

Sygn. akt V P 3054/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 marca 2016 roku

Sąd Rejonowy w Rybniku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Justyna Wyrwas – Oliwkiewicz

Ławnicy Teresa Jakóbczyk

Barbara Zawadzka

Protokolant: Izabela Niedobbecka – Kępa

po rozpoznaniu w dniu 14 marca 2016 roku w Rybniku

sprawy z powództwa A. G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powódki A. G. na rzecz pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

T. J. W. B. Z.

Sygn. akt V P 3054/14

## UZASADNIENIE

Powódka A. G. wniosła przeciwko pozwanemu Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. pozew o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, a także o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazała, iż była zatrudniona u pozwanego na stanowisku gońca na podstawie umowy na czas nieokreślony. W dniu 02 września 2014 roku otrzymała oświadczenie pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Odnosząc się do pkt 1 przyczyny wypowiedzenia powódka przyznała, iż w dniu 27 stycznia 2014 roku otrzymała karę nagany w związku z ujawnionym nieuzasadnionym wejściem do systemu informatycznego, przez co uzyskała wgląd w dane osobowe osób trzecich, w tym członków rodziny i współpracowników. Powódka przyznała, iż dopuściła się kilku wejść do systemu, jednakże podnosiła, iż miały one miejsca przed ukaraniem, kiedy to zwrócono jej uwagę na bezprawność tego rodzaju działań. Wskazywała, że nie była nigdy przeszkolona w zakresie obsługi systemu w aspekcie ochrony danych osobowych. Przed ukaraniem, pozwany przeprowadził dwa audyty, z których wynika na jakie konta dokonano logowania. Powódka podniosła, iż nie we wszystkich wypadkach świadomie przekroczyła swoje uprawnienia, o czym informowała w stosownych wyjaśnieniach do pierwszego audytu, jednakże z uwagi na nieobecność nie miała możliwości złożenia wyjaśnień do drugiego audytu. Powódka podnosiła, iż wobec udzielania

karty nagany nie może ponosić dodatkowych konsekwencji w postaci zwolnienia z pracy. Wskazywała, że podobnych naruszeń dopuścili się także inni pracownicy pozwanego, jednakże poza karą nagany oraz pozbawieniem premii kwartalnej nie spotkały ich konsekwencje w postaci zwolnienia z pracy. Dodała, iż w okresie od dnia 27 lutego 2014 roku do dnia poprzedzającego otrzymanie wypowiedzenia przebywała na zwolnieniu lekarskim z uwagi na objawy depresji spowodowane wielokrotnym składaniem wyjaśnień w sprawie i informowaniem o grożących konsekwencjach.

Co do pkt 2 powódka zaprzeczyła, iż dopuściła się ignorowania poleceń przełożonych. Obowiązek wprowadzania danych do aplikacji BC należał do powódki oraz drugiego pracownika L. C., który został przeniesiony do innego działu. Powódka wprowadzała dane pomiędzy wykonywaniem innych obowiązków i informowała przełożonych, iż praca ta nie może być wykonywana w tempie takim jak uprzednio.

W odniesieniu do pkt 3 wypowiedzenia powódka przyznała, iż w trakcie zatrudnienia miały miejsce drobne nieporozumienia z jej udziałem, jednakże zaprzeczyła, iż stwarzała sytuacje konfliktowe.

Odnośnie przyczyny podanej w pkt 4 powódka podnosiła, iż jest ona dla niej niezrozumiała.

W ocenie powódki przyczyny zwolnienia są nierzeczywiste, bowiem nigdy nie dopuściła się zachowania mogącego spowodować utratę zaufania i uzasadniającego rozwiązanie umowy. Prawdziwą przyczynę powódka upatrywała w negatywnym nastawieniu naczelnika pozwanego M. P. do jej osoby. (vide k.2-3 verte, 53)

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa, a także o zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu podniósł, iż na skutek przeprowadzonego audytu bezpośrednia przełożona powódki M. P. ujawniła naruszenie danych osobowych przez powódkę, która nie potrafiła udzielić jednoznacznych wyjaśnień powodu wejść na konta ubezpieczonych. Jednocześnie zostało wszczęte postępowanie wyjaśniające w zakresie naruszenia danych osobowych przez Administratora (...), który przeprowadził kolejny audyt i ustalił iż powódka dokonywała wejść na konta także innych ubezpieczonych nieobjętych jej wcześniejszymi wyjaśnieniami. Pozwany podkreślił, iż każdy pracownik posiadający uprawnienia do pracy w systemie jest informowany o zakazie nieuprawnionego korzystania z systemu. W ocenie pozwanego, działania powódki stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pozwany zaprzeczył, iż powódka była nadmiernie obciążona obowiązkami, bowiem L. C. nie został przeniesiony do innego działu, a jedynie nastąpiła zmiana zasad wykonywania obowiązków przez tych pracowników. L. C. wykonywał pracę w systemie, natomiast powódkę obciążały obowiązki związane z pocztą.

Odnośnie stwarzania sytuacji konfliktowych pozwany podał, iż polegały one m.in. na nerwowym reagowaniu na koleżeńskie sugestie i uwagi, głośnym i uszczypliwym komentowaniu zachowania współpracowników. Pozostali pracownicy unikali kontaktów z powódką, co destruktywnie działało na zespół. Nadto, powódka naruszała obowiązującą procedurę kierując swoje pisma bezpośrednio do Dyrektora oddziału zamiast do bezpośredniego przełożonego. (k.15-20)

### **Sąd ustalił, co następuje:**

W dniu 15 czerwca 1994 roku pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. zawarł z powódką A. G. umowę o pracę na czas określony do 30 września 1994 roku, na mocy której powódka została zatrudniona u pozwanego w wymiarze pełnego etatu. Z dniem 01 października 1994 roku powódka została zatrudniona w oparciu o umowę na czas nieokreślony. Początkowo pracowała na stanowisku gońca w Wydziale Administracyjno-Gospodarczym, a od 2000 roku w Wydziale (...) Kancelaryjnej (przekształconym następnie w Wydział (...) Korespondencji i Udostępnień) gdzie od 2003 roku Naczelnikiem Wydziału był L. F.. **(dowód: umowy o pracę z dnia 15 czerwca 1994 roku oraz 1 października 1994 roku – akta osobowe powódki k.B2, B13, bezsporne**

Na skutek wprowadzenia nowego Regulaminu Organizacyjnego, od dnia 01 lipca 2011 roku powódka świadczyła pracę w Wydziale Obsługi Klientów i Korespondencji, powstałego z połączenia Wydziału, w którym dotychczas pracowała z Wydziałem Obsługi Klienta, gdzie Naczelnikiem Wydziału była M. P.. Naczelnikiem połączonego Wydziału została M. P., a L. F. jej Zastępcą.

Od dnia 01 stycznia 2012 roku powódka zajmuje formalnie stanowisko ds. obsługi korespondencji, gdyż w związku ze zmianą Regulaminu Organizacyjnego u pozwanego. stanowisko gońca zostało formalnie zlikwidowane. Z uwagi na posiadanie jedynie wykształcenia zawodowego, powódka nie mogła objąć stanowiska referenta, na które wymagane było wykształcenie co najmniej średnie. Brak podwyższenia wykształcenia nie stanowił jednakże faktycznej przeszkody wykonywaniu dotychczasowej pracy. Powódka zajmowała jednocześnie stanowisko gońca według zakładowego układu zbiorowego pracy regulującego kwestie wynagrodzenia. **(dowód: pismo z dnia 30 czerwca 2011 roku – akta osobowe powódki k. (...); zeznania świadka M. P. k.68 verte-69 verte; świadectwo ukończenia szkoły zawodowej – akta osobowe powódki k.A4; zeznania świadka L. F. k.105-107 verte; przesłuchanie stron – powódki k.136-139 verte; przesłuchanie stron – za pozwanego Dyrektor Oddziału G. S. k.147-149 verte)**

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki u pozwanego obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2080,00 zł brutto. **(dowód: zaświadczenie o wysokości zarobków – akta osobowe powódki)**

Pismem z dnia 2 września 2014 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, którego koniec upływał w dniu 31 grudnia 2014 roku. Jako przyczyny wypowiedzenia pozwany wskazał:

1. utratę zaufania spowodowaną:

- wykryciem innych, niż ujawnione w styczniu 2014 roku nieuprawnione wejścia do systemu informatycznego (...) na konta ubezpieczonych, bez uzasadnienia służbowego,
- nieprzedstawieniem bezpośredniemu przełożonemu wyjaśnień dotyczących przyczyn wejść na konta ubezpieczonych wskazanych przez Administratora (...),
- podaniem nieprawdziwych informacji zawartych w oświadczeniu z dnia 20 stycznia 2014 roku odnośnie do kont osób ubezpieczonych, na które wchodziła powódka bez uzasadnienia służbowego;

2. ignorowanie poleceń osoby pełniącej nadzór nad należyтым wykonywaniem obowiązków przez pracowników kancelarii (...) polegające na niewprowadzeniu danych do aplikacji BC (ewidencja zwolnień lekarskich) mimo otrzymania takiego polecenia;

3. stwarzanie konfliktowych sytuacji w zespole polegających na nerwowym reagowaniu na każdą koleżeńską uwagę bądź sugestię (obrażanie się na koleżanki, ostra wymiana zdań);

4. pomijanie drogi służbowej polegającej na lekceważeniu przy załatwianiu spraw bezpośrednich przełożonych (Naczelnik Wydziału, Z-ca Naczelnika Wydziału), co wpływało na dezorganizację pracy.

Jednocześnie, pozwany pouczył powódkę o możliwości wniesienia odwołania do sądu pracy. **(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – akta osobowe powódki k. (...))**

Zgodnie z § 14 regulaminu pracy obowiązującego u pozwanego do obowiązków pracowników należy m.in.:

- właściwe zachowanie wobec przełożonych i współpracowników,
- ochrona interesów osób, których dane osobowe są zbierane i przetwarzane w systemie tradycyjnym oraz informatycznym oraz ochronie tych danych przed niepożądanym dostępem lub pozyskaniem,

- przestrzeganie tajemnicy ochrony danych osobowych.

Na podstawie § 50 regulaminu pracy za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych stanowiące podstawę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika uważa się w szczególności udowodnione nieprzestrzeganie tajemnicy w zakresie ustalonym przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych lub o ochronie informacji niejawnych. **(dowód: Regulamin pracy z 2004 roku w wersji na dzień 01 września 2012 roku k.45-49)**

Powódka zapoznała się z Regulaminem Pracy oraz wprowadzonymi do niego zmianami. **(dowód: oświadczenia o znajomości Regulaminu Pracy – akta osobowe powódki k. (...), B120, (...), B83, B81, B77, B73)**

Zgodnie z zakresem obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień powódki (na stanowisku ds. obsługi korespondencji wg regulaminu organizacyjnego, a na stanowisku gońca wg zakładowego układu zbiorowego pracy) do jej obowiązków należały m.in.:

- odpowiedzialność za ochronę przed niepowołanym dostępem, nielegalnym ujawnieniem lub pozyskaniem przetwarzanych danych osobowych,
- przestrzeganie przepisów o ochronie danych osobowych,
- przygotowanie i przekazywanie zaewidencjonowanej korespondencji,
- obsługa korespondencji zgodnie z obowiązującymi przepisami, normami kancelaryjno-archiwalnymi i procedurami,
- obsługa korespondencji i jej ewidencja w dedykowanych narzędziach informatycznych.

W tym celu, powódka była uprawniona do użytkowania stosownych aplikacji, a także upoważniona do przetwarzania danych osobowych w tym zakresie. Bezpośrednim przełożonym powódki był Zastępca Naczelnika Wydziału (...) Klientów i Korespondencji ds. (...) Kancelaryjnej. **(dowód: zakres obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień z dnia 5 września 2013 roku, 3 lipca 2012 roku, 24 czerwca 2010 roku, 3 listopada 2008 roku, 1 czerwca 2002 roku, 7 września 2001 roku, 14 września 1994 roku – akta osobowe powódki k. (...), (...), (...), (...), B56, B52, B11; upoważnienie z dnia 23 listopada 2001 roku – akta osobowe powódki k.B54)**

W toku zatrudnienia powódka przechodziła szkolenia w zakresie ochrony danych osobowych oraz złożyła szereg oświadczeń obejmujących m.in. oświadczenia o znajomości przepisów ustawy o ochronie danych osobowych i Instrukcji zarządzania systemami informatycznymi służącymi do przetwarzania danych osobowych w ZUS, a także Procedury – Prowadzenie postępowań w sytuacji naruszenia ochrony danych osobowych. **(dowód: oświadczenie użytkownika (...) akta osobowe powódki k. (...); zeznania świadka M. P. k.68 verte-69 verte; przesłuchanie stron – powódki k.136-139 verte)**

Powódka zajmowała się głównie sprawami związanymi z pocztą, w tym jej roznoszeniem, poświadczaniem zwrotnych potwierdzeń odbioru i zbiorczych zestawień, przyjmowaniem zwrotów, przekazami, rozdzieleniem poczty na poszczególne inspektoraty i wydziały. W czasie kiedy było mniej pracy związanej z roznoszeniem poczty zajmowała się także wprowadzeniem zwolnień lekarskich w aplikacji BC, otwieraniem poczty i wprowadzaniem korespondencji w aplikacji B6. Powódka nie odmawiała wykonywania poleceń przełożonych i na bieżąco realizowała przydzielone zadania, jednakże sama nie podejmowała inicjatywy pomocy innym współpracownikom.

Takie same obowiązki jak powódka miał jeszcze L. C., również zatrudniony na stanowisku gońca, który jednakże po ukończeniu szkoły średniej objął stanowisko starszego referenta we wrześniu 2013 roku. Do czasu awansu, powódka i L. C. na zmianę – co tydzień – zajmowali się pocztą i wprowadzeniem zwolnień lekarskich. Po uzyskaniu awansu, L. C. wykonywał takie same obowiązki jak inne osoby w pokoju, tj. otwierał pocztę i przekazywał ją w systemach

komputerowych. Jego awans nie wpłynął na zwiększenie obowiązków pracowniczych powódki. Do wykonywania swoich poprzednich obowiązków L. C. wrócił w lutym 2014 roku.

Powódka jest osobą impulsywną i nie cieszyła się sympatią pozostałych współpracowników. W relacjach z innymi potrafiła być konfliktowa, podnosić głos i ostro zwracać uwagę na czyjeś nieprawidłowości, lecz współpracownicy powódki nie zgłaszali przełożonym zaistniałych konfliktowych sytuacji. Jednocześnie, jeżeli została o to poproszona, powódka pożyczala pieniądze innym pracownikom, a kiedy szła z pocztą robiła dla nich po drodze drobne zakupy, bądź wysyłała ich listy osobiste. Zachowanie powódki nie dezorganizowało pracy Wydziału. Każdy z pozostałych pracowników znał przydzielone mu obowiązki i je realizował. Nadto, powódka przez większość czasu zajmowała się roznoszeniem poczty i nie przebywała razem z pozostałymi pracownikami Wydziału.

U pozwanego brak było formalnie obowiązującej ścieżki służbowej w sprawach pracowniczych. Zwyczajowo zgłoszenia ewentualnych problemów w wydziale, w którym pracowała powódka dokonywano w pierwszej kolejności bezpośrednim przełożonym, którymi dla powódki byli Naczelnik Wydziału (M. P.) i Zastępca Naczelnika (L. F.), jak również Koordynatorowi (B. N.), będącemu pośrednikiem między szeregowymi pracownikami a Naczelnikiem i jego Zastępcą. Powódka zazwyczaj zwracała się w sprawach pracowniczych do B. N. lub L. F..

Pracownicy mogli również ze swoimi sprawami udać się bezpośrednio do Dyrektora, który ustalił stałe godziny przyjęć pracowników we wtorki o godz. 14.00. **(dowód: zeznania świadka B. G. k.65-66; zeznania świadka B. J. k.66-67; zeznania świadka E. W. k.67 verte-68 verte; zeznania świadka M. P. k.68 verte-69 verte; zeznania świadka L. C. k.82-84; zeznania świadka B. N. k.84-86 verte; zeznania świadka W. S. k.95 verte-96 verte; zeznania świadka L. F. k.105-107 verte; raport zbiorczy dot. obsługi spraw przez pracowników k.37-44 verte; przesłuchanie stron – powódki k.136-139 verte; przesłuchanie stron – za pozwanego Dyrektora Oddziału G. S. k.147-149 verte)**

W dniu 17 stycznia 2014 roku podczas monitorowania zleceń użytkowników w aplikacji (...) oraz po przeanalizowaniu ich uzasadnienia pod względem realizowanych zadań służbowych Naczelnik Wydziału (...) Klientów i Korespondencji M. P. stwierdziła nieuprawniony dostęp powódki, a także innych pracowników (B. G., E. W. i B. J.) do danych.

Z wydruku audytu wywołań usług w aplikacji B6 w okresie od 12 listopada 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku, wynikało, iż powódka bez uzasadnienia służbowego pobrała konta ubezpieczonych S. P., S. C. - pracowników pozwanego oraz członków rodziny powódki - P. G. (brata) i R. G. (matki).

W związku z powyższym powódka została wezwana w dniu 17 stycznia 2014 roku na rozmowę wyjaśniającą przez Naczelnika Wydziału M. P., która odbyła się w obecności Zastępcy L. F.. Naczelnik Wydziału polecił powódce złożenie jej pisemnych wyjaśnień w sprawie. Taka sama procedura miejsce w odniesieniu do pozostałych pracownic.

W dniu 20 stycznia 2014 roku powódka złożyła oświadczenie, w którym wskazała, iż z powodów prywatnych weszła na podstawowe dane identyfikacyjne matki oraz brata, podając zaznaczyła, iż powód wejścia może ujawnić jedynie Dyrektorowi Oddziału. Odnośnie wejść na konta S. C. oraz S. P. powódka oświadczyła, iż były one przypadkowe. Jednocześnie, powódka oświadczyła, iż nie wchodziła na konta innych osób. Powyższego oświadczenia powódka nie złożył Naczelnikowi Wydziału, ale bezpośrednio u Dyrektora, który przekazał je Naczelnikowi Wydziału celem wyjaśnienia sprawy.

**(dowód: audyt wywołań za okres od 12 listopada 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku k. 27-28, zeznania świadka M. P. k.68 verte-69 verte; zeznania świadka L. F. k.105-107 verte; przesłuchanie stron – za pozwanego Dyrektora Oddziału G. S. k.147-149, zeznania świadka B. G. k.65-66; zeznania świadka B. J. k.66-67; zeznania świadka E. W. k.67 verte-68 verte;**

W dniu 27 stycznia 2014 roku pozwany wymierzył powódce karę nagany w związku ze stwierdzonym naruszeniem obowiązków służbowych polegającym na nieuprawnionym pobraniu przez powódkę danych osobowych oraz świadomym przetwarzaniu tych danych z naruszeniem przepisów o ochronie danych osobowych. **(dowód: wniosek**

***o wdrożenie postępowania, oświadczenie powódki z dnia 20 stycznia 2014 roku, kara nagany – akta osobowe powódki k. (...) - (...) oraz akta sądowe k.5, k. 25)***

W dniu 20 stycznia Naczelnik Wydziału M. P. przeprowadziła dodatkowy audyt wywołań usług w aplikacji B6 za okres od 01 stycznia 2014 roku do dnia 20 stycznia 2014 roku, których stwierdziła kolejne naruszenia – wejście na konto ubezpieczonej J. P. (pracownika pozwanego).

***(dowód: audyt wywołań za okres od 01 stycznia 2014 roku do dnia 20 stycznia 2014 roku k.29)***

Niezależnie od postępowania w sprawie odpowiedzialności porządkowej Naczelnik Wydziału M. P. dokonała także zgłoszenia Administratorowi (...) A. P. (1) zamierzonego i świadomego naruszenia przez powódkę danych osobowych ww. osób, które miało miejsce w dniach: 15 listopada 2013 roku (wejście na konto ubezpieczonej R. G.), 20 listopada 2013 roku (wejście na konto ubezpieczonego S. C.), 05 grudnia 2013 roku (wejście na konto ubezpieczonego S. P.), 12 grudnia 2013 roku (wejście na konto ubezpieczonego P. G.) oraz w dniu 02 stycznia 2014 roku (wejście na konto ubezpieczonej J. P.). W związku ze złożonym wnioskiem Administrator (...) wszczął postępowanie wyjaśniające, w toku którego powódka w dniu 31 stycznia 2014 roku podała, iż pobrała konta R. G. i P. G. w celu sprawdzenia spraw rodzinnych, J. P. w celu sprawdzenia daty urodzin, a S. P. i S. C. przez pomyłkę lub zbieżność nazwisk. Na spotkaniu w dniu 31 stycznia 2014 roku pracownicy z wieloosobowego stanowiska ochrony danych osobowych M. Z. i A. P. (1) poinstruowali powódkę, iż działania te zgodnie z § 50 Regulaminu pracy stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i są podstawą rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W raporcie końcowym z dnia 15 lutego 2014 roku przesyłanym do Centrali ZUS Administrator (...) stwierdził naruszenie przez powódkę posiadanych uprawnień i kompetencji wynikających z zakresu obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień w zakresie objętym wnioskiem. ***(dowód: audyt wywołań za okres od 12 listopada 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku k. 27-28, audyt wywołań za okres od 01 stycznia 2014 roku do dnia 20 stycznia 2014 roku k.29, zgłoszenie naruszenia ochrony danych osobowych z dnia 21 stycznia 2014 roku k.23-23 verte; notatka z dnia 31 stycznia 2014 roku k. 26, raport końcowy k.24-24 verte; zeznania świadka A. P. (1) k.115-118)***

W związku ze stwierdzonymi naruszeniami Administrator (...) A. P. (2) dokonał również własnego audytu za okres wcześniejszy niż objęty audytem Naczelnika Wydziału. W wyniku audytu wywołań za okres od 01 lipca 2013 roku do 02 stycznia 2014 roku ustalił, iż prócz kont osób wskazanych we wniosku o wszczęcie postępowania wyjaśniającego powódka pobrała także konta ubezpieczonych (pracowników pozwanego) J. W. – 3 lipca 2013 roku, L. C. – 18 września 2013 roku, B. R. – 3 grudnia 2013 roku, M. G. (1) – 3 grudnia 2013 roku oraz A. P. (3) – 31 października 2013 roku.

Dostęp do konta ubezpieczonego oznacza potencjalną możliwość dostępu do wszystkich danych osobowych gromadzonych przez pozwanego, tj. m.in.: imię i nazwisko, nr PESEL, adres, miejsce zatrudnienia, wysokość zarobków, członków rodziny, okresy niezdolności do pracy itd. ***(dowód: audyt wywołań usług za okres od 12 listopada 2013 roku do 20 stycznia 2014 roku k.27-29 verte; wyciąg z audytu k.31; zeznania świadka M. P. k.68 verte-69 verte; zeznania świadka L. F. k.105-107 verte; zeznania świadka A. P. (1) k.115-118; przesłuchanie stron – za pozwanego Dyrektor Oddziału G. S. k.147-149 verte)***

W związku z przeprowadzonym audytem w dniu 19 lutego 2014 roku Administratorzy (...) A. P. (1) i M. Z. przeprowadzili kolejną rozmowę z powódką, której celem było ustalenie przyczyn pobrania kont J. W., L. C., B. R., M. G. (1) oraz A. P. (3). Powódka wskazała, iż w przypadku L. C. wprowadzała zajęcia komornicze, w przypadku J. W. i A. P. (3) prawdopodobnie wprowadzała zwolnienie lekarskie, a w przypadku B. R. sprawdzała datę urodzin. Powódka nie potrafiła wyjaśnić przyczyny przeglądania konta M. G. (2) i podała, że nie zna tej osoby. ***(dowód: notatka ze spotkania w dniu 19 lutego 2014 roku k.30; zeznania świadka A. P. (1) k.115-118)***

Uzasadnione służbowo było wejście jedynie na konto A. P. (3), bowiem dnia 31 października 2013 roku wypłynęło zaświadczenie lekarskie w jej sprawie i zostało zarejestrowane w aplikacji B6. **(dowód: korespondencja mailowa k.32-34; zeznania świadka A. P. (1) k.115-118)**

W związku z wynikami przeprowadzonego przez Administratora (...) powódka została również wezwana na rozmowę wyjaśniającą przez Naczelnika Wydziału M. P., która odbyła się w obecności Zastępcy L. F.. Po wysłuchaniu powódki Naczelnik M. P. zwróciła się do powódki o udzielenie jej pisemnych wyjaśnień, co do ww. wejść, czego nie uczyniła. Powódka Zastępca poprosiła później Naczelnika L. F. o możliwość ich złożenia w następnym dniu, po czym wzięła urlop, a następnie od dnia 27 lutego 2014 roku korzystała przez pół roku ze zwolnienia lekarskiego.

Jednocześnie jednak w dniu 25 lutego 2014 roku powódka złożyła 2 pisma skierowane bezpośrednio do Dyrektora, a których wskazywała, iż z uwagi na zakaz zastosowania kary porządkowej po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia, sprawę uważa za wyjaśnioną. Jednocześnie, powódka zwracała się o wyjaśnienie czy powinna mieć w zakresie swoich obowiązków rodzaje prac wykonywane przez osoby zatrudnione na stanowiskach referenta, starszego referenta oraz inspektora. **(dowód: zeznania świadka M. P. k.68 verte-69 verte; zeznania świadka L. F. k.105-107 verte; pisma powódki z 25 lutego 2014 roku k.35-36; przesłuchanie stron – powódki k.136-139 verte; przesłuchanie stron – za pozwanego Dyrektora Oddziału G. S. k.147-149 verte)**

W tym czasie, co powódka, kary nagany za nieuprawnione wejścia do systemów informatycznych otrzymały także: B. G. – wejścia w celu sprawdzenia daty urodzenia dwóch osób prac, E. W. – wejście na konta dwóch członków rodziny oraz B. J. – wejście na konto innego Naczelnika. Oprócz kary nagany pozostałych pracowników nie spotkały inne konsekwencje, za wyjątkiem ewentualnego pozbawienia premii. Dyrektor nie rozwiązała z nimi stosunku pracy, bowiem nieuprawnionych wejść dopuścili się pierwszy raz. Jednocześnie, Dyrektor wskazała, iż w razie powtórzenia sytuacji zostaną zwolnieni. (...) przeprowadzony przez (...) A. P. (1) nie wykazał, iż ww. pracownicy dokonywali także innych nieuprawnionych wejść na konta.

Wszyscy pracownicy pozwanego mieli świadomość, iż nie mogą dokonywać nieuprawnionych, tj. niezwiązanych z wykonywaniem obowiązków służbowych, wejść na konta ubezpieczonych i ewentualnych konsekwencji z tego tytułu. Pracownicy pozwanego wiedzieli, że wejście na konto jest uprawnione jedynie w zakresie weryfikacji czy osoba, której dotyczy korespondencja podlegająca rejestracji jest zgodna z danymi w systemie.

Naczelnik Wydziału M. P. oraz Zastępca Naczelnika ds. (...) Kancelaryjnej L. F. wszystkich podległych pracowników traktowali w ten sam sposób. **(dowód: zeznania świadka B. G. k.65-66; zeznania świadka B. J. k.66-67; zeznania świadka E. W. k.67 verte-68 verte; zeznania świadka M. P. k.68 verte-69 verte; zeznania świadka L. C. k.82-84; zeznania świadka B. N. k.84-86 verte; zeznania świadka W. S. k.95 verte-96 verte; zeznania świadka L. F. k.105-107 verte; zeznania świadka A. P. (1) k.115-118; przesłuchanie stron – powódki k.136-139 verte; przesłuchanie stron – za pozwanego Dyrektora Oddziału G. S. k.147-149 verte)**

Sąd oddalił wniosek powódki zgłoszony na rozprawie w dniu 18 stycznia 2016 roku o dopuszczenie dowodu z zaświadczenia lekarskiego z 29 grudnia 2014 roku oraz dokumentacji medycznej ( k.149 verte), gdyż stan zdrowia powódki pozostaje bez znaczenia dla niniejszej sprawy i nie stanowi przedmiotu dowodu zgodnie z art. 227 k.p.c. Nadto, wniosek dowody uznać należy za spóźniony, bowiem został zgłoszony dopiero na rozprawie w dniu 18 stycznia 2016 roku, a powódka nie uprawdopodobniła, iż nie zgłosiła go we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionego dowodu nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności.

#### **Sąd zważył, co następuje:**

Powódka domagała się przywrócenia do pracy w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę.

Jak stanowi przepis art. 45 § 1 k.p. 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 albo o odszkodowaniu. Z mocy art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się m.in. przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). Jak stanowi § 3 powyższego artykułu, oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Nadto, na mocy § 4 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, a zgodnie z § 5 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Jak stanowi art. 32 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony (§ 1 pkt. 3), a jej rozwiązanie następuje z upływem okresu wypowiedzenia (§ 2). Z mocy przepisu art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata (pkt 3). Zgodnie z art. 38 § 1 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia dopiero po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie (§ 5).

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione. Z naruszeniem przepisów mamy do czynienia w szczególności w przypadku: niezachowania formy pisemnej, pominięcia w wypowiedzeniu uzasadnienia tego oświadczenia, niezachowania trybu postępowania przeznaczonego na konsultację zamiaru wypowiedzenia z właściwymi podmiotami, podania krótszego od wymaganego okresu wypowiedzenia, niepoinformowania pracownika w sposób prawidłowy o przysługujących mu środkach odwoławczych od wypowiedzenia, a także w przypadku złamania zakazu wypowiedzania umowy o pracę osobom, którym służy tzw. wzmożona ochrona.

Pozwany dochował od strony formalnej trybu wypowiedzenia powódce umowy o pracę określonego przepisami Kodeksu pracy, bowiem dokonał tych czynności na piśmie, zastosował właściwy okres wypowiedzenia, wskazał przyczynę oraz pouczył powódkę o prawie i sposobie odwołania do sądu pracy. Wypowiedzenie zostało również poprzedzone zwróceniem do właściwej organizacji związkowej o zajęcie stanowiska. W niniejszej sprawie wypowiedzenie spełnia zatem wszystkie kodeksowe wymogi formalne, wobec czego zasadne stało się jego zbadanie pod względem merytorycznym, tj. ustalenie jego zasadności.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSN 1999/21/688). Nadto, pracodawca nie może w trakcie procesu przed sądem wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu umowy o pracę (por. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSN 2000/7/266 oraz podobnie wyr. Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118). Według utrwalonego już stanowiska judykatury przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000/23/858; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).



Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (zob. post. Sądu Najwyższego z dnia 23 grudnia 2004 r., III PK 68/04, LEX nr 1232332).

Zarzut powódki o niezrozumiałości przyczyny wypowiedzenia umowy określonej w pkt 4 był bezzasadny. Nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14, LEX nr 1653739). W pkt 4 wypowiedzenia pozwany zarzucił powódce pomijanie drogi służbowej polegającej na lekceważeniu przy załatwianiu spraw bezpośrednich przełożonych (Naczelnik Wydziału, Z-ca Naczelnika Wydziału), co miało wpływać na dezorganizację pracy. W ocenie Sądu wskazana punkcie 4 przyczyna została wystarczająco skonkretyzowana. Mając na uwadze zwyczajową ścieżkę komunikacji pomiędzy pracownikami a przełożonymi przyjętą u pozwanego, powódka musiała sobie zdawać sprawę, iż jej przełożeni oczekują złożenia przez nią wyjaśnień w kwestii nieuzasadnionych wejść na konta ubezpieczonych bezpośrednio Naczelnik Wydziału M. P., która zwróciła się o udzielenie takich wyjaśnień. Tymczasem powódka ominęła zwyczajowo przyjętą ścieżkę komunikacji i zwróciła się w tej sprawie bezpośrednio do Dyrektora.

Odnosząc się do rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia, Sąd wskazuje, iż znalazły one jedynie częściowe potwierdzenie.

Jeżeli chodzi o przyczynę wypowiedzenia opisaną w punkcie 1 oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, to wskazać należy, co następuje.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż w trakcie audytu przeprowadzonego w lutym 2014 roku przez Administratora (...) A. P. (1) pozwany wykrył także inne niż ujawnione już w styczniu 2014 roku nieuprawnione wejścia powódki do systemu informatycznego. W konsekwencji, wykazane zostało również, iż składając oświadczenie z dnia 20 stycznia 2014 roku powódka podała nieprawdziwe informacje odnośnie do kont osób ubezpieczonych, na które wchodziła bez uzasadnienia służbowego. Oprócz wejść na konta S. P., S. C., J. P., P. G. oraz R. G. – co zostało ujawnione w styczniu 2014 roku, powódka pobrała w sposób nieuprawniony również konta J. W. – 3 lipca 2013 roku, L. C. – 18 września 2013 roku, B. R. – 3 grudnia 2013 roku oraz M. G. (1) – 3 grudnia 2013 roku. Jednocześnie, w dniu 20 stycznia 2014 roku powódka oświadczyła, iż nie pobierała w sposób nieuzasadniony kont innych osób niż już ujawnionych przez przełożonych. Powyższe okoliczności stanowią obiektywną przyczynę utraty zaufania do powódki przez pozwanego. Po pierwsze, rzeczywista skala naruszeń, jakich dopuściła się powódka była niemal dwukrotnie większa niż pierwotnie ujawniona, a po drugie mając na uwadze, że powódka świadomie ukryła tę okoliczność przed pracodawcą i składając oświadczenie niezgodne z prawdą.

Sąd nie dał wiary wyjaśnieniom powódki, iż w chwili złożenia oświadczenia nie pamiętała o dokonaniu innych nieuprawnionych wejść, mając na uwadze, iż nie jest możliwe by powódka w sposób nieświadomy weszła na konto jakiegoś ubezpieczonego, a nieuprawnione wejścia dotyczyły osób znanych jej z pracy.

Podkreślić należy, iż powódka była zobowiązana w ramach swoich obowiązków służbowych do przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych oraz była odpowiedzialna za ochronę przed niepożądanym dostępem, nielegalnym ujawnieniem lub pozyskaniem przetwarzanych danych osobowych. Obowiązki te wynikały zarówno z indywidualnego zakresu czynności powódki, jak i Regulaminu pracy, z którym się zapoznała. W tym celu powódka przeszła szkolenia w zakresie ochrony danych osobowych, a także złożyła szereg oświadczeń obejmujących m.in. oświadczenia o znajomości przepisów ustawy o ochronie danych osobowych i Instrukcji zarządzania systemami informatycznymi służącymi do przetwarzania danych osobowych w ZUS. Nadto, powódka musiała mieć świadomość rangi ważności obowiązku ścisłej ochrony danych osobowych przetwarzanych przez pozwanego. Zgodnie z § 50 Regulaminu pracy udowodnione naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych rozumiane było jako ciężkie

naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych stanowiące podstawę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Sąd nie dał wiary przesłuchaniu powódki w zakresie, w jakim twierdziła, iż nie była świadoma, że nie może wchodzić na konta ubezpieczonych innych niż tych, których dotyczyła korespondencja. Taką świadomość posiadali pozostali pracownicy pozwanego. Jednocześnie, powódka przeszła stosowne szkolenia z zakresu ochrony danych osobowych, знаła Regulamin pracy oraz została zobowiązana do przestrzegania tych danych – co też sama przyznała.

Stanowisko powódki, iż wobec kary nagany nie może ponosić dodatkowych konsekwencji w postaci zwolnienia z pracy nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem wypowiedzenie umowy nastąpiło z powodu ujawnienia pobrań kont innych osób niż samo nałożenie kary porządkowej. Niezależnie od powyższego jak wskazuje się w orzecznictwie pracodawca może rozwiązać umowę o pracę, za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, na podstawie tego samego zdarzenia, za które została nałożona na pracownika kara porządkowa. Pracodawca ma takie prawo w każdym przypadku, w którym waga naruszenia obowiązków jest na tyle znacząca, że uzasadnia przekonanie pracodawcy o niemożności dalszego zatrudnienia pracownika (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2015 r., I PK 171/14, M.P.Pr. (...)).

W ocenie Sadu utrata zaufania spowodowana wielokrotnymi naruszeniem danych osobowych oraz podanie nieprawdziwych informacji odnośnie zakresu nieuprawnionych wejść na konta ubezpieczonych stanowi tego rodzaju naruszenie obowiązków, które uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (lub nawet bez wypowiedzenia), nawet gdy częściowo wynika z tego samego zdarzenia, za które została nałożona na pracownika kara porządkowa.

Nieprzedstawienie przez powódkę bezpośrednio przełożonemu wyjaśnień dotyczących przyczyn wejść na konta ubezpieczonych wskazanych w audycie sporządzonym przez Administratora (...) jakkolwiek zostało przez pozwaną wykazane, samo w sobie nie było w ocenie Sądu wystarczające do uznania za obiektywną przyczynę utraty zaufania. Powódka, co prawda rzeczywiście nie udzieliła takich wyjaśnień bezpośrednio przełożonemu, jednakże powodu takiego zachowania należy upatrywać w usprawiedliwionej nieobecności w pracy związanej z udzielonym urlopem, a następnie zwolnieniem lekarskim. Ponadto należy mieć na uwadze, iż wyjaśnienia dotyczące audytu przeprowadzonego przez Administratora (...) zostały złożone przez powódkę w rozmowie z A. P. (1) z czego sporządzono w dniu 19 lutego 2014 roku notatkę służbową.

Jeżeli chodzi punkt 2 oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, to pozwany zarzucał powódce ignorowanie poleceń osoby pełniącej nadzór nad należytym wykonywaniem obowiązków przez pracowników kancelarii (...) polegające na niewprowadzeniu danych do aplikacji BC (ewidencja zwolnień lekarskich) mimo otrzymania takiego polecenia, jednakże zarzut nie znalazł należytego potwierdzenia. Sąd nie dał wiary świadkom M. P., B. N. i L. F. oraz Dyrektorowi G. S. słuchanej za pozwanego w zakresie, w jakim twierdzili, iż powódka odmówiła spełnienia polecenia B. N.. Poza relacją tych osób będących przełożonymi powódki, okoliczności te nie zostały potwierdzone innymi dowodami przeprowadzonymi w sprawie, a w szczególności zeznaniami pozostałych świadków. Zarzut odmowy spełnienia polecenia nie precyzuje jakiej ilości danych miał dotyczyć, czy był jednorazowy czy też obejmował dłuższy okres. Okoliczności te nie zostały nadto stwierdzone żadnymi dokumentami znajdującymi się w aktach osobowych powódki, a zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego przyjęć należy, iż w przypadku odmowy spełnienia polecenia służbowego przez pracownika, jego bezpośredni przełożony sporządziłby jakikolwiek dokument stwierdzający taką sytuację – w szczególności właściwą notatkę służbową, którą mógłby następnie przedłożyć swoim przełożonym. Nadto, sama B. N., której to polecenia miała odmówić powódka, w trakcie składania zeznań podała, iż nie pamięta sytuacji aby wydała polecenie powódce, a ona go nie wykonała (vide k.84 verte).

Jeżeli chodzi o przyczynę opisaną w punkcie 3, to w ocenie Sadu pozwana nie wykazała zasadności wypowiedzenia z powodu stwarzania przez powódkę konfliktowych sytuacji w zespole.

Przeprowadzone dowody rzeczywiście wykazały, iż powódka była wobec pozostałych współpracowników osobą impulsywną i nie cieszyła się ich sympatią, a także iż potrafiła być konfliktowa. Jednakże, współpracownicy powódki zeznawali także, iż jeżeli została o to poproszona, powódka pożyczala pieniądze, a przy okazji wyjścia z pocztą robiła

dla nich po drodze drobne zakupy, bądź wysyłała ich listy osobiste. Takie zachowanie świadczy, iż mimo trudnego charakteru, powódka starała się zachowywać poprawne relacje z pozostałymi współpracownikami. W relacjach międzyludzkich, także w środowisku pracy, niejednokrotnie dochodzi do spięć spowodowanych różnicą zdań czy charakterów, lecz nie wszystkie spięcia noszą znamiona konfliktów, które mogłyby wpływać destruktywnie na zespół. Współpracownicy nie zgłaszali przełożonym zaistniałych konfliktowych sytuacji mimo, iż zachowanie powódki było niezmiennie przez całe lata, przyjąć zatem należy, iż je tolerowali i przyzwyczaili się do niego.

Co do zarzutu pomijania drogi służbowej wskazanego w punkcie 4 pisma z dnia 02 września 2014 roku, opisanego jako lekceważenie przy załatwianiu spraw bezpośrednich przełożonych (Naczelnik Wydziału, Z-ca Naczelnika Wydziału), co wpływało na dezorganizację pracy zaznaczyć należy, iż u pozwanego brak było oficjalnej procedury zgłaszania przez pracowników ewentualnych problemów. Jedynie zwyczajowo zgłoszenia dokonywano wobec bezpośredniego przełożonego. Jednocześnie, Dyrektor pozwanego ustalił stałe godziny przyjęć pracowników z ich sprawami we wtorki o godz. 14.00. Wobec powyższego uzasadnione jest zwrócenie się przez każdego pracownika bezpośrednio do Dyrektora, który następnie jeżeli uzna to za stosowne winien przekazać taką sprawę bezpośredniemu przełożonemu pracownika. Pominięcia zwyczajowej służbowej ścieżki komunikacji nie można utożsamiać automatycznie z lekceważenia bezpośrednich przełożonych, pozwany zaś nie udowodnił, by powódka działała z takim zamiarem. Niezależnie od powyższego, pozwany w żaden sposób nie wykazał również na czym miała polegać dezorganizacja pracy przez powódkę.

W konsekwencji, Sąd uznał, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę dokonane przez pozwanego nie naruszało przepisów prawa i było uzasadnione, bowiem zachowanie powódki opisane w punkcie 1 tiret pierwsze i trzecie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 02 września 2014 roku stanowiło obiektywną przesłankę utraty zaufania przez pozwanego.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne, na podstawie przywołanych wyżej przepisów, Sąd oddalił powództwo.

O kosztach zastępstwa procesowego stron orzeczono na mocy art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy i na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 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 j.t.), w brzmieniu obowiązujący w dacie wszczęcia postępowania. Powódka przegrała spór z pozwanym, wobec czego winna zwrócić na jego rzecz koszty zastępstwa procesowego w kwocie 60,00 zł.