposób nieuprawniony weszła na konto osoby ubezpieczonej – swojego męża J. P. (2). Następnie w dniu 26 lutego 2020r. powódka pobrała dane z konta płatnika niepodlegającego terytorialnie Inspektoratowi ZUS w O.. Płatnikiem tym było Starostwo Powiatowe w I.. Powódka pobrała również dane 6 ubezpieczonych zatrudnionych w Starostwie Powiatowym w I.. Sąd Rejonowy podkreślił, że żadna z tych osób nie wystąpiła o wydanie zaświadczenia do Inspektoratu ZUS w O..

Sąd meriti wskazał, że powyższe fakty zostały ustalone przez przełożoną powódki – kierownika referatu D. D., podczas cyklicznego sprawdzania pracowników pod kątem prawidłowości pobierania danych z systemu. J. P. (1), jak podkreślił Sąd I instancji, nie miała prawa pobierać takich danych, bowiem dotyczyły one osób spoza właściwości terytorialnej Inspektoratu w O.. W związku z podejrzeniem naruszenia danych osobowych D. D. skierowała wnioski w tej sprawie do Oddziału (...) w E.. O powyższych ustaleniach D. D. poinformowała powódkę i zobowiązała ją do wyjaśnienia swoich działań. Powódka w odpowiedzi nadesłanej drogą elektroniczną nie potrafiła wyjaśnić, czemu te dane pobrała.

Sąd Rejonowy wskazał, że o stwierdzonych naruszeniach ochrony danych osobowych został zawiadomiony Urząd Ochrony Danych Osobowych oraz wszystkie osoby, których dane osobowe zostały naruszone, zgodnie z wymogami Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) (...) z dnia 27 kwietnia 2016r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. UE. L. z 2016r. Nr 119, str. 1 z późn. zm.).

Sąd Rejonowy podał, że w dniu 26 marca 2020r. pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W treści pisma wskazano, że rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegało na uzyskaniu nieuprawnionego dostępu do danych osobowych i pobieraniu danych osobowych klientów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – płatników składek i ubezpieczonych, w zakresie niezajdującym uzasadnienia w zleconych zadaniach służbowych. Sąd meriti podał, że powódka wykorzystwała stanowisko pracy i posiadane uprawnienia do systemów informatycznych ZUS do celów prywatnych. Wskazane wyżej nieprawidłowości zostały potwierdzone raportami z przeprowadzonych postępowań wyjaśniających w sytuacji podejrzenia naruszenia ochrony danych osobowych z dnia 24 i 28 lutego oraz 3 marca 2020r. Sąd I instancji wskazał, że pracodawca wyraził stanowisko, zgodnie z którym opisane wyżej działania świadczą o świadomym i celowym naruszeniu podstawowych obowiązków pracownika określonych w art. 100 § 1 i § 2 pkt 1 i 4 k.p., naruszają przepisy o ochronie danych osobowych, a także regulacje wewnątrzzakładowe, jakimi są „Polityka bezpieczeństwa informacji w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych” i „Regulamin Pracy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych”. W myśl § 50 ust. 1 pkt 9 Regulaminu pracy za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, stanowiące podstawę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, uważa się w szczególności m.in. udowodnione nieprzestrzeganie tajemnicy w zakresie ustalonym przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, przepisami o ochronie danych osobowych lub o ochronie informacji niejawnych.

Następnie, jak podał Sąd Rejonowy, w dniu 17 kwietnia, po zgromadzeniu pełnej dokumentacji pozwany skierował do Prokuratury Rejonowej w Ostródzie zawiadomienie o możliwości popełnienia przez powódkę przestępstwa określonego w art. 267 k.k. oraz art. 107 ustawy z dnia 10 maja 2018r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz. U. z 2019r. poz. 1781). Postępowanie w przedmiocie tego zawiadomienia prowadziła Komenda Powiatowa Policji w O. pod sygn. akt D-3046/20.

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, w tym w aktach osobowych, oraz zeznania świadków D. D. i T. B..

W ocenie Sądu meriti, dokumenty zgromadzone w sprawie w pełni zasługiwały na wiarę. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści. Dowody te korespondowały z dowodami ze źródeł osobowych i składały się na ustalony w sprawie stan faktyczny.

Sąd Rejonowy wskazał, że zeznania świadków D. D. – kierownika referatu, w którym pracowała powódka i T. B., odpowiedzialnego za bezpieczeństwo informacji w Oddziale ZUS w E., w całości zasługują na wiarę. Są one jasne, spójne i logiczne. Sąd I instancji podkreślił, że wymienione osoby przedstawiły fakty o istotnym znaczeniu w przedmiotowej sprawie, jakie były im znane z racji wykonywanych obowiązków zawodowych. Zeznania wymienionych świadków wzajemnie się uzupełniały i potwierdzały, a nadto znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd meriti miał na uwadze fakt, że wymienieni świadkowie są zatrudnieni w pozwanym zakładzie pracy, co mogłoby oddziaływać na swobodę ich wypowiedzi, jednak treść ich zeznań i sposób ich składania, wskazuje, że świadkowie w sposób rzeczowy i obiektywny przedstawili fakty ustalone w ramach postępowania mającego na celu wyjaśnienie działań powódki polegających na uzyskaniu nieuprawnionego dostępu do danych osobowych klientów ZUS, spoza obszaru działalności pozwanego oddziału.

Sąd I instancji pominął dowód z przesłuchania stron, który, zgodnie z planem rozprawy miał zostać ograniczony do przesłuchania powódki, z uwagi na jej nieusprawiedliwione niestawiennictwo na rozprawie w dniu 3 grudnia 2020r. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na to, że przeprowadzenie tego dowodu spowodowałoby nieuzasadnione przedłużenie postępowania. Sąd meriti podkreślił, że termin rozprawy w dniu 3 grudnia 2020r. został wyznaczony na wniosek powódki, która wniosła o odroczenie do grudnia 2020r. terminu wyznaczonego na 3 września 2020r. Powódka powołała się na to, że przebywa za granicą w celach zarobkowych. Sąd Rejonowy odroczył rozprawę, mając na uwadze znaczenie niniejszego postępowania dla interesów powódki, mimo iż nie wykazała ona, że nie może stawić się na rozprawę z powodu niedających się usunąć przeszkód. W tych okolicznościach, jak wywiódł Sąd I instancji, niestawiennictwo na kolejnym terminie rozprawy w dniu 3 grudnia 2020r. z powodu wykonywania pracy zarobkowej, bez wykazania przeszkód niemożliwych do pokonania, nie mogło być uznane za usprawiedliwione.

Powództwo, zdaniem Sądu Rejonowego, nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji podkreślił, że w przedmiotowej sprawie okolicznością niekwestionowaną było, to, że powódka uzyskała dostęp do danych osobowych klientów ZUS spoza obszaru działania Oddziału ZUS w E., co według pozwanego uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia.

Natomiast, jak wywiódł Sąd Rejonowy, sporne było to, czy działanie powódki wyczerpało znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i czy uzasadniało podjęcie przez pracodawcę decyzji o zakończeniu stosunku pracy z powódką w trybie dyscyplinarnym.

W pierwszej kolejności Sąd meriti wskazał, że zgodnie z art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Następnie Sąd Rejonowy podał, że w myśl art. 52 § 2 kp 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. W związku z powyższym Sąd I instancji podkreślił, że pozwany zachował powyższy

termin, bowiem ostatecznie zachowanie powódki stanowiące podstawę zwolnienia miało miejsce 3 marca 2020r., a oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało jej złożone 26 marca 2020r.

Przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, stosownie do treści art. 30 § 4 kp, musi być wskazana w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy. Zatem, jak wywiódł Sąd Rejonowy, naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. (wyrok SN z dnia 10 października 2000r. I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001r., Nr 20, poz. 618). Sąd meriti podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu. (por. wyrok SN z dnia 5 maja 2003r., I PK 446/02, Wokanda z 2004r., Nr 7-8, s.42).

Sąd I instancji ustalił, że pracodawca spełnił ten wymóg, wskazując w oświadczeniu z dnia 26 marca 2020r., na czym polegało zachowanie powódki, kiedy miało miejsce, i z jakiego powodu pracodawca uznał, że stanowiło ono ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka, po zapoznaniu się z treścią tego oświadczenia miała jasność co do tego, jakie zachowania stanowiły podstawę decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy.

Sąd Rejonowy podał, że przepis art. 52 § 1 pkt 1 kp nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Sąd I instancji podkreślił, że z jego treści oraz z utrwalonej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego wynika, że 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 kp, 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 1997r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269). W razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp, ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok SN z 19 sierpnia 1999r., I PKN 188/99).

Sąd I instancji poczynił ustalenia dotyczące dopuszczenia się przez powódkę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i w pierwszej kolejności wskazał, że zgodnie z treścią art. 100 § 1 kp 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. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art.100 § 2 pkt. 2-4 kp).

Sąd Rejonowy podał, że strona pozwana wykazała, że powódka dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na uzyskaniu bezprawnego dostępu do danych osobowych klientów ZUS, co nie miało żadnego związku z wykonywaniem przez nią obowiązków pracowniczych. Zatem zdaniem Sądu I instancji działania powódki jednoznacznie wskazują, że było to działanie świadome i celowe, a jednocześnie naruszające przepisy wewnątrzzakładowe, mianowicie „Politykę bezpieczeństwa informacji w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych” i „Regulamin pracy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych”. Sąd Rejonowy podkreślił, że w regulaminie pracy w § 50 ust. 1 pkt 9 wprost wskazano, że za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, stanowiące podstawę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, uważa się w szczególności m.in. udowodnione nieprzestrzeganie tajemnicy w zakresie ustalonym przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, przepisami o ochronie danych osobowych lub o ochronie informacji niejawnych. Powódka swoim działaniem naruszyła również art. 4 pkt 12 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych

oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. UE. L. z 2016r. Nr 119, str. 1 z późn. zm.) poprzez nieuprawniony dostęp do danych osobowych.

W ocenie Sądu Rejonowego działanie powódki było zawinione w stopniu ciężkim, bowiem jej zachowania powtarzały się i dotyczyły trzech różnych płatników oraz określonej grupy ubezpieczonych. Z uwagi na liczbę osób, do których danych powódka uzyskiwała nieuprawniony dostęp, Sąd I instancji wskazał, że należy wykluczyć to, że wynikało to z nieświadomego działania. Nie ulega wątpliwości, jak podkreślił Sąd meriti, że działania powódki nie miały żadnego związku z jej obowiązkami pracowniczymi. Powódka została właściwie przygotowana przez pracodawcę do wykonywania swoich obowiązków, przeszkolona z zakresu ochrony danych osobowych i uprzedzona o surowych konsekwencjach w przypadku stwierdzenia świadomego naruszenia ochrony danych osobowych.

W świetle powyższych ustaleń i rozważań sąd Rejonowy przyjął, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką w trybie dyscyplinarnym zostało dokonane przez pozwanego w sposób zgodny z wymogami formalnymi jak również było uzasadnione. Pozwany wykazał, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Z tych względów Sąd I instancji oddalił powództwo jako bezzasadne (pkt I. wyroku).

O kosztach procesu (pkt II. wyroku) Sąd I instancji orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 § 1 kpc. Powódka, jako strona przegrywająca sprawę, została obciążona obowiązkiem zapłaty na rzecz pozwanego kosztów procesu, na które złożyła się kwota 180 zł, stanowiąca opłatę za czynności radcy prawnego. Kwotę opłaty Sąd Rejonowy ustalił zgodnie z treścią § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018r., poz. 265).

Sąd Rejonowy odstąpił od obciążenia powódki kosztami sądowymi wobec braku przesłanek do ściągnięcia należnych Skarbowi Państwa kosztów w trybie art. 113 ust. 2 pkt. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2020r., poz. 755 z późn. zm.; pkt III. wyroku).

We wniesionej apelacji pozwana zaskarżyła ww. orzeczenie Sądu Rejonowego w Ostródzie w zakresie pkt. I. i II. co do ich całości i zarzuciła mu:

- naruszenie przepisów postępowania cywilnego, tj. art. 227 kpc w związku z art. 299 kpc polegające na pominięciu dowodu z przesłuchania stron z ograniczeniem do powódki, co uniemożliwiło Sądowi Rejonowemu poznanie przyczyn wejścia przez powódkę na konta innych płatników i ubezpieczonych oraz przebiegu całego zdarzenia, co doprowadziło do oparcia wyroku na niepełnej podstawie dowodowej,
- naruszenie art. 233 § 1 kpc poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i pominięcie faktu wieloletniej nienagannej i nagradzanej pracy powódki u pozwanego i nieuwzględnieniu ww. okoliczność przy ocenie zasadności rozwiązania przez pozwanego stosunku pracy bez wypowiedzenia,
- naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 52 § 1 pkt. 1 kp poprzez błędną interpretację ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i uznaniu, że zachowania powódki wypełniały przesłanki takiego naruszenia.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała, że nie zgadza się z rozstrzygnięciem Sądu I instancji, gdyż rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieuzasadnione.

Powódka wskazała, że z uwagi na swoją nową pracę jako opiekuna osób starszych w Niemczech pracuje cyklicznie - najczęściej jest to system pracy 1 lub 1,5 miesiąca w Niemczech, 1 lub 1,5 miesiąca odpoczynku w Polsce. Powódka zwróciła się do Sądu Rejonowego o wezwanie ją na rozprawę po dniu 15 grudnia 2020r., albowiem od 15 grudnia 2020r. do połowy stycznia 2021r. miała przebywać w Polsce. Wobec prośby powódki Sąd odroczył rozprawę, jednakże

na dzień 3 grudnia 2020r., czyli na dzień, kiedy powódka przebywała poza granicami w pracy. Powódka podkreśliła, że powinna wyjaśnić przebieg zdarzenia i przyczyny wejścia na konta płatników i ubezpieczonych spoza rewiru działalności jednostki ZUS, w której pracowała. Zdaniem powódki, Sąd I instancji zapoznał się wyłącznie z oceną przedstawioną przez jedną stronę, bez wysłuchania drugiej. Powódka wskazała, że nie miała możliwości złożenia wyjaśnień i podania realnych przyczyn swojego zachowania oraz tego jak działał system informatyczny, na którym pracowała, oraz z czego wynikało takie a nie inne zachowanie powódki.

Powódka podkreśliła, że przepracowała w ZUS wiele lat, a za swoją pracę otrzymywała pochwały, zatem zdaniem powódki, jeżeli w ocenie pracodawcy powódka naruszyła swoje obowiązki (popełniła błąd), to istniały lepsze środki mogące zdyscyplinować powódkę i adekwatne do skali przewinienia, biorąc przede wszystkim lata nienagannej pracy powódki dla pozwanego.

Powódka podkreśliła, że jeżeli nawet doszło do naruszenia obowiązków pracowniczych, to takie naruszenie w żadnej mierze nie skutkowało negatywnymi i realnymi konsekwencjami dla pracodawcy, np. odpowiedzialnością odszkodowawczą. Ewentualne naruszenie miało charakter abstrakcyjny i nie przekładało się na realne funkcjonowanie placówki lub negatywną jej ocenę przez klientów. W związku z tym trudno uznać, że doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, skoro zachowanie powódki nie wywarło realnych i negatywnych skutków u pracodawcy – ZUS nie poniósł szkody.

Wobec powyższego pozwana wniosła o zmianę skarżonego wyroku poprzez przywrócenie do pracy i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki stosownego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, a ponadto o dopuszczenie i przeprowadzenie przez Sąd dowodu z przesłuchania stron z ograniczeniem do powódki na okoliczność przebiegu zdarzenia, przyczyn wejścia na konta płatników i ubezpieczonych, jak również o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania sądowego wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniosł o odrzucenie w całości apelacji powódki, ewentualnie o oddalenie w całości apelacji powódki, jak również o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację pozwany wskazał, że rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest prawidłowe, natomiast przedstawione zarzuty procesowe, nie zasługują na uwzględnienie.

Pozwany zaznaczył, że zarzut naruszenia art. 233 § 1 kpc wymaga wykazania, że Sąd Rejonowy uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, lub nie uwzględnił wszystkich przeprowadzonych w sprawie dowodów (por. wyrok SN z 13 października 2004r., sygn. akt III CK 245/04, LEX 174185), co nie zostało wykazane w apelacji. Wniesiona apelacja stanowi jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem dokonany przez Sąd I instancji.

Nadto pozwany podniósł, że brak jest legitymacji biernej w sporze pracowniczym po stronie pozwanego Oddziału ZUS w E., albowiem pozwany Oddział nie jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 kp, a co za tym idzie, powództwo zostało skierowane przeciwko stronie, która nie posiada legitymacji biernej w sprawie. Pracownicy wykonujący pracę w oddziałach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych są pracownikami Zakładu, a nie jego jednostek terenowych (tak postanowienie SN z 2 marca 2012r. sygn. I UZ 48/11). Pozwany wskazał, że zgodnie bowiem z art. 73 ust. 3 pkt 7 ustawy systemowej do zakresu działania Prezesa Zakładu należy spełnianie funkcji pracodawcy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Natomiast w myśl § 28 ust. 1 pkt 4 Regulaminu organizacyjnego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do kompetencji dyrektora oddziału należy wykonywanie czynności związanych z funkcją pracodawcy w granicach i na podstawie udzielonych umocowań. Z powyższego wynika, że dyrektorzy Oddziałów zostali jedynie umocowani do dokonywania – stosownie do art. 31 kp (pozwany miał tu niewątpliwie na myśli art. 3¹ kp) – czynności w zakresie indywidualnych stosunków pracy łączących tych pracowników z pracodawcą, jakim jest Zakład Ubezpieczeń

Spółecznych. Natomiast z treści pozwu i apelacji wynika jednoznacznie, że pozwanym jest Oddział w E., a nie Zakład Ubezpieczeń Społecznych z/s w W..

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki podlegała oddaleniu.

Na wstępie podkreślić należy, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy cywilnej uzależnione jest od spełnienia dwóch podstawowych obowiązków procesowych, czyli przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy. Rozstrzygnięcie sądu powinno być oparte na przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że niezależnie od podniesionych zarzutów, sąd odwoławczy jest zobowiązany do stosowania z urzędu właściwego prawa materialnego do rozstrzyganego stanu faktycznego (tak Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 31 stycznia 2008r., sygn. akt III CZP 49/07, opubl. OSNC 2008, Nr 6, poz. 55). Ponadto w judykaturze podkreśla się, że jakkolwiek postępowanie apelacyjne jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Tym samym sąd drugiej instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie formą zaskarżenia. Usytuowanie Sądu II instancji, jako sądu ad meritum oznacza więc – w granicach wniesionej apelacji – powinność Sądu rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonania jego własnej samodzielnej oceny prawnej. W konkluzji powyższych uwag stwierdzić należy, że stanowisko Sądu Okręgowego w zakresie ustaleń faktycznych oraz w zakresie ich oceny prawnej pokrywa się z argumentacją zaprezentowaną przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Sąd Okręgowy, oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd Rejonowy, uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998r., sygn. akt I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999r. z.24, poz. 776).

Wskazać nadto należy, iż Sąd II instancji, rozpoznający sprawę na skutek apelacji, nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, związany jest natomiast zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa procesowego. Z urzędu ponadto bierze pod uwagę, w granicach zaskarżenia, nieważność postępowania (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008r. III CZP 49/07).

Zarzuty podniesione w apelacji okazały się nieuzasadnione.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że Sąd w pkt II wyroku sprostował rubrum i punkt 2. zaskarżonego wyroku w ten sposób, że w miejsce odpowiednio „Oddział w E.” i „Oddziału w E.” wpisał „w W.”. Powyższego sprostowania Sąd dokonał w oparciu o art. 350 § 1 i § 3 kpc, które stanowią, że Sąd może z urzędu sprostować w wyroku niedokładności, błędy pisarskie albo rachunkowe lub inne oczywiste omyłki, nadto jeżeli sprawa toczy się przed Sądem II instancji, Sąd ten może z urzędu sprostować wyrok I instancji. Stwierdzenie oczywistej omyłki wynika z oceny zakresu przedmiotowego i podmiotowego rozstrzygnięcia. Sąd drugiej instancji może więc sprostować wyrok sądu pierwszej instancji przez uściślenie oznaczenia strony, jeżeli istnienie oczywistej omyłki wynika z tej właśnie oceny. Zmiana oznaczenia strony na podstawie art. 350 kpc jest możliwa wtedy, gdy w sentencji orzeczenia sąd oznaczył stronę niezgodnie z zebraniem w sprawie materiałem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2010r., sygn. akt I PK 67/10, Lex nr 653655).

Pozwany w odpowiedzi na apelację zwrócił uwagę, że pracownicy wykonujący pracę w oddziałach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych są pracownikami Zakładu a nie jego jednostek terenowych, w związku z czym brak jest legitymacji biernej w sporze pracowniczym po stronie pozwanego Oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w E., ponieważ pozwany Oddział nie jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 kp.

Przepisy Kodeksu postępowania cywilnego stanowią, że zdolność sądową i procesową w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych ma organ rentowy (art. 460 § 1 kpc). Przez organy rentowe rozumie się jednostki organizacyjne Zakładu określone w przepisach o systemie ubezpieczeń społecznych, właściwe do wydawania decyzji w sprawach świadczeń (art. 467 § 4 pkt 1 kpc). Samodzielność procesowa jednostki organizacyjnej Zakładu została zaakcentowana w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008r., I UK 172/07 (OSNP 2009 nr 3-4, poz. 51) oraz z dnia 16 czerwca 2009r., I UK 24/09 (LEX nr 518067). Z analizy treści przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, statutu Zakładu, a także regulaminu organizacyjnego Zakładu regulujących ustrój, zadania i kompetencje wynika, że jest to jednostka organizacyjna (osoba prawna), która jako całość jest organem administracji publicznej (art. 66 ust. 4 ustawy). Oddziały Zakładu jako części osoby prawnej, którą jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie mają jednak samodzielnych zadań, niezależnych od kompetencji Zakładu. Zadania jednostek organizacyjnych Zakładu są wprost emanacją zadań Zakładu, a powołanie (wyodrębnienie) ich w strukturze Zakładu ma na celu jedynie funkcjonalną decentralizację obsługi ubezpieczonych. Ta ograniczona samodzielność jednostek terenowych ZUS nie rozciąga się na pełnienie funkcji pracodawcy, co wynika z przywołanego w apelacji art. 73 ust. 3 pkt 7 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2021r., poz. 423; dalej: ustawa systemowa).

W kontekście powyższego należy zwrócić uwagę, że to, iż pracodawcą pozwanej jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a nie (...) Oddział tego Zakładu, nie budziło to wątpliwości. W tej kwestii wystarczy zwrócić uwagę na to, że umowa o pracę zawarta z powódką w dniu 22 grudnia 2009r. stanowi, iż została ona zawarta pomiędzy Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, zwanym dalej zakładem pracy, reprezentowanym przez Panią inż. E. K. Dyrektora Oddziału ZUS w E., działającego na podstawie pełnomocnictwa udzielonego przez Prezesa Zakładu. Tak sformułowana umowa o pracę – notabene zgodnie z przywołanym wyżej art. 73 ust. 3 pkt 7 ustawy systemowej – wskazuje, że w przedmiotowej sprawie stroną jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych w W., czyli osoba prawna, nie zaś niebędący zakładem pracy Oddział ZUS w E.. Nadto reprezentujący pozwanego radca prawny przedstawił pełnomocnictwo, z którego jednoznacznie wynika, że jest upoważniony do reprezentowania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w postępowaniu m.in. przed sądami powszechnymi. Zatem także z tego pełnomocnictwa wyraźnie wynika, że pełnomocnik reprezentuje Zakład jako osobę prawną, w rozpatrywanej sprawie będącą pracodawcą. Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że w toku całego postępowania sądowego żadna ze stron nie podniosła zarzutu skierowania powództwa przeciwko stronie, która nie posiada legitymacji biernej w sprawie. Natomiast sam pozwany w kierowanych do Sądu Rejonowego i Sądu Okręgowego pismach m. in. w piśmie z dnia 21 września 2020r. oraz we wniosku z dnia 10 grudnia 2020r. wskazał jako pozwanego Zakład Ubezpieczeń Społecznych, nie zaś jego Oddział. Z powyższego jednoznacznie wynika, że Sąd Rejonowy w sentencji zaskarżonego wyroku oznaczył stronę pozwaną oczywiście niezgodnie z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, co po pierwsze poddawało się sprostowaniu na podstawie art. 350 § 3 kpc we wskazany wyżej sposób i po drugie czyniło bezprzedmiotowym wniosek pozwanego o odrzucenie apelacji.

W ocenie Sądu Okręgowego chybiony jest również zarzut powódki, dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 kpc. Przepis art. 233 § 1 kpc stanowi, że „Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału”. Nie ma podstaw, aby zarzucić Sądowi Rejonowemu dowolną ocenę zebranego materiału dowodowego. Wszystkie ustalenia faktyczne znajdują potwierdzenie w dowodach zebranych w sprawie i brak jest istotnych okoliczności faktycznych, które Sąd Rejonowy miałby pominąć przy dokonywaniu ustaleń. Sąd I instancji w swoim uzasadnieniu wprost wskazał, że powódka dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na uzyskaniu bezprawnego dostępu do danych osobowych klientów ZUS, co nie miało żadnego związku z wykonywaniem przez nią obowiązków pracowniczych. Skala działań powódki jednoznacznie wskazywała na to, że było to działanie świadome i celowe. W ocenie Sądu I instancji działania powódki były zawinione w stopniu ciężkim i nie miały żadnego związku z jej obowiązkami pracowniczymi. W świetle powyższego Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką w trybie dyscyplinarnym zostało dokonane przez pozwanego w sposób zgodny z wymogami formalnymi jak również było uzasadnione.

Powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy wywiódł na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, dokonał obszernego wyjaśnienia, które okoliczności uznał za udowodnione, a którym odmówił waloru prawdziwości. Ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego Sąd odwoławczy uznał za prawidłowe i w pełni je podziela.

Jeszcze raz podkreślić należy, że Sąd Rejonowy poczynił rozważania, którym to nie sposób przypisać braku logiki czy wyjścia poza zasady doświadczenia życiowego. Przepis art. 233 § 1 kpc, regulujący kwestię zasad swobodnej oceny dowodów, uprawnia sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału sprawy. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania, z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności w tej ocenie. Poza sporem winno być, że dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków nie wynikających z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obraży art. 233 § 1 kpc przez sąd może zatem polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na nie dokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy. Dokonana w sprawie przez Sąd meriti ocena dowodów nie narusza zasady wyrażonej w powyższym przepisie, ponieważ Sąd I instancji wyprowadził ze zgromadzonego materiału dowodowego wnioski, które są poprawne pod względem logicznym oraz zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Nie dopuścił się więc Sąd Rejonowy dowolności w ocenie dowodów.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie doszło również do naruszenia art. 227 kpc w zw. z art. 299 kpc, polegającego na pominięciu dowodu z przesłuchania stron z ograniczeniem do powódki. Zaznaczyć należy, że dowód z przesłuchania stron nie ma charakteru bezwzględnego i aktualizuje się wówczas gdy sąd uzna, że dotychczasowe wyniki postępowania dowodowego nie świadczą o wyjaśnieniu faktów istotnych dla rozstrzygnięcia. Zaniechanie przez sąd przeprowadzenia dowodu z przesłuchania stron nie stanowi naruszenia tego przepisu, jeżeli w ocenie tego sądu fakty istotne zostały już wyjaśnione. W ten sposób tego rodzaju dowodzenie ma akcesoryjny charakter. Aktywuje się w procesie w razie braku dowodów albo w razie ich wyczerpania pozostają wciąż niewyjaśnione istotne fakty w sprawie (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2020r., sygn. akt II UK 267/19, Lex nr 3148117). Wskazać należy, że Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie dysponował obszernym materiałem dowodowym, na podstawie którego rozstrzygnął wszystkie istotne i sporne kwestie pomiędzy stronami.

Istotnym jest również to, że w toku całego postępowania przedsądowego i sądowego powódka nie przedstawiła powodów, w związku z którymi dokonała wejścia na konta innych płatników i ubezpieczonych, pomimo, że mogła to uczynić wielokrotnie w czasie toczącego się postępowania. Wyjaśnienia dotyczące przebiegu całego zdarzenia mogła złożyć pracodawcy w przeprowadzonym przez niego postępowaniu wyjaśniającym, w pozwie, w czasie posiedzenia przygotowawczego, które odbyło się w dniu 6 sierpnia 2020r. i w którym powódka uczestniczyła osobiście, następnie na rozprawie, która odbyła się w dniu 3 grudnia 2020r. (przez pełnomocnika), czy ostatecznie w apelacji. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że powódka nie stawiała się na rozprawie, która odbyła się w dniu 3 grudnia 2020r., pomimo że termin rozprawy został dostosowany do prośby powódki. Powódka zwróciła się do Sadu Rejonowego pismem z dnia 20 września 2020r., w którym wskazała, że nie będzie mogła stawić się na rozprawę, która pierwotnie została wyznaczona na dzień 3 września 2020r., ponieważ z przyczyn rodzinnych musiała wyjechać za granicę. W związku z powyższym zwróciła się o wyznaczenie terminu rozprawy w miesiącu grudniu 2020r. Sąd Rejonowy uwzględnił wniosek powódki, mimo że nie wykazała ona, że nie może się stawić na rozprawę z powodu niedających się usunąć przeszkód i wyznaczył termin rozprawy na dzień 3 grudnia 2020r. Powódka nie stawiała się na wyznaczonej rozprawie i nie wskazała z wyprzedzeniem, że termin ten jest dla niej nieodpowiedni. Wprawdzie przy tym pełnomocnik powódki podał na rozprawie w dniu 3 grudnia 2020r., że powódka przebywa za granicą, gdzie pracuje jako opiekunka oraz że w kraju będzie przebywała w okresie od 16 grudnia 2020r. do 14 stycznia 2021r., nie uprawdopodobnił jednak tego oświadczenia żadnym dokumentem. Prawdłowo zatem Sąd Rejonowy przyjął, że niestawiennictwo powódki na rozprawie w dniu 3 grudnia 2020r. nie mogło zostać uznane za usprawiedliwione i pominął wniosek pełnomocnika powódki o przesłuchanie powódki w charakterze strony, gdyż dopuszczenie tego dowodu prowadziłoby do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania. W związku z tym również Sąd Okręgowy w pkt. I. wyroku, na podstawie art. 235² § 1 pkt 5 kpc, pominął ponownie wnioskowany w apelacji dowód z przesłuchania stron, uznając że istotne dla rozpoznania fakty zostały już dostatecznie wyjaśnione, a wnioskowany przez apelantkę dowód w postaci jej przesłuchania zmierza jedynie do przedłużenia toczącego się postępowania.

Powódka zarzuciła również naruszenie przez Sąd Rejonowy art. 52 § 1 pkt 1 kp poprzez zastosowanie przez Sąd meriti błędnej interpretacji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i błędnego uznania, że powódka wypełniła przesłanki takiego naruszenia. Powódka wskazała, że nawet jeżeli doszło do naruszenia obowiązków pracowniczych, to takie naruszenie w żadnej mierze nie skutkowało negatywnymi i realnymi konsekwencjami dla pracodawcy, np. odpowiedzialnością odszkodowawczą. Ewentualne naruszenie miało charakter abstrakcyjny i nie przekładało się na realne funkcjonowanie placówki lub negatywną ocenę przez jej klientów. Sąd Okręgowy nie podziela stanowiska apelantki. W pierwszej kolejności należy zaznaczyć, że zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2020 r, sygn. akt III PK 212/19, Lex nr 3144403). Nie chodzi zatem o jakiegokolwiek naruszenie obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane.

Zachowanie powódki, polegające na uzyskaniu bezprawnego dostępu do danych osobowych klientów ZUS, pozostające bez związku z wykonywanymi obowiązkami pracowniczymi, było działaniem celowym i świadomym i jako takie wypełniło przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Podkreślić należy, że powódka została przeszkolona przez pracodawcę do wykonywania swoich obowiązków, wielokrotnie składała oświadczenia na piśmie potwierdzające znajomość dokumentów dotyczących przetwarzania danych osobowych oraz bezpieczeństwa informacji w ZUS, wielokrotnie uczestniczyła w szkoleniach dotyczących przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych, posiadała wiedzę o konsekwencjach świadomego naruszenia ochrony danych osobowych, a mimo to swoim zachowaniem naruszyła przepisy nie tylko wewnątrzzakładowe takie jak „Polityka bezpieczeństwa informacji w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych” i „Regulamin pracy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych”, ale również art. 4 pkt 12 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1; dalej RODO). Powódka, poproszona przez kierownika referatu o udzielenie wyjaśnienia swojego zachowania, wskazała jedynie, że nie potrafi wyjaśnić, dlaczego pobrała wskazane dane. W toku całego postępowania również nie udzieliła informacji dotyczącej przyczyny swojego postępowania. Tymczasem art. 107 § 1 ustawy z dnia 10 maja 2018r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2019r., 1781) stanowi, iż przestępstwem jest przetwarzanie danych osobowych, choć ich przetwarzanie jest niedopuszczalne lub mimo braku upoważnienia do ich przetwarzania. Czynnością sprawczą jest więc samo przetwarzanie danych, niezależnie od tego, czy dla osoby, której takie dane dotyczą, wiąże się to z jakimikolwiek niekorzystnymi skutkami. Zgodnie z art. 4 pkt 2 RODO, mającym przecież w polskim porządku prawnym zastosowanie bezpośrednie, „przetwarzanie” oznacza operację lub zestaw operacji wykonywanych na danych osobowych lub zestawach danych osobowych w sposób zautomatyzowany lub niezautomatyzowany, takie jak: zbieranie, utrwalanie, organizowanie, porządkowanie, przechowywanie, adaptowanie lub modyfikowanie, pobieranie, przeglądanie, wykorzystywanie, ujawnianie poprzez przesłanie, rozpowszechnianie lub innego rodzaju udostępnianie, dopasowywanie lub łączenie, ograniczanie, usuwanie lub niszczenie. Należy wobec tego podkreślić, że opisane naganne zachowanie powódki, polegające na nieuprawnionym przetwarzaniu danych osobowych, nie tylko zmusiło pozwanego do realizacji ustawowych obowiązków, tj. do poinformowania o zaistniałym wydarzeniu Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, jak również wszystkich osób, których te dane dotyczyły, ale też wywołało realne zagrożenie nałożenia na pozwanego administracyjnej kary pieniężnej, o której mowa w art. 83 RODO, a wymierzonej w wysokości do 20.000.000 €. Zatem w odniesieniu do zaprezentowanych przepisów, po stronie pracodawcy istniało realne zagrożenie poniesienia negatywnych konsekwencji ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych i nie miało ono jedynie charakteru abstrakcyjnego, jak wywodzi się w apelacji.

Podsumowując rozważania należy stwierdzić, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu, co musiało skutkować oddaleniem apelacji na podstawie art. 385 kpc (pkt III. wyroku).

Natomiast o kosztach instancji odwoławczej Sąd orzekł w pkt. IV. wyroku, zasądzając od powódki na rzecz pozwanego Zakładu kwotę 1.470 zł tytułem zwrotu kosztów procesu – kosztów zastępstwa procesowego. Samodzielność roszczeń o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, dająca możliwość ich odrębnego dochodzenia, prowadzi do wniosku, że ustalenie stawki minimalnej w przypadku prowadzenia sprawy o przywrócenie do pracy powinno zostać dokonane na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018r., poz. 265), niezależnie od ustalenia stawki minimalnej za dochodzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na zasadzie § 9 ust. 1 pkt 2 tego rozporządzenia, które to roszczenie należałoby potraktować jako szczególnego rodzaju odszkodowanie. Tezę tę umacnia fakt, że niewątpliwie w przypadku dochodzenia przez pracownika wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w drodze odrębnego żądania należałoby zastosować stawkę wynikającą z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia. Nie ma więc podstaw do stwierdzenia, że taka stawka nie powinna być stosowana również przy równoczesnym dochodzeniu obu roszczeń (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2018r., III PZP 5/17). Zatem w sprawie o przywrócenie do pracy i łącznie z nim dochodzone wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy stronie reprezentowanej w postępowaniu apelacyjnym przez radcę prawnego ustanowionego z wyboru należne są koszty zastępstwa procesowego, które obejmują zarówno stawkę minimalną za prowadzenie sprawy o przywrócenie do pracy (§ 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 przywołanego rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r.), jak i stawkę minimalną za prowadzenie sprawy o wynagrodzenie za pracę (§ 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 (w niniejszej sprawie) i § 10 ust. 1 pkt 1 tego samego rozporządzenia). Mając na uwadze ww. przepisy, stawka minimalna za prowadzenie sprawy o przywrócenie do pracy w rozpatrywanej sprawie wynosi 120 zł, natomiast stawka minimalna za prowadzenie sprawy o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy wynosi 1.350 zł (przy uwzględnieniu, że okres pozostawania powódki bez pracy do złożenia apelacji to 9 miesięcy przy miesięcznym wynagrodzeniu wynoszącym 3.570 zł – por. zaświadczenie k.33). Łącznie dało to zasądzoną kwotę 1.470 zł.

Alicja Romanowska Tomasz Koronowski Grażyna Borzestowska