

**Sygn. akt VI P 279/14**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 08 grudnia 2015 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska – Kasa

Ławnicy: Ewa Stefania Juchniewicz

Elżbieta Rymut

Protokolant Natalia Rogowska

po rozpoznaniu w dniu 24 listopada 2015 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa H. G.

przeciwko (...)w W.

o przywrócenie do pracy

I. Oddala powództwo.

II. Nie obciąża powódki kosztami procesu.

III. Przyznaje radcy prawnemu M. M. ze Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie - kwotę 60 zł. (sześćdziesiąt złotych) netto, powiększając ją o kwotę należnego podatku od towarów i usług, tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

IV. Koszty nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu przejmuje na rachunek Skarbu Państwa.

Ewa Stefania Juchniewicz SSR Joanna Napiórkowska – Kasa Elżbieta Rymut

Sygn. akt: VI P 279/14

## UZASADNIENIE

H. G. pozewem z dnia 30 kwietnia 2014r. (data wpływu), skierowanym przeciwko (...) w W. wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i przywrócenie jej do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż w dniu 28 kwietnia 2014r. pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę, wskazując jako przyczynę naruszenie polityki i bezpieczeństwa danych osobowych przetwarzanych w (...), niską jakość wykonywanych obowiązków, nie pogłębianie wiedzy merytorycznej oraz realizowanie powierzonych zadań na przeciętnym poziomie. Powódka nie zgadza się z przyczynami wypowiedzenia. Zarzuca pracodawcy, iż nie wziął pod uwagę wyników jej 24 letniej pracy na stanowisku.

**(pozew - k. 1 - 2)**

(...)w W. w odpowiedzi na pozew z 26 maja 2014r. (data wpływu) wniósł o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wskazał, iż z uwagi na naruszenie zasad bezpieczeństwa informacji oraz przepisów o ochronie danych osobowych w dniu 28 kwietnia 2014r. wypowiedział on powódce umowę o pracę z przyczyn podanych w wypowiedzeniu. Niezależnie od stopnia precyzyjności przyczyn zawartych w oświadczeniu o wypowiedzeniu, w trakcie składania oświadczenia został powódce odczytany wniosek Kierownika (...) G. I. o rozwiązanie z powódką umowy o pracę, zawierający uszczegółowienie przyczyn wypowiedzenia. W trakcie przeprowadzonej kontroli stwierdzono, że powódka bez upoważnienia przetwarzała informacje na koncie ubezpieczonego, nie posiadając autoryzacji przełożonego do wykonania tych czynności. Takie wysoce naganne działanie, niezależnie od naruszenia bezwzględnie obowiązujących przepisów podważa zaufanie klientów i z tego względu zostało potraktowane, jako nadużycie przez powódkę zaufania pracodawcy. W ocenie pozwanego żądanie powódki należy uznać za całkowicie pozbawione podstaw faktycznych i prawnych i nie zasługuje ono na uwzględnienie.

**(odpowiedź na pozew – k. 28 – 29)**

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

H. G. była zatrudniona w (...)w W. w okresie od 01 grudnia 1990r. do 31 lipca 2014r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy ostatnio na stanowisku Starszego Inspektora. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z ostatnich trzech miesięcy obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 3.366,91 zł brutto.

**(dowód: umowa o pracę – k. 3 akt osobowych; zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 32)**

W dniu 19 czerwca 2001r. powódka została przeszkolona w zakresie ochrony danych osobowych oraz ochrony informacji niejawnych. Powódka zobowiązała się do ścisłego przestrzegania obowiązujących przepisów. Powódka potwierdziła również znajomość przepisów dotyczących ochrony danych osobowych podczas składania wniosków o założenie konta użytkownika na platformie (...) oraz przy zgłoszeniu powódki jako użytkownika. W ramach zgłoszenia użytkownika (karty uprawnień dla powódki dla ról w systemie: aprobant noty oraz referent) powódka złożyła również oświadczenie, w którym wskazała po raz kolejny, że została przeszkolona w zakresie danych osobowych oraz tajemnicy służbowej. Dnia 14 listopada 2012 roku powódka złożyła ponadto oświadczenie użytkownika (...), w którym wskazała, że znana jest jej treść zarówno ustawy o ochronie danych osobowych, jak i wewnętrznych procedur dotyczących prowadzenia postępowań w sytuacji naruszenia ochrony danych osobowych. Ponadto powódka była informowana na spotkaniach pracowników o zasadach dotyczących ochrony danych osobowych, na spotkaniach tych przedstawiany był również przykład pracownika, który wszedł na konto ubezpieczeniowe swojego syna i został z tego powodu zwolniony.

**(dowód: oświadczenie z 19 czerwca 2001r. – k. 34, 139; wniosek o założenie konta – k. 136; karta uprawnień – k. 137 – 138, oświadczenie użytkownika (...) k. 155 cz. B akt osobowych, zeznania świadka M. G. – k. 84 - 88)**

Powódka w ramach swoich obowiązków służbowych miała między innymi terminowo i prawidłowo wykonywać powierzone zadania, pogłębiać wiedzę fachową i podnosić swoje kwalifikacje zawodowe, a także przestrzegać przepisów o ochronie danych osobowych oraz ochronie informacji niejawnych, a także tajemnicy określonej przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Dnia 28 listopada 2012 roku zmieniony został punkt 4 zakresu szczegółowych uprawnień powódki w ten sposób, iż została ona upoważniona do przetwarzania danych osobowych w zakresie danych dotyczących ubezpieczonych, członków ich rodzin oraz świadczeniobiorców, operacji na danych niezbędnych do wykonywania zadań wynikających ze szczególnych obowiązków i odpowiedzialności oraz przetwarzania danych osobowych w (...) i innych systemach

informatycznych, zgodnie z nadanymi uprawnieniami. Upoważnienie to nie obejmowało operacji na danych osobowych innych osób, w tym w szczególności osób będących członkami rodziny powódki.

***(dowód: zakres obowiązków i odpowiedzialności oraz uprawnień powódki – k. 146 cz. B akt osobowych; aneks do zakresu obowiązków i odpowiedzialności oraz uprawnień powódki – k. 9 i k. 156 cz. B akt osobowych)***

W trakcie kontroli, trwającej w okresie od 17 lutego 2014r. do 14 marca 2014r., koordynowanej przez departament Kontroli Wewnętrznej „Adekwatność i skuteczność podejmowanych działań w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa informacji przetwarzanych w Zakładzie” stwierdzono, iż powódka dopuściła się naruszenia zasad bezpieczeństwa informacji oraz przepisów o ochronie danych osobowych oraz obowiązujących u pracodawcy zasad bezpieczeństwa danych osobowych przetwarzanych w ZUS.

Zostało ujawnione, iż powódka bez upoważnienia przetwarzała informacje na koncie ubezpieczonego, nie posiadając autoryzacji przełożonego do wykonania tych czynności. Informacje zawarte w systemie dotyczyły jej córki, a powódka wykorzystywała je do celów prywatnych. Powódka pobrała dane dot. córki E. G. w dniu 07 października 2013r.

Kontrola dotyczyła okresu od 01 stycznia 2013r. do 14 marca 2014r. i wykazała, iż pracownicy przetwarzają dane dotyczące ich członków rodzin. Stanowiło to podstawę do skierowania do (...) (...) zgłoszenia naruszenia przepisów dot. ochrony danych osobowych. Do zgłoszenia załączono wykaz dokonanych przez pracowników pobrań danych z kont. Łącznie stwierdzono dokonanie naruszeń przez 21 pracowników, wśród których znalazła się również powódka, z czego wobec 13 pracowników stwierdzono pobranie przez nich danych z kont własnych. W oparciu o zgłoszenie (...) prowadził wobec pracowników postępowania wyjaśniające. W ramach postępowania wyjaśniającego powódka została dwukrotnie przepytana przez odpowiednich pracowników na okoliczność pobierania przez nią danych osobowych jej córki. W protokole przyjęcia wyjaśnień z dnia 06 marca 2014r. powódka tłumaczyła, że dostała informację z kadr, że należy wyrejestrować dzieci, bo w innym przypadku będą nakładane kary. Wobec tego powódka weszła na konto córki, potem zaś uzyskała informację z kadr, że na tym koncie są błędy. W protokole sporządzonym dnia 01 kwietnia 2014 roku powódka przyznała, że uzyskanie przez nią informacji o stanie konta ubezpieczeniowego jej córki poprzez zalogowanie się na to konto i pobranie danych osobowych nie było jedynym i prawidłowym sposobem uzyskania owych informacji. W treści protokołu powódka poświadczyła nieprawdę, wskazując jakoby zalogowanie się przez nią na konto córki dnia 07 października 2013r. było przypadkiem incydentalnym. Z raportu audytu wynika bowiem, iż taka sytuacja miała miejsce dwukrotnie, nie tylko w dniu 07 października 2013r., ale także w dniu 04 września 2013r.

***(dowód: raport końcowy – k. 37; protokół kontroli – k. 119 – 130; zgłoszenie naruszenia ochrony danych osobowych – k. 35, 131; zapytanie do bazy – k. 36, 132; protokół przyjęcia wyjaśnień z dnia 06 marca 2014r. – k. 33; protokół z 01 kwietnia 2014r. – k. 38, 133; raport audytu – k. 39, 134)***

Powódka weszła dwukrotnie na konto ubezpieczeniowe swojej córki – w dniach 04 września 2013r. oraz 07 października 2013r. tj. na dokument zgłoszeniowy (...) na którym były dane o zatrudnieniu jej córki, na dokument rozliczeniowy zawierający dane o wynagrodzeniu osoby ubezpieczonej. Wejście na konto córki powódki nie było związane z wykonywaniem przez powódkę jej obowiązków służbowych.

Powódka jeszcze przed okresem objętym kontrolą pracodawcy wchodziła w czerwcu 2013 roku na konto ubezpieczeniowe swojej córki, chciała bowiem sprawdzić, czy jej córka została wyrejestrowana po skończeniu studiów i podjęciu przez nią zatrudnienia. To wejście również nie było wykonywane w ramach obowiązków służbowych powódki. Powódka chciała wyjaśnić od kiedy jej córka jest zatrudniona, aby poprawić okres jej zatrudnienia, powódka bała się bowiem, że poniesie karę finansową w związku z tym, iż jej córka jest zarejestrowana na jej ubezpieczeniu jako członek rodziny. Po sprawdzeniu konta córki powódka przesłała mailem do pani W. prośbę o zweryfikowanie zgłoszenia na druku (...) jej córki oraz o wyrejestrowanie jej córki z ubezpieczenia zdrowotnego.

Wejścia powódki na konto jej córki we wrześniu 2013 roku i w październiku 2013 roku były związane z tym, iż powódka chciała sprawdzić, czy na koncie jej córki zostały rozpatrzone jej prośby, które podawała wcześniej w mailu z dnia 06 czerwca 2013r.

**(dowód: zapytania do bazy – k. 36, 132 i k. 39, 134; zeznania świadka G. I. – k. 82 – 84, zeznania powódki H. G. - protokół rozprawy z dnia 24 listopada 2015r. od 00:46:43 do 01:23:14, mail z dnia 06 czerwca 2013r. – k. 10)**

W ramach dostępu do systemu informatycznego (...) pracownik (...) mógł wchodzić tylko na te konta ubezpieczonych, z którymi wiązało się wykonywanie przez niego obowiązków służbowych w ramach konkretnej sprawy.

**(dowód: zeznania świadka I. W. – protokół rozprawy z dnia 24 listopada 2015r. od 00:05:23 do 00:17:08, zeznania świadka T. Z. – protokół rozprawy z dnia 24 listopada 2015r. od 00:19:40 do 00:46:20)**

W oparciu o wyniki kontroli, pismem z dnia 16 kwietnia 2014r. Dyrektor Oddziału zwrócił się do kierownika jednostki (...), w której powódka pracowała, o wyciągnięcie konsekwencji służbowych w stosunku do pracowników, wobec których zostało stwierdzone pobieranie danych z kont. W piśmie znajdowało się zastrzeżenie, że w przypadku pracowników, którzy posiadali upoważnienia członka rodziny w wymaganej pisemnej formie, pobieranie danych nie stanowiło naruszenia ochrony danych osobowych, a jedynie naruszenie obowiązków służbowych. Łącznie zalecono wyciągnięcie konsekwencji służbowych wobec pięciu pracowników (...)w O., w tym wobec powódki. Jako środek dyscyplinujący wskazano również ewentualnie rozwiązanie stosunku pracy. W odpowiedzi na pismo Dyrektora (...)w O. wskazała, że wobec dwóch pracowników – E. K. oraz A. D. – zastosowano rozmowy dyscyplinujące oraz pozbawiono je nagrody za I kwartał 2014r., jednocześnie wskazano, że w przypadku tych dwóch pracowników naruszenie było dokonane w związku z posiadaniem upoważnienia od członka rodziny. Odnośnie pracownika B. N. zastosowano rozmowę dyscyplinującą, w jej przypadku bowiem pobranie konta członka rodziny nastąpiło w obecności owego członka rodziny. Co do powódki oraz jeszcze jednego pracownika – B. A. – Kierownik (...) zawnioskowała o rozwiązanie z nimi umowy o pracę, co uzasadniała dodatkowo, oprócz naruszenia w zakresie ochrony danych osobowych, także ogólną negatywną opinią dotyczącą zaangażowania tych dwóch pracowników. Ponadto odnośnie powódki podniesiono, iż pobranie danych miało miejsce dwukrotnie.

**(dowód: pismo Dyrektora Oddziału z 16 kwietnia 2014r. – k. 141, pismo Kierownika Inspektoratu z dnia 24 kwietnia 2014r. – k. 142- 144)**

Powódka nie posiadała w chwili pobierania danych swej córki z konta ubezpieczeniowego odpowiedniego pisemnego upoważnienia od swojej córki. Dopiero w dniu 28 kwietnia 2014r. E. G. sporządziła oświadczenie w formie pisemnej, w którym oświadczyła, iż upoważnia H. G. do wglądu w jej dane osobowe, wskazując jednocześnie, iż od dnia 01 lipca 2011r. powódka była upoważniona do wglądu w jej dane osobowe na podstawie ustnego upoważnienia. Powódka był także informowana, poprzez spotkania z pracownikami, że nawet w przypadku posiadania pisemnego upoważnienia od członka rodziny, i tak musiałaby się z odpowiednim wnioskiem zgłosić na (...), nie powinna zaś samodzielnie logować się na konto danej osoby.

**(dowód: oświadczenie E. G. z 28 kwietnia 2014r. – k. 24, zeznania świadka G. I. – k. 82 – 84, zeznania świadka M. G. – k. 84 – 88, zeznania świadka T. Z. – protokół rozprawy z dnia 24 listopada 2015r. od 00:19:40 do 00:46:20)**

W dniu 14 kwietnia 2014r. powódce została udzielona kara nagany za naruszenie obowiązującego porządku pracy, nierzetelne wykonanie obowiązków służbowych polegające na niewłaściwym rozpatrzeniu wniosku płatnika składek. Nagana ta była związana z uchybieniami, których powódka dopuściła się przy rozpatrywaniu wniosku L. K.. L. K. wniosła o rozliczenie jej konta, jednak pomimo kierowanych przez nią uwag, powódka nie dokonała tego rozliczenia w sposób prawidłowy, zgodny z wnioskiem L. K.. W wyniku wewnętrznego postępowania sprawdzającego stwierdzone

zostały nieprawidłowości w przesłanych L. K., a sporządzonych przez powódkę, zestawieniach rozliczenia konta ubezpieczonej. Powódka nie zgromadziła wszelkich potrzebnych dokumentów i nie przeanalizowała ich jeszcze raz, co zrobiła dopiero jej przełożona. Ponadto została skierowana przez ubezpieczoną skarga na powódkę.

Oprócz sprawy L. K. bezpośrednia przełożona powódki stwierdziła na przestrzeni od 18 sierpnia 2011 roku do 17 kwietnia 2014 roku również inne uchybienia powódki. Pod datą 17 kwietnia 2014 roku przełożona powódki zapisała, iż powódka zamknęła sprawę płatnika (...)pomimo braku jej załatwienia. Z maila powódki oraz z pisma z dnia 17.04.2014r. wynika, że sprawa ta została jednak przez powódkę załatwiona, jednak faktycznie miało to miejsce już po zamknięciu sprawy w systemie w dniu 15 kwietnia 2014r. W zeszycie przełożona stwierdziła również jej błędy przy przekazywaniu kont do (...), w związku z czym napisała do powódki maila, w którym upomniała ją, że dane przekazane do (...) nie zostały poprawnie uzgodnione.

**(dowód: kara nagany z 14 kwietnia 2014r. – k. 6 i k. 163 cz. B akt osobowych; pisma L. K. oraz ZUS, skarga na powódkę i pismo (...) z dnia 02 kwietnia 2014r. zawierające wykaz uchybień powódki – k. 162 akt osobowych, zeznania świadka M. G. – k. 84 – 88, zeznania powódki H. G. - protokół rozprawy z dnia 24 listopada 2015r. od 00:46:43 do 01:23:14, zeszyt nadzoru funkcjonalnego – k. 94 – 102, korespondencja mailowa w sprawie płatnika (...)- k. 106, pismo z dnia 17 kwietnia 2014r. – k. 107, mail z dnia 15 kwietnia 2014r. – k. 105)**

Na stronie internetowej dostępnej dla pracowników (...) są umieszczane instrukcje i wytyczne, które obowiązują pracowników. Powódka mogła sama zgłosić się na szkolenia prowadzone u pracodawcy, mogła też na te szkolenia być zgłoszona przez swego przełożonego. Przełożony również prowadził szkolenia z pracownikami. W testach wiedzy robionych u pozwanego wszyscy pracownicy (...) w O. mieli dobre wyniki, powódka zaś wszelkie testy przesyłane jej drogą mailową zaliczała bardzo dobrze.

**(dowód: zeznania świadka M. G. – k. 84 – 88, zeznania powódki H. G. - protokół rozprawy z dnia 24 listopada 2015r. od 00:46:43 do 01:23:14)**

U pozwanego system oceny pracowników funkcjonował w latach 2004 – 2006, nie było go jednak w roku 2013, ani też w roku 2014. Powódka uzyskała odpowiednie oceny swej pracy za lata 2004, 2005 i 2006.

**(dowód: arkusze ocen okresowych za lata 2004 - 2006 – k. 101, 113 i 120 cz. B akt osobowych, zeznania świadka I. W. – protokół rozprawy z dnia 24 listopada 2015r. od 00:05:23 do 00:17:08)**

W dniu 28 kwietnia 2014r., pod koniec pracy, wezwano powódkę na rozmowę, na której obecni byli Kierownik (...) G. I., p.o. Naczelnika (...) I. W., kierownik Wydziału (...) M. G. (bezpośredni przełożony powódki). W trakcie spotkania wręczono powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, ze skutkiem na dzień 31 lipca 2014r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano brak oczekiwanych efektów pracy na zajmowanym stanowisku oraz utrata zaufania do pracownika w szczególności poprzez:

1. naruszenie polityki bezpieczeństwa danych osobowych przetwarzanych w ZUS;
2. naruszenie polityki bezpieczeństwa informacji w ZUS;
3. niską jakość wykonywanych obowiązków;
4. niepogłębianie wiedzy merytorycznej;
5. realizowanie powierzonych zadań na przeciętnym poziomie.

W trakcie rozmowy został powódce odczytany także wniosek Kierownika (...) G. I. o rozwiązanie z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem, zawierający uszczegółowienie przyczyn wypowiedzenia. W treści wniosku wskazano, iż od ponad roku stosunek powódki do wykonywanych przez nią obowiązków uległ diametralnej zmianie. Jako

zachowania powódki uzasadniające wniosek o rozwiązanie z nią umowy o pracę wskazano na wystawienie not księgowych w aplikacji (...) wobec trzech płatników w dniu 31 grudnia 2013r., pomimo tego, że dzień 19 grudnia 2013r. został wyznaczony jako ostatni dzień sporządzania not, dopuszczenie się przez powódkę w dniu 04 marca 2014r. szeregu uchybień dotyczących opracowania wniosku płatnika L. K. o rozliczenie konta, poprzez trzykrotne udzielenie płatnikowi błędnych informacji, nieprawidłową realizację wniosku o rozliczenie konta z dnia 14 marca 2014. płatnika (...). W treści wniosku Kierownika (...) w O. została również przedstawiona przyczyna polegająca na naruszeniu przez powódkę przepisów dotyczących ochrony danych osobowych, poprzez pobranie konta swojej córki w dniu 07 października 2013r. i przetwarzanie znajdujących się tam danych osobowych, pomimo braku takiego upoważnienia, ani autoryzacji, podobny wypadek został stwierdzony w dniu 04 września 2013r. Wniosek ten został skierowany do dyrektora (...)w W.. Zastępca dyrektora, z upoważnienia dyrektora, wyraził zgodę na przygotowanie wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Przed wręczeniem powódce wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca poinformował o takim zamiarze również organizację związkową działającą u pozwanego. Przedstawiciel związku zawodowego poinformował jednak, że powódka nie jest członkiem związku i na dzień 28 kwietnia 2014r. nie zgłosiła się z prośbą o objęcie jej ochroną.

***(dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu z 28 kwietnia 2014r. – k. 3; wniosek z 24 kwietnia 2014r. – k. 2 cz. C akt osobowych; pismo z dnia 28 kwietnia 2014r. do organizacji związkowej – k. 3 cz. C akt osobowych, zeznania świadka G. I. – k. 82 – 84; zeznania świadka M. G. – k. 84 – 88, zeznania świadka I. W. – protokół rozprawy z dnia 24 listopada 2015r. od 00:05:23 do 00:17:08, zeznania powódki H. G. - protokół rozprawy z dnia 24 listopada 2015r. od 00:46:43 do 01:23:14)***

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków G. I., M. G., T. Z., I. W. oraz na podstawie zeznań powódki H. G. a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka G. I. (k. 82 – 84), zeznania tą są bowiem spójne i logiczne, a także są zgodne z ustaleniami poczynionymi w oparciu o przedstawione w toku postępowania dokumenty. Zeznania świadka znajdują także potwierdzenie w zeznaniach innych osób, które zostały przez Sąd uznane za wiarygodne w niniejszej sprawie. Sąd miał jednak na uwadze, iż zeznania świadka G. I. w zakresie, w jakim twierdzi ona, że powódka nie miała wiedzy dotyczącej aktualnych przepisów nie są kategorię osądem świadka, lecz tylko wynikają z informacji uzyskanych przez świadka od M. G., stąd też w tym zakresie, na podstawie zeznań świadka G. I. Sąd ustalił jedynie, że M. G. przekazała świadkowi taką ocenę powódki. Zeznania te nie stanowią jednak podstawy do uznania, aby rzeczywiście powódka nie знаła na bieżąco aktualnych przepisów.

Odnosnie zeznań świadka M. G. (k. 84 – 88) Sąd nie dał wiary zeznaniom tego świadka w zakresie, w jakim świadek twierdzi, że powódka nie znała procedur, nie zostało to bowiem wykazane w toku postępowania, a powódka jednocześnie była pracownikiem bardzo doświadczonego, ponadto sam świadek dalej w swych zeznaniach twierdzi, że powódka miała wiedzę, ale być może nie potrafiła jej użyć. Odnosnie wielu błędów popełnianych przez powódkę, Sąd ustalił, że w zeszycie kontroli faktycznie wpisane było wiele błędów powódki, w tym jej błędy które popełniała tuż przed wręczeniem jej wypowiedzenia. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania świadka za wiarygodne, mając jednocześnie na uwadze, iż odnośnie opinii, którą świadek miała sporządzić w sprawie powódki chodziło nie o opinię sporządzaną w ramach jakiegokolwiek procedury oceny pracowników, ale o opinię leżącą u podstaw sformułowania wniosku z dnia 24 kwietnia 2014r. o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka I. W. (protokół rozprawy z dnia 24 listopada 2015r. od 00:05:23 do 00:17:08) oraz świadka T. Z. (protokół rozprawy z dnia 24 listopada 2015r. od 00:19:40 do 00:46:20) zeznania te są bowiem ze sobą spójne, ponadto znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym uznanym przez Sąd za wiarygodny, w tym w złożonych w toku postępowania, a niekwestionowanych przez strony dokumentach.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki H. G. (protokół rozprawy z dnia 24 listopada 2015r. od 00:46:43 do 01:23:14) w zakresie, w jakim powódka wskazuje, że zgodna pisemna członka rodziny na wejście na jego konto ubezpieczeniowe

uprawniało pracownika ZUS do samodzielnego, z pominięciem oficjalnej drogi przez salę obsługi klienta, wejścia na konto ubezpieczonego i ściągnięcia jego danych. Jak bowiem wynika ze zgodnych w tym zakresie zeznań pozostałych świadków (świadek M. G., świadek T. Z.) nawet i pisemne upoważnienie (pełnomocnictwo) uprawniało jedynie do złożenia przez danego pracownika (...) na (...) odpowiedniego wniosku, nie uprawniało ono jednak do zalogowania się na konto danej osoby, o ile oczywiście nie było to zalogowanie się związane z wykonywanymi obowiązkami służbowymi. O tym fakcie świadczy też pośrednio treść pisma skierowanego do Kierownika (...) w O. z dnia 16 kwietnia 2014r., w którym wskazano, że nawet w przypadku dysponowania przez pracownika, który zalogował się na konto członka swojej rodziny pisemnym upoważnieniem również doszło do naruszenia, tyle tylko, że było to naruszenie jedynie obowiązków służbowych, a nie naruszenie obowiązków związanych z ochroną danych osobowych. Sąd odmówił również wiarygodności zeznaniom powódki w zakresie, w jakim wynika z nich, że u pozwanego nie były - przeprowadzane żadne szkolenia i przekazywane informacje co do polityki związanej z ochroną danych osobowych oraz logowaniem się na konta swych bliskich - co wynika z zeznań powódki, która stwierdza, że jedyne szkolenie z nią przeprowadzone miało miejsce tuż przed samą kontrolą i polegało na odczytaniu przez jej przełożoną danych zasad i podpisaniu się na liście przez powódkę. Z pozostałego materiału dowodowego, w szczególności z zeznań świadków M. G. i G. I. wynika, że były prowadzone wielokrotnie rozmowy z pracownikami i wskazany został przykład innego pracownika, który zalogował się na konto swojego syna. Jednocześnie Sąd ustalił, że powódka podpisała oświadczenia, w których potwierdziła, że jest zaznajomiona z postępowaniem dotyczącym danych osobowych oraz z kwestiami związanymi z ochroną tych danych, co przemawia przeciwko uznaniu, jakoby nie była ona w tym przedmiocie odpowiednio przeszkolona. Ponadto Sąd zauważył, że powódka sama w swych zeznaniach wskazała, że wiadomym było dla niej, że musi mieć pisemną zgodę swojej córki, ale wszyscy wchodzili na konta swych bliskich bez takiej zgody. Stwierdzenie to świadczy, że powódka wiedziała jednak o tym, że nie powinna wchodzić bez takiej zgody na konto swojej córki.

Sąd nie dał również wiary powódce w zakresie, w jakim twierdzi, że Kierownik (...) miała poinformować swoich pracowników o tym, iż w przypadku pisemnej zgody osoby bliskiej mogą wejść samodzielnie na dane konto ubezpieczeniowe, jedynie po uprzednim uzyskaniu zgody Kierownika. Z zeznań samego Kierownika (...) w O. – G. I. – wynika, że takie ustalenia nie miały miejsca, zaś nawet przy pisemnym upoważnieniu obowiązywała dalej droga przez (...). Sąd dał wiarę zeznaniom powódki w zakresie, w jakim wskazuje, że przez długie lata była jednym z najlepszych pracowników i była stawiana za wzór dla innych pracowników. Jednocześnie Sąd odmówił wiary jej zeznaniom w zakresie, w jakim kwestie dotyczące dobrej oceny jej pracy odnosiły się do okresu roku poprzedzającego wręczenie jej wypowiedzenia, bowiem z pozostałego ustalonego stanu faktycznego (zeznania świadka M. G., dokumenty dotyczące sprawy ubezpieczonej L. K.) wynika, że w ciągu ostatniego roku przed rozwiązaniem umowy o pracę powódka zaczęła robić błędy w pracy, chociaż wcześniej była pracownikiem bardzo dobrym i doświadczonego. Sąd nie uznał również wiarygodności zeznań powódki w zakresie, w jakim wynika z nich, że powódka nie wiedziała o przyczynach wręczenia jej wypowiedzenia. Z zeznań powódki wynika bowiem, że nie tyle nie została ona poinformowana w chwili wręczenia wypowiedzenia o zachowaniach, które legły u jego podstaw, co ma ona żal do swych przełożonych, że nikt nie przyszedł do niej przed wręceniem wypowiedzenia i nie wyjaśnił z nią tych stwierdzonych zachowań. Odnośnie zaś samych przyczyn wypowiedzenia z zeznań powódki wynika, że miała ona wiedzę i świadomość zarówno odnośnie zachowania polegającego na zalogowaniu się na konto jej córki, jak i co do zachowania polegającego na błędnym rozliczeniu kontra ubezpieczonej L. K.. Ponadto powódka zeznała, że rzeczywiście odczytano jej przy wręczeniu wypowiedzenia również wnioski z dnia 24 kwietnia 2014r. zawierający bardzo szczegółowe wskazanie poszczególnych zachowań powódki, które miały uzasadniać rozwiązanie z nią umowy o pracę. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania powódki za wiarygodne.

Sąd pominął dowód z załączonego przez stronę powodową pisma (...) z dnia 11 sierpnia 2014r. (k. 79), jako niemający znaczenia dla przedmiotowej sprawy. Pismo dotyczy bowiem warunków panujących w pozwanym, nie ma natomiast związku z naruszeniem przez powódkę jej obowiązków pracowniczych. Okoliczności powołane w tym piśmie nie miały znaczenia dla wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Pozostałe zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo H. G. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powódki o przywrócenie jej do pracy w związku z niezasadnym wypowiedzeniem umowy o pracę.

Podstawą materialnoprawną roszczenia powódki jest regulacja z art. 45 § 1 KP, zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach lub o odszkodowaniu. Jak wynika z powyższej regulacji pracownik kwestionujący wręczone mu wypowiedzenie umowy o pracę ma prawo wyboru przysługującego mu roszczenia z tym związanego – może dochodzić albo przywrócenia do pracy, albo też odszkodowania. Należy jednak zauważyć, że zgodnie z art. 45 § 2 KP sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia go do pracy jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe, w takim wypadku sąd orzeka o odszkodowaniu.

Przechodząc do analizy zasadności roszczenia o przywrócenie powódki do pracy należy w pierwszym rzędzie zauważyć, że jak wynika z przytoczonych wyżej przepisów, przesłankami uznania takiego roszczenia za zasadne są: uznanie, że wręczone pracownikowi wypowiedzenie jest niezasadne, bądź też uznanie, że wypowiedzenie to jest niegodne z prawem.

Jeśli chodzi o zgodność wypowiedzenia z prawem należy wskazać na przepisy dotyczące możliwości rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem zawarte w art. 39 – 41 KP, przepisy dotyczące konsultacji związkowych (art. 38 KP) oraz przepisy odnoszące się do formalnej strony samego oświadczenia pracodawcy (art. 30 § 4 KP). W przedmiotowej sprawie powódka nie była objęta ochroną związkową, nie było też ochrony na mocy przepisów z art. 39 – 41 KP. Pracodawca ustalił przed wręczeniem powódce wypowiedzenia, czy jest ona objęta ochroną, zwracając się w tym przedmiocie do organizacji związkowej. Odnośnie zaś samej formalnej strony oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę to zgodnie z wymogami art. 30 § 3 i 4 KP zostało ono sporządzone na piśmie i zawierało w swej treści jasne wskazanie na przyczyny je uzasadniające.

Wobec powyższego w ocenie Sądu nie zachodzą przesłanki uznania wypowiedzenia wręczonego powódce za niezgodne z prawem.

Odnośnie analizy przyczyn wskazanych pod kątem ich zasadności należy zaznaczyć, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Skutkuje to przyjęciem, że przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę nie muszą być szczególnie doniosłe (tak też: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku, sygn. akt I PKN 419/97). Jednocześnie jednak nie można zapominać, że przyczyny te muszą być rzeczywiste, czyli muszą faktycznie zaistnieć, oraz muszą być one konkretne. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 lutego 2009 roku, sygn. akt II PK 156/08, przyczyna wypowiedzenia powinna być wskazana pracownikowi w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny oraz w taki sposób, aby pracownik poznał motywy leżące u podstaw decyzji pracodawcy co do wręczenia mu wypowiedzenia. Konkretność i precyzyjność wskazania przyczyny wypowiedzenia spełnia niesłychanie doniosłą rolę, ponieważ umożliwia skuteczną kontrolę w postępowaniu sądowym zasadności wypowiedzenia oraz ochronę interesu pracownika przed nieuzasadnionym rozwiązaniem z nim stosunku pracy. Należy bowiem zauważyć, że w toku



postępowania sądowego zainicjowanego odwołaniem pracownika od wręzonego mu wypowiedzenia Sąd bada jedynie przyczyny wskazane wprost w treści kwestionowanego wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 roku, sygn. akt II PK 108/08). Jednocześnie należy jednak wskazać, że wymóg podania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 roku, sygn. akt I PK 152/10).

Z analizy treści wypowiedzenia wręzonego powódce wynika, że wskazano w nim pięć przyczyn uzasadniających. Powódka podnosiła w toku niniejszego postępowania, że przyczyny te nie były jej podane wystarczająco konkretnie. Sąd uznał, iż w samej treści wypowiedzenia pracodawca nie powołuje się na konkretne zdarzenia, które miałyby uzasadniać przyczynę w postaci naruszenia polityki bezpieczeństwa danych osobowych przetwarzanych w(...), czy dotyczącą niskiej jakości wykonywanych obowiązków, bądź realizowania powierzonych zadań na przeciętnym poziomie. Należy jednak w tym miejscu zauważyć, że przyczyny wskazane w treści wypowiedzenia należy analizować łącznie ze świadomością co do tych przyczyn samego pracownika. Jak zaś wynika z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd w niniejszej sprawie, powódce jednocześnie z wręczeniem wypowiedzenia umowy o pracę odczytano dokument, stanowiący wniosek jej przełożonego o wyrażenie zgody przez Dyrektora (...)na rozwiązanie z nią umowy o pracę, we wniosku tym zaś wskazane zostały zachowania dotyczące zarówno naruszeń związanych z ochroną danych osobowych, jak i jakości wykonywanych obowiązków. Sąd ma jednocześnie na uwadze, że z przytoczonego wyżej wyroku SN II PK 108/08 wynika, że Sąd ma obowiązek w toku postępowania dotyczącego zasadności wypowiedzenia umowy o pracę analizować jedynie przyczyny wskazane wprost w treści kwestionowanego wypowiedzenia, jednak należy zauważyć, że Sąd nie wychodzi tutaj poza zakres przyczyn wskazanych w treści wypowiedzenia, badając jednak te przyczyny w kontekście właśnie zachowań wskazanych pracownikowi podczas wręczenia owego wypowiedzenia, a zawartych w innym piśmie (wniosku z dnia 24 kwietnia 2014r.).

Mając na uwadze powyższe w tym miejscu należy przejść do analizy podanych w wypowiedzeniu przyczyn z uwzględnieniem zachowań wskazanych powódce podczas wręczenia jej wypowiedzenia. Na potwierdzenie przyczyny w postaci naruszenia polityki bezpieczeństwa danych osobowych przetwarzanych w (...) pracodawca wskazał powódce na jej zachowanie związane z dwukrotnym (co zostało stwierdzone w toku kontroli i postępowania wewnętrznego) zalogowaniu się na konto ubezpieczeniowe jej córki i pobraniu znajdujących się tam danych osobowych. Sąd ustalił, że do zarzucanych powódce zachowań rzeczywiście doszło, czego sama powódka nie kwestionowała. Jednocześnie Sąd ustalił, że powódka była zapoznawana z zasadami ochrony danych osobowych wynikających z przepisów prawa powszechnie obowiązującego, jak i z zasadami obowiązującymi wewnątrz w ramach jej zakładu pracy. Powódka przyznała, że nie posiadała wymaganego pisemnego upoważnienia swej córki, ale „wszyscy tak robili” (tj. logowali się na konta swych bliskich bez pisemnego upoważnienia). Nie jest to jednak w ocenie Sądu uzasadnienie dla postępowania powódki, jeżeli miała świadomość obowiązujących zasad i tego czego nie powinna robić. Nie jest kwestią wpływającą na niezasadność przyczyny wypowiedzenia fakt, że powódka żyje w bliskich relacjach ze swoją córką, która nie miała żadnych pretensji w związku z zalogowaniem się powódki na jej konto ubezpieczeniowe. Należy bowiem zauważyć, że przedmiotem naruszenia w tym wypadku nie jest interes powódki, lecz interes pracodawcy, który wyraźnie informował swych pracowników, że nie mogą oni samodzielnie wchodzić na konta innych ubezpieczonych osób, poza wypadkami, gdy jest to związane z wykonywanymi przez nich obowiązkami służbowymi, nawet gdy te osoby są ich bliskimi. Można bowiem wyobrazić sobie sytuację, w której matka jest skonfliktowana z córką, a jednocześnie wchodzi bez jej wiedzy, aprobaty i upoważnienia na jej konto ubezpieczeniowe. Pracodawca nie miał wiedzy co do kontaktów powódki z jej córką i nie miał na celu sprawdzanie za każdym razem relacji łączących pracowników z ich bliskimi. Z tych względów została ustalona ogólna reguła postępowania, zakazująca samodzielnego wchodzenia na konta ubezpieczeniowe, nawet w przypadku kont należących do bliskich osób. Powódka w swych zeznaniach sama przyznaje, że pracodawca nie czynił żadnego rozróżnienia przy logowaniu się na cudze konto w zależności, czy to konto należało do członka rodziny pracownika ZUS, czy też do osoby całkiem obcej temu pracownikowi – zasadą było nie logowanie się na konto innej osoby. Sąd ustalił, nie dając w tej materii wiary powódce, że nawet gdyby powódka miała

pisemne upoważnienie od swej córki, to i wówczas nie mogłaby ona samodzielnie wejść na jej konto ubezpieczeniowe, ale powinna zgłosić się do obsługi klienta z odpowiednim wnioskiem.

Reasumując Sąd ustalił, iż powódka dopuściła się zachowania polegającego na naruszeniu norm dotyczących ochrony danych osobowych, czego dokonała świadomie. Jak bowiem wynika z przedłożonych w toku postępowania oświadczeń powódki była ona przeszkolona z zakresu ochrony danych osobowych i wiedziała, jak ma postępować po uzyskaniu dostępu do systemu (...). Jednocześnie powódka nie zajmowała się w ramach swych obowiązków pracowniczych kontem swojej córki, co oznacza, iż dopuściła się naruszenia polityki bezpieczeństwa danych osobowych przetwarzanych w (...), a co za tym idzie należy uznać, iż przyczyna wskazana w pkt 1 wręzonego jej wypowiedzenia jest rzeczywista. Powódka naruszyła swoje obowiązki w zakresie postępowania z danymi osobowymi w (...). Nie ma zaś znaczenia przy wypowiedzeniu umowy o pracę rozpatrywanie stopnia ciężkości tego naruszenia i stopnia winy obciążającej powódkę. Już samo stwierdzenie niezastosowania się przez nią do przekazywanych jej przez pracodawcę informacji dotyczących sposobu postępowania z danymi osobowymi przemawia za uznaniem, iż naruszenie przez nią tego obowiązku może stanowić podstawę dla rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Sąd miał także na uwadze, że protokół zawierający wyniki całej kontroli „Adekwatność i skuteczność podejmowanych działań w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa informacji przetwarzanych w Zakładzie”, w toku której ujawniono zalogowanie się powódki na konto jej córki, został podpisany już po wręczeniu powódce wypowiedzenia umowy o pracę. Jednocześnie Sąd ustalił, że już w toku tej kontroli, a przed jej zakończeniem i podpisaniem protokołu kontroli, pozwany dowiedział się o pobraniu przez powódkę danych z konta jej córki. Sąd ustalił również, że oba protokoły sporządzone z rozmów z powódką dotyczących zaistniałej sytuacji zostały sporządzone przed wręceniem powódce wypowiedzenia (protokół z dnia 06 marca 2014r. i z dnia 01 kwietnia 2014r.). Powyższe oznacza zatem, że przed wręceniem wypowiedzenia pracodawca miał wiarygodne i potwierdzone przez samą powódkę - która przyznała się do pobrania danych z konta swojej córki - wiadomości o naruszeniu obowiązków.

Irrelevantny jest w ocenie Sądu również fakt, że powódka już wcześniej, tj. w czerwcu 2013 roku, wchodziła na konto swojej córki i zawiadomiła o tym innych pracowników, m. in. panią W.. W toku niniejszego postępowania rozpatrywane jest bowiem zachowanie powódki z września i października 2013 roku, a nie z czerwca 2013 roku. Fakt, iż powódka nie otrzymała jakiegokolwiek pouczenia w związku z jej zachowaniem z czerwca 2013 roku nie może przemawiać za tym, jakoby pracodawca miał nie zwracać uwagi na tego typu naruszenia, bądź też powódka uzyskała jakąkolwiek zgodę na wchodzenie na konto swej córki. Warto bowiem zauważyć, że powódka sama wskazała w swych zeznaniach, że powinna mieć pisemne upoważnienie, ale każdy wchodził na konta swoich bliskich bez takiego upoważnienia. Powódka była więc cały czas świadoma, że działa niezgodnie z zasadami postępowania obowiązującymi w pozwanym zakładzie pracy. Nie zostało też wykazane, jakoby miała po mailu do pani W. otrzymać od niej, bądź też od swojego przełożonego, jakąkolwiek zgodę na takie zachowanie. Ponadto Sąd zauważył, że z treści maila skierowanego do pani W. dnia 6 czerwca 2013 roku nie wynika jakoby powódka miała się przedtem zalogować na konto swej córki. Informacje wskazane w tym mailu mogła uzyskać od swojej córki ustnie, a następnie napisać je w mailu, stąd też nie jest uprawnionym wniosek, iż w związku z tym mailem pracodawca miał niejako wiedzieć o działaniach powódki już na długo przed wręceniem jej wypowiedzenia.

W tym miejscu należy przejść do analizy pozostałych przyczyn wskazanych w treści wypowiedzenia. Kolejną przyczyną jest naruszenie polityki bezpieczeństwa informacji w (...). Pracodawca nie wyjaśnił jednak w żaden sposób, ani w treści wypowiedzenia, ani też w treści wniosku odczytanego powódce, na czym to naruszenie miałyby polegać. Należy bowiem zauważyć, że zachowanie polegające na zalogowaniu się na konto córki powódki cały czas konsekwentnie jest przez pracodawcę analizowane w kontekście naruszenia zasad dotyczących ochrony danych osobowych, a nie naruszenia w zakresie dotyczącym polityki bezpieczeństwa informacji. Jednocześnie z treści obu dokumentów (wypowiedzenie i wniosek z dnia 24 kwietnia 2014r.) nie wynika żadne inne zachowanie, które miałyby potwierdzać zaistnienie owej przyczyny. Stąd też w ocenie Sądu pracodawca nie wykazał, aby powódka miała dopuścić się jakiegos kolejnego zachowanie, które miałyby świadczyć o naruszeniu przez nią polityki bezpieczeństwa informacji w (...).

Odnosnie niskiej jakości wykonywanych obowiązków Sąd miał na uwadze, iż konkretyzacja tej przyczyny znajduje się w piśmie z dnia 24 kwietnia 2013r., które zostało powódce odczytane. Zgodnie z tym pismem pracodawca zarzucił powódce błędy przy załatwieniu sprawy z wniosku ubezpieczonej L. K.. O fakcie, iż powódka zdawała sobie sprawę o jakie zdarzenie chodzi w wypowiedzeniu świadczy też treść samego pozwu wniesionego w niniejszym postępowaniu, gdzie powódka koncentruje się także na tej kwestii. Wskazuje, że to ta sprawa stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia, jak bowiem wynika z analizy stanu faktycznego problem związany z ubezpieczoną L. K. i jej skargą na powódkę również stanowi jedną z przyczyn wypowiedzenia. W toku postępowania Sąd ustalił, że faktycznie powódka dopuściła się uchybień w związku z wnioskami L. K., co doprowadziło tę ostatnią do napisania skargi na powódkę. Powódka na rozprawie przyznała, że nie zebrała raz jeszcze wszystkich dokumentów dotyczących sprawy tej ubezpieczonej i nie przeanalizowała ich ponownie. Wskazywała, że nigdy się tego nie robiło, jednak w sytuacji, gdy ubezpieczona kierowała już kolejne pismo z wnioskiem o prawidłowe rozliczenie, przedstawiając swoje stanowisko różniące się od wycień przesłanych przez powódkę, pracodawca miał w ocenie Sądu prawo wymagać od powódki, aby przejrzała raz jeszcze wszystkie dokumenty i przeliczyła ponownie stan konta ubezpieczonej L. K.. Ostatecznie okazało się, że przeliczenie wysłane przez powódkę było błędne, choć różnica nie stanowiła dużej kwoty (chodziło o ponad trzydzieści złotych). Uchybienia te zostały stwierdzone przez pracodawcę, który odsunął powódkę od dalszego prowadzenia sprawy tej ubezpieczonej. Wobec powyższego przyczyna w postaci niskiej jakości wykonywanych obowiązków jest również prawdziwa, powódka bowiem nie wywiązała się należycie z obowiązku sporządzenia prawidłowego rozliczenia konta ubezpieczonej. Należy w tym miejscu przeanalizować, czy stwierdzone uchybienia przy rozliczaniu ubezpieczonej L. K. uzasadniały postawienie powódce zarzutu niskiej jakości wykonywanych przez nią obowiązków. Nie można bowiem zapominać, że powódka została ukarana przez pracodawcę za swe uchybienia przy tej sprawie w postaci nałożenia na nią kary nagany. Należy jednak w tym miejscu wskazać, że ukaranie uprzednie za dane zachowanie pracownika nie stoi na przeszkodzie rozwiązaniu z nim umowy o pracę w związku z owym zachowaniem (tak też: wyrok SN z dnia 25 października 1995 roku, sygn. akt I PRN 77/95, wyrok SN z dnia 18 lutego 2015 roku, sygn. akt I PK 171/14).

Sąd miał na uwadze, że w treści wniosku z dnia 24 kwietnia 2014r., który został odczytany powódce wskazano na większą ilość zachowań zarzucanych powódce, jak chociażby błędy przy obsłudze płatnika (...). W sprawie tego płatnika Sąd uznał, że powódka dopuściła się naruszeń. Zamknęła program w dniu 15 kwietnia 2014r. pomimo faktu, że sprawa ta została załatwiona dopiero w dniu 17 kwietnia 2014r. – pod tym względem więc również i to zachowanie potwierdza zarzut co do błędów popełnianych przez powódkę. Sąd jednak nie ustalił, aby powódka jednocześnie dopuściła się błędów w samym rozliczeniu płatnika (...), nie zostało to w toku postępowania wykazane. Samo jednak zamknięcie sprawy w systemie przed jej załatwieniem zostało udowodnione, a więc również i to postępowanie powódki powołane na potwierdzenie stawianego jej w wypowiedzeniu zarzutu, jest prawdziwe. Co do pozostałych zachowań wskazanych w treści wniosku z dnia 24 kwietnia 2014r. w ocenie Sądu pozwany nie wykazał, aby miało do nich dojść.

W treści wręzonego powódce wypowiedzenia pracodawca wskazał jeszcze na dwie przyczyny - niepogłębianie wiedzy merytorycznej oraz realizowanie powierzonych zadań na przeciętnym poziomie. Odnosnie realizowania powierzonych powódce zadań na przeciętnym poziomie w ocenie Sądu pracodawca powinien wskazać konkretne zadania, które powódka miałyby na takim przeciętnym poziomie realizować, czego jednak nie uczynił, ani w treści samego wypowiedzenia, ani też w treści odczytanego powódce wniosku skierowanego do Dyrektora (...). Stąd też nie sposób uznać, iż przyczyna ta została w sposób dostatecznie skonkretyzowany podana. Nie może więc ona uzasadniać rozwiązania z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem. Odnosnie zaś drugiej przyczyny, polegającej na niepogłębianiu przez powódkę jej wiedzy merytorycznej, w ocenie Sądu jej prawdziwość nie została w toku postępowania wykazana. Świadek M. G. wskazywała co prawda, że powódka w jej ocenie nie zapoznawała się z nowymi procedurami, co miało skutkować jej brakiem wiedzy, jednak w ocenie Sądu strona pozwana nie zdołała w toku całego postępowania wykazać chociażby w ilu szkoleniach powódka powinna brać udział, a w ilu rzeczywiście brała, czy też wykazać, aby jej nieprawidłowości w działaniu wynikały właśnie z jakiegoś braku wiedzy. Analizowane w niniejszej sprawie zdarzenia polegające na zalogowaniu się na konto córki powódki, czy na nieprawidłowym rozliczeniu konta ubezpieczonej L. K. nie zostały żaden sposób przez pozwanego powiązane z brakami wiedzy powódki, które jednocześnie powinny być przez nią uzupełnione odpowiednimi szkoleniami. Pozwany nie przedstawił

w szczególności owych szkoleń, w których powódka miałaby uczestniczyć, co uniemożliwia uznanie, iż prawdziwą jest przyczyna polegająca na niepogłębianiu przez nią wiedzy.

Reasumując w ocenie Sądu jedynie dwie ze wskazanych w treści wypowiedzenia pięciu przyczyn są rzeczywiste i mogą uzasadniać rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Oznacza to, że wręczone powódce wypowiedzenie jest zasadne i zgodne z prawem, chociaż jedynie te dwie przyczyny okazały się prawdziwe i je uzasadniające. Zgodnie bowiem z utrwalonym poglądem orzecznictwa wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych w jego treści przyczyn jest usprawiedliwiona (wyrok SN z dnia 5 października 2005 roku, sygn. akt I PK 61/05, tak też przykładowo: wyrok SN z dnia 23 listopada 2010 roku, sygn. akt I PK 105/10, wyrok SN z dnia 8 stycznia 2007 roku, sygn. akt I PK 187/06, czy wyrok SN z dnia 5 marca 2015 roku, sygn. akt III PK 109/14).

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż w niniejszej sprawie wręczone powódce wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, a co za tym idzie nie została spełniona przesłanka zasadności roszczenia powódki z art. 45 § 1 KP. Tym samym powództwo w niniejszej sprawie należało oddalić.

W kwestii kosztów postępowania Sąd uznał, iż należy zastosować w niniejszej sprawie instytucję z art. 102 kpc, zgodnie z którym w przypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W niniejszej sprawie powódka ma trudną sytuację materialną, co znajduje odzwierciedlenie w zwolnieniu jej od obowiązku ponoszenia kosztów sądowych.

Na chwilę wyrokowania jej sytuacja nie uległa poprawie, pozostaje ona na rencie. Stąd też, mimo, iż powódka jest stroną przegrywającą i zgodnie z ogólną regułą z art. 98 KPC powinna zostać obciążona kosztami zastępstwa procesowego, Sąd zdecydował jednak, że względy słuszności przemawiają za odstąpieniem od obciążania jej kosztami procesu.

Jednocześnie Sąd wziął pod uwagę, że powódka miała pełnomocnika z urzędu. Wobec tego Sąd przyznał pełnomocnikowi z urzędu – radcy prawnemu M. M. – wynagrodzenie w kwocie 60,00 zł, zgodnie z regulacją z § 15 w zw. z § 16 i w zw. z § 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 490, ze zm.). Koszty te zostały przejęte na rachunek Skarbu Państwa, bowiem powódka jest stroną przegrywającą sprawę.