

Sygn. VPa 1/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lipca 2016 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska (spr.), SSO Dorota Krawczyk

Protokolant: st.sekr.sądowy Cezary Jarocki

po rozpoznaniu w dniu 12 lipca 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa D. K.

przeciwko (...) w T.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji powódki D. K. od wyroku Sądu Rejonowego

w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 5 listopada 2015r. sygn. IVP 207/15

1. *oddala apelację;*

2. *nie obciąża powódki D. K. kosztami procesu za instancję odwoławczą.*

Sygn. akt V Pa 1/16

UZASADNIENIE

W dniu 7 kwietnia 2015 roku powódka D. K. wniosła pozew przeciwko (...) w T., w którym domagała się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach, zasądzenia odszkodowania za czas pozostawania bez pracy oraz zasądzenia od pozwanego kosztów postępowania wg. norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu podniesiono, iż zachowanie powódki, które legło u podstaw rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., nie może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, powodujące zagrożenie interesów pracodawcy. Dodatkowo strona powodowa wskazała, że zastosowanie sankcji z art. 52 kp jest zbyt dotkliwie, z uwagi na krótki okres czasu (1,5 roku), jaki pozostał powódce do uzyskania praw emerytalnych.

W odpowiedzi na pozew, pozwany (...) (...) w T. wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W toku procesu strony podtrzymywały swoje stanowiska.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 5 listopada 2015 roku, Sąd Rejonowy w Bełchatowie IV Wydział Pracy oddalił powództwo i zasądził od powódki D. K. na rzecz pozwanego (...) (...) w T. kwotę 60,00 złotych tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

powódka D. K. ma 60 lat, z wykształcenia jest technikiem ekonomistą. Od dnia 1 sierpnia 1996 roku była zatrudniona w (...) Oddział w T. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, początkowo na stanowisku starszego (...), a następnie na stanowisku (...). Pracę świadczyła w wymiarze pełnego etatu, a pobierane przez nią wynagrodzenie zasadnicze z tego tytułu od dnia 1 stycznia 2012 roku wynosiło 2.490,00 złotych miesięcznie.

Od dnia 1 lipca 2011 roku komórka organizacyjna (...), w której powódka świadczyła pracę, otrzymała nazwę (...).

W dniu 7 lipca 2011 roku D. K. otrzymała kartę zakresu obowiązków i odpowiedzialności oraz uprawnień pracownika. Zgodnie z jej treścią do szczegółowego zakresu obowiązków i odpowiedzialności na stanowisku (...) należało m. in. : rozliczanie kont płatników składek z tytułu składek rozliczonych w ich ciężar wypłaconych przez płatników świadczeń, należności pochodnych oraz ustalanie stanów należności na kontach płatników składek w celu wdrożenia odpowiednich postępowań (...); prowadzenie postępowań wyjaśniających z płatnikami składek, wystawianie zaświadczeń o nie zaleganiu w opłacaniu składek; prowadzenie postępowań z przygotowaniem zwrotu nadpłaconych składek na kontach płatników, stosowanie środków technicznych i organizacyjnych zapewniających zabezpieczenie danych osobowych przed udostępnieniem osobom nieupoważnionym, nieuzasadnioną modyfikacją, przed utratą i zniszczeniem; nieujawnianie przydzielonego identyfikatora systemowego i hasła dostępu do systemu i przetwarzania danych osobowych zarówno w trakcie zatrudnienia, jak i po jego ustaniu; dołożenie szczególnej staranności w celu ochrony interesu osób, których dane osobowe są przetwarzane, w szczególności ochrona tych danych osobowych przed niepowołanym dostępem, nieuzasadniona modyfikacją, zniszczeniem, nielegalnym ujawnieniem lub pozyskaniem. Ponadto w karcie zastrzeżono szczegółowe uprawnienia do przetwarzania danych osobowych jedynie w zakresie i celu wynikającym z zajmowanego stanowiska.

Natomiast do ogólnego zakresu obowiązków i odpowiedzialności należało przestrzeganie przepisów o ochronie danych osobowych oraz ochronie informacji niejawnych, a także tajemnicy określonej przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

W dniu 4 czerwca 2012 roku powódka otrzymała aneks do karty zakresu obowiązków i odpowiedzialności oraz uprawnień pracownika, w którym dodano jej szczegółowe uprawnienia w postaci upoważnienia do przetwarzania danych osobowych w zakresie: danych dotyczących płatników składek i ubezpieczonych, operacji na danych, niezbędnych do wykonywania zadań wynikających ze szczegółowych obowiązków i odpowiedzialności, przetwarzania danych osobowych w (...) zgodnie z nadawanymi uprawnieniami.

D. K. zobowiązała się do ścisłego przestrzegania obowiązków wynikających z karty zakresu obowiązków i odpowiedzialności oraz aneksu do niej.

Zarządzeniem nr (...) Prezesa (...) z dnia 17 kwietnia 2013 roku, wprowadzono politykę bezpieczeństwa informacji w (...). Następnie zarządzeniem Prezesa (...) z dnia 5 listopada 2013 roku wprowadzono zasady monitorowania bezpieczeństwa teleinformatycznego, na mocy którego Dyrektor Departamentu (...) Bezpieczeństwem (...) został zobowiązany m in. do wprowadzenia pismem okólnym procedury : „Wykrywanie i analiza wykorzystania dostępu do aplikacji (...) wykraczającego poza zakres obowiązków służbowych”. Stosownie do tej procedury bezpośredni przełożeni monitorują pracę podległych pracowników zwracając w szczególności uwagę na to, czy wykonywane przez pracowników zlecenia w użytkowanych przez nich aplikacjach (...) były uzasadnione z punktu widzenia zleconych im do realizacji zadań służbowych. W przypadku stwierdzenia nieuprawnionego dostępu podległych pracowników

do danych, bezpośredni przełożony jest zobowiązany zgłosić stwierdzoną nieprawidłowość jako naruszenie ochrony danych osobowych.

D. K. w dniu 21 lipca 2014 roku pobrała raport (...) swojego męża G. K., co nie miało żadnych powiązań z jej obowiązkami służbowymi. Na skutek tego zdarzenia powódka w dniu 25 września 2014 roku została poinformowana przez pracodawcę o wymierzeniu jej na podstawie art. 108 §1 kp kary porządkowej – upomnienia za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, polegającej na naruszeniu zakresu obowiązków służbowych poprzez niedozwolone świadome przetwarzanie danych osobowych.

Po ukaraniu karą upomnienia bezpośredni przełożony powódki w indywidualnej rozmowie przypomniał jej zasady przetwarzania danych osobowych.

W wykonaniu ciężących obowiązków wynikających z zasady monitorowania bezpieczeństwa teleinformatycznego, Kierownik Referatu w Wydziale (...), jako bezpośredni przełożony powódki, w dniu 23.04.2015 r. dokonał audytu jej pracy. Sprawdzając wszystkie wejścia do aplikacji stwierdził, że D. K. pobrała raporty (...) sześciu pracowników zatrudnionych u płatnika (...) K., a pobrania te nie wynikały z obowiązków służbowych, przez co naruszyła dane osobowe tych osób tj.: imię, nazwisko, nr PESEL, kod tytułu ubezpieczenia, podstawę wymiaru składek, wysokość składek na ubezpieczenie społeczne. Ujawnienie tego naruszenia skutkowało złożeniem przez Kierownika Wydziału wniosku o odebranie powódce uprawnień i dostępu do (...).

Administrator (...) zlecił przeprowadzenie pełnego audytu pobrań dokonanych przez powódkę od sierpnia 2014 roku. W jego wyniku uzyskano informację, iż D. K. pobrała raporty (...) 99 pracowników zatrudnionych u różnych płatników składek, a pobrania te nie wynikały z zadań służbowych.

W celu uzyskania dostępu do konta ubezpieczonego należy wpisać numer PESEL lub imię i nazwisko, bądź NIP zakładu pracy.

Dostęp do konta płatnika składek daje możliwość wejścia w konta wszystkich ubezpieczonych u tego płatnika. Część kont, do których powódka uzyskała dostęp, dotyczyło osób mieszkających na terenie gminy, w której również D. K. zamieszkuje.

W dniu 26 marca 2015 r. D. K. otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z dniem 31 marca 2015 r. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na wielokrotnym, świadomym i zawinionym wejściu do Kompleksowego Systemu Informatycznego Zakładu bez potrzeb wynikających z zakresu obowiązków służbowych i zleczanych przez przełożonego zadań, co stanowiło naruszenie ochrony danych osobowych zgromadzonych na kontach ubezpieczonych i spowodowało istotne zagrożenie interesów pracodawcy.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy (w tym akt osobowych powódki) oraz zeznań świadków. Częściowo ustalenia Sąd I instancji oparł również na zeznaniach powódki D. K.. Za niewiarygodne zeznania te uznał w zakresie, w którym powódka twierdziła, iż na konta ubezpieczonych wchodziła przez przypadek. Sąd meriti wskazał, że w tej części zeznania D. K. są niespójne i wewnętrznie sprzeczne. Raz powódka bowiem twierdziła, że jej wejścia na konta płatników w większości miały uzasadnienie, by następnie podać, że wejścia te wynikały z jej błędu i nieuwagi. Dodatkowo Sąd Rejonowy zauważył, że twierdzenia D. K. o przypadkowości jej działań pozostają w sprzeczności z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności z zeznaniami świadków: A. G. (1) oraz A. G. (2), które w swoich spójnych, logicznych i wzajemnie uzupełniających się zeznaniach podały, że by uzyskać dostęp do konta ubezpieczonego należy wpisać numer PESEL lub NIP lub REGON oraz wprowadzić identyfikator.

Po tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jest nieuzasadnione.

Sąd I instancji powołał się na regulację zawartą w art. 52 § 1 i 2 kp, zgodnie z którą 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.

Z kolei 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 myśl art. 56 § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Sąd I instancji stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Sąd meriti powołał się na wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2015 roku, II PK 305/04, MoPr 2005, nr 12, s. 16 i z dnia 2 czerwca 1997 roku, I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269, zgodnie z którymi rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy.

Sąd Rejonowy skonstatował, że przepisy Kodeksu Pracy nie wskazują wprost, które z obowiązków pracowniczych należy traktować jako podstawowe. Powszechnie jednak przyjmuje się, że do grupy tej zaliczyć należy przykładowy katalog obowiązków zawarty w art. 100 kp. Wedle Sądu I instancji inne jeszcze podstawowe obowiązki mogą wynikać z pozakodeksowych aktów prawa powszechnego, aktów prawa wewnątrzzakładowego, czy też samej umowy o pracę. Źródłem podstawowych obowiązków pracowniczych są nie tylko konkretne normy prawne, czy postanowienia umów o pracę, w wielu przypadkach bowiem obowiązki te mogą wynikać wprost z istoty konkretnego stosunku pracy.

Kontynuując swój wywód, Sąd Rejonowy oparł się na wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 stycznia 2005, I PK 153/04, MoPr 2005, Nr 7, s. 170 wskazując, że zwolnienie dyscyplinarne jest zasadne wtedy, gdy oprócz spełnienia przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 kp zachowanie pracownika stanowi zagrożenie dla interesów pracodawcy. Nadto Sąd I instancji podzielił stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 roku, OSNAPiUS 2000, Nr 22, poz. 818, w świetle którego 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.

W ocenie Sądu I instancji w przedmiotowej sprawie doszło do zgodnego z przepisami prawa rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 kp. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy dał Sądowi meriti asumpt do uznania, że sformułowany w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny, albowiem polegał na wielokrotnym, świadomym i zawinionym wejściu do Kompleksowego Systemu Informatycznego Zakładu bez potrzeb wynikających z zakresu obowiązków służbowych i zleczanych przez przełożonego zadań, co stanowiło naruszenie ochrony danych osobowych zgromadzonych na kontach ubezpieczonych i spowodowało istotne zagrożenie interesów pracodawcy.

Uzasadniając powyższe Sąd meriti podniósł, że do podstawowych obowiązków pracowniczych powódki należało przetwarzanie danych osobowych jedynie w zakresie i celu wynikającym z zajmowanego stanowiska, a zatem dotyczącym obsługi płatników składek oraz dokładanie szczególnej staranności w celu ochrony interesu osób, których dane osobowe są przetwarzane, w szczególności ochrona tych danych osobowych przed niepowołanym

dostępem, nieuzasadnioną modyfikacją, zniszczeniem, nielegalnym ujawnieniem lub pozyskaniem. Dodatkowo powódka zobowiązana była do przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych oraz ochronie informacji niejawnych, a także tajemnicy określonej przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Obowiązki te zostały sformułowane i przedstawione powódce na piśmie, a D. K. zobowiązała się do ich ścisłego przestrzegania.

Sąd Rejonowy uznał, że powódka mając świadomość wyżej wymienionych obowiązków oraz zakresu swoich uprawnień bezzasadnie pobrała raporty dotyczące kont ubezpieczonych. Podkreślił przy tym, że zachowanie D. K. nie miało incydentalnego charakteru, gdyż powódka uzyskała dostęp łącznie do 99 kont ubezpieczonych i żadne z tych pobrań nie było uzasadnione zakresem jej obowiązków służbowych. Co więcej, Sąd I instancji podniósł, że D. K. była świadoma naganności i bezprawności takiego działania, ponieważ już wcześniej za nieuprawnione uzyskanie dostępu do konta ubezpieczonego – jej męża - została ukarana przez pracodawcę karą porządkową upomnienia. Jak wynika z ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy, po tym zdarzeniu powódka została pouczone o zasadach przetwarzania danych osobowych przez bezpośredniego przełożonego w indywidualnej rozmowie.

Zdaniem Sądu meriti powyższe wskazuje jednoznacznie, iż D. K. świadomie i wielokrotnie przekroczyła zakres swoich obowiązków służbowych, co zakwalifikować należało jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W dalszej części rozważań Sąd I instancji podniósł, że pozwany pracodawca zarzucił powódce, iż jej działanie spowodowało zagrożenie jego interesów. Ten zarzut, w ocenie Sądu Rejonowego, również należy uznać za zasadny. Odnosząc się do tej kwestii, Sąd I instancji powołał się na przepisy ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2014 r. poz. 1182, ze zm.), w świetle których na administratorze danych osobowych, którym są na przykład organy państwowe, organy samorządu terytorialnego oraz państwowe i komunalne jednostki organizacyjne, ciąży obowiązek dołożenia szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą (art. 26 powołanej ustawy). Ponadto administrator danych jest obowiązany zastosować środki techniczne i organizacyjne zapewniające ochronę przetwarzanych danych osobowych odpowiednią do zagrożeń oraz kategorii danych objętych ochroną, a w szczególności powinien zabezpieczyć dane przed ich udostępnieniem osobom nieupoważnionym, zabraniem przez osobę nieuprawnioną, przetwarzaniem z naruszeniem ustawy oraz zmianą, utratą, uszkodzeniem lub zniszczeniem (art. 36 ust. 1 ustawy).

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że chociaż ustawa nie precyzuje, jakie interesy należy uwzględnić, to w pierwszej kolejności uwzględnia się interesy związane z poszanowaniem prawa do prywatności.

Według Sądu I instancji, powyższe obowiązki nabierają szczególnego znaczenia w przypadku przetwarzania danych osobowych przez administratorów ze sfery prawa publicznego (jednym z nich jest niewątpliwie (...)) zwłaszcza w toku prowadzonych postępowań administracyjnych.

W ocenie Sądu Rejonowego działanie powódki polegające na nieuprawnionym pozyskiwaniu danych osobowych ubezpieczonych zagrożiło interesom pracodawcy. Przede wszystkim naruszenie przez pracownika (...) norm przetwarzania danych osobowych wynikających z ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych naraziło tę państwową jednostkę organizacyjną na zarzut naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych, który skutkować mógł wydaniem przez Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych decyzji administracyjnej o zastosowaniu środków, o których mowa w art. 18 wyżej wymienionej ustawy.

Sąd Rejonowy zauważył również, że ewentualne uzyskanie przez opinię publiczną informacji o naruszeniu przez (...) obowiązków z zakresu ochrony danych osobowych spowodowałoby istotne podważenie wiarygodności i zaufania do tej instytucji.

Z tych wszystkich względów i w oparciu o art. 56 § 1 i 2 kp i art. 57 § 1 kp, Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

O kosztach procesu rozstrzygnięto zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 kpc. Wysokość kosztów Sąd Rejonowy ustalił na podstawie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września

2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. (Dz.U z 2013 r. poz. 490).

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona powodowa zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu:

- mające istotny wpływ na wynik sprawy naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., przez błędną i dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i brak wszechstronnej jego oceny, poprzez uznanie przez Sąd I instancji, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z winy powódki uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę z jej winy, kiedy faktycznie ocena całości materiału dowodowego, a przede wszystkim zeznań powódki wskazuje, iż nie doszło do spowodowania istotnego zagrożenia interesów pracodawcy,
- naruszenie prawa procesowego, a to art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów polegające na zanegowaniu wiarygodności zeznań powódki i nierozważeniu ich w sposób bezstronny,
- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na sprzeczności ustaleń faktycznych Sądu z materiałem dowodowym zebrany w sprawie, w szczególności poprzez ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było zgodne z prawem,
- dokonanie nieprawidłowej wykładni regulacji zawartej w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w kontekście zasadności zastosowania tego trybu zwolnienia powódki z pracy.

W oparciu o wyżej wymienione zarzuty pełnomocnik powódki wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku, poprzez uznanie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych. Strona powodowa skonstruowała alternatywny wniosek, w którym wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego jako części kosztów procesu.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 12 lipca 2016 roku pełnomocnik powódki poparł apelację.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu.

Przedstawione przez Sąd I instancji w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku ustalenia faktyczne są prawidłowe i znajdują oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy, a wysunięte na ich podstawie wnioski prawne są prawidłowe i zgodne z obowiązującymi przepisami. Ustalenia te i rozważania, Sąd Okręgowy aprobuje w pełni i przyjmując je za własne.

Odnosząc się do zarzutów skarżącego stwierdzić należy, iż są one niezasadne. W pierwszej kolejności wskazać należy, iż wbrew stanowisku apelującego, Sąd I instancji dokonał wszechstronnej oceny zebranych w sprawie dowodów, wyprowadzając z nich wnioski logicznie prawidłowe, zarówno przy ocenie każdego dowodu z osobna, jak i powiązując wszystkie wnioski w logiczną całość. Wszak pamiętać należy, iż ramy swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 KPC) wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.06.1999 roku, II UKN 685/98, OSNP 2000/17/655). Dla skuteczności więc zarzutu naruszenia art. 233 § 1 KPC nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (wyr. SA w Szczecinie z 19.6.2008 r., I ACa 180/08, OSA 2009 Nr 6, s. 55). Co więcej, skuteczne postawienie takiego zarzutu wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu

sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena sądu (wyr. SA w Poznaniu z 21.5.2008 r., I ACa 953/07, niepubl., wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28.06.2013 roku I ACa 221/13, LEX 1353604; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 23.07.2013 roku I ACa 90/13, LEX 1356578).

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy uznać należy, iż skarżący w żaden sposób nie wykazał, w jakim zakresie Sąd Rejonowy uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego negując wiarygodność zeznań powódki w zakresie, w którym twierdziła ona, iż na konta ubezpieczonych wchodziła przez przypadek. Wszak Sąd meriti wskazał, iż w tej części zeznania D. K. są niespójne i wewnętrznie sprzeczne. Powódka początkowo bowiem twierdziła, że jej wejścia na konta płatników były przypadkowe, wynikały z jej błędu i nieuwagi, następnie zaś zeznała, iż w większości wejścia te miały merytoryczne uzasadnienie, albowiem „miała trudny rejon, chcąc wyprowadzić konta, chciała sprawdzić, gdzie błąd powstał”. Dodatkowo Sąd Rejonowy słusznie zauważył, że twierdzenia D. K. o przypadkowości jej działań pozostają w sprzeczności z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności z zeznaniami świadków: A. G. (1), E. S. oraz A. G. (2), które w swoich spójnych, logicznych i wzajemnie uzupełniających się zeznaniach wskazały, iż pracownik (...) nie może wejść na konta ubezpieczonych w sposób przypadkowy. Uzyskanie bowiem dostępu do konta ubezpieczonego wymaga wykonania kilku operacji: należy wejść na konto płatnika, w deklaracje i raporty, gdzie wyświetlają się raporty wszystkich ubezpieczonych, następnie należy otworzyć folder konkretnego płatnika. Chcąc zaś uzyskać dostęp do konta danego płatnika należy wpisać numer PESEL lub NIP lub REGON oraz wprowadzić identyfikator. Okoliczności te, jak zasadnie wskazał Sąd Rejonowy, wykluczają przypadkowość działania powódki, podobnie jak fakt, iż powódka wchodziła na konta określonych grup płatników np. nauczycieli zatrudnionych w (...) w S., czy też pracowników (...) K.. Podkreślić także należy, iż działanie powódki nie miało incydentalnego charakteru, gdyż powódka uzyskała dostęp łącznie do 99 kont ubezpieczonych i żadne z tych pobrań nie było uzasadnione zakresem jej obowiązków służbowych. Słusznie więc Sąd Rejonowy uznał, iż powódka mając świadomość podstawowych obowiązków pracowniczych, do których należało przetwarzanie danych osobowych jedynie w zakresie i celu wynikającym z zajmowanego stanowiska, a zatem dotyczącym obsługi płatników składek oraz dokładanie szczególnej staranności w celu ochrony interesu osób, których dane osobowe są przetwarzane, w szczególności ochrona tych danych osobowych przed niepowołanym dostępem, nieuzasadnioną modyfikacją, zniszczeniem, nielegalnym ujawnieniem lub pozyskaniem, przestrzeganie przepisów o ochronie danych osobowych oraz ochronie informacji niejawnych, a także tajemnicy określonej przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, bezzasadnie pobrała raporty dotyczące kont ubezpieczonych. Przeprowadzone przez Sąd Rejonowy postępowanie dowodowe wykazało przy tym, iż D. K. była świadoma naganności i bezprawności takiego działania, ponieważ już wcześniej za nieuprawnione uzyskanie dostępu do konta ubezpieczonego – jej męża - w dniu 25 września 2014 roku została poinformowana przez pracodawcę o wymierzeniu jej, na podstawie art. 108 §1 kp, kary porządkowej – upomnienia za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, polegającej na naruszeniu zakresu obowiązków służbowych poprzez niedozwolone świadome przetwarzanie danych osobowych. Powódka została wówczas pouczone o zasadach przetwarzania danych osobowych przez bezpośredniego przełożonego E. S., a nadto przez kierownika (...), co potwierdzili w swych zeznaniach świadkowie: E. S., A. G. (1) oraz A. G. (2).

Powyższe okoliczności jednoznacznie wskazują, iż D. K. świadomie i wielokrotnie przekroczyła zakres swoich obowiązków służbowych, co zakwalifikować należało jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, albowiem jej działanie niewątpliwie spowodowało zagrożenie interesów pracodawcy. Wszak dokonując oceny czynu powódki i jego wpływu na pracę jej pracodawcy nie można pominąć charakteru instytucji, w której pracowała tj. (...), który jest państwową instytucją publiczną realizująca zadania z zakresu ubezpieczeń społecznych, jest jednostką sektora finansów publicznych, która gromadzi najważniejsze dane osobowe obywateli: imię, nazwisko, nr PESEL, kod tytułu ubezpieczenia, podstawę wymiaru składek, wysokość składek na ubezpieczenie społeczne, wysokość wynagrodzeń, okresów niezdolności do pracy, wysokości pobieranych świadczeń z ubezpieczeń społecznych. (...) jest więc instytucją najwyższego zaufania społecznego, zaś działanie powódki mogło to zaufanie oraz wiarygodność państwowej instytucji w sposób istotny podważyć. Jak słusznie podniósł Sąd Rejonowy, powołując się na przepisy ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2014

r. poz. 1182, ze zm.), w świetle których na administratorze danych osobowych, którym są na przykład organy państwowe, organy samorządu terytorialnego oraz państwowe i komunalne jednostki organizacyjne, ciąży obowiązek dołożenia szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą (art. 26 powołanej ustawy). Ponadto administrator danych jest obowiązany zastosować środki techniczne i organizacyjne zapewniające ochronę przetwarzanych danych osobowych odpowiednią do zagrożeń oraz kategorii danych objętych ochroną, a w szczególności powinien zabezpieczyć dane przed ich udostępnieniem osobom nieupoważnionym, zabranieniem przez osobę nieuprawnioną, przetwarzaniem z naruszeniem ustawy oraz zmianą, utratą, uszkodzeniem lub zniszczeniem (art. 36 ust. 1 ustawy). Powyższe obowiązki nabierają szczególnego znaczenia w przypadku przetwarzania danych osobowych przez administratorów ze sfery prawa publicznego, jakim jest niewątpliwie (...).

Słusznie więc Sąd meriti uznał, iż działanie powódki polegające na nieuprawnionym pozyskiwaniu danych osobowych ubezpieczonych zagroziło interesom pracodawcy. Przede wszystkim naruszenie przez pracownika (...) norm przetwarzania danych osobowych wynikających z ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych naraziło tę państwową jednostkę organizacyjną na zarzut naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych, który skutkować mógł wydaniem przez Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych decyzji administracyjnej o zastosowaniu środków, o których mowa w art. 18 wyżej wymienionej ustawy.

Dlatego też, za bezzasadny uznać należy zarzut apelującego naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c., przez błędną i dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i brak wszechstronnej jego oceny, poprzez uznanie przez Sąd I instancji, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z winy powódki uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę z jej winy, kiedy faktycznie ocena całości materiału dowodowego, a przede wszystkim zeznań powódki wskazuje, iż nie doszło do spowodowania istotnego zagrożenia interesów pracodawcy.

Reasumując powyższe rozważania uznać należy za bezzasadny zarzut apelującego naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 52 k.p. Przepis ten stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z powołanego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, powinna uwzględniać stopień jego 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, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20 poz. 746 i z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyrok z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy, rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną **może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy** (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13,

poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z glosą J. Jankowiaka, czy też z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035).

Przenosząc przedstawioną wyżej wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd Okręgowy zauważa, iż uznanie przez Sąd I instancji, że zachowanie się powódki wypełniało przesłanki określone treścią tego przepisu, jest prawidłowe i znajduje pełne uzasadnienie w poczynionych powyżej rozważaniach.

Dlatego też, mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do wydania orzeczenia zgodnego z wnioskiem zawartym w apelacji i na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalił, jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c., mając na uwadze aktualną sytuację majątkową powódki.