

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Bożena Mizak, Iwona Ozga

Protokolant st. sekr. sąd. Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 15 listopada 2016 r. w Puławach

sprawy z powództwa H. N.

przeciwko Towarzystwu Pomocy im. (...). (...) (...)

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy

1. oddała powództwo;
2. nie obciąża powoda kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 12 sierpnia 2016r. powód H. N. wnosił o przywrócenie go do pracy w pozwanym Towarzystwie Pomocy im. (...). (...) (...) w P. na poprzednie warunki pracy i płacy.

Pozwane Towarzystwo Pomocy im. (...). (...) (...) w P. powództwa nie uznawało i wносиło o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił co następuje:

Towarzystwo Pomocy im. (...). (...) A. jest organizacją społeczną, której celem działania jest niesienie pomocy bezdomnym oraz ubogim, starszym, chorym, niepełnosprawnym, ofiarom przemocy i innym osobom potrzebującym pomocy – w duchu patrona św. (...) A. i min. zajmuje się opieką społeczną i wychowawczą z zakwaterowaniem, a jednostkami terenowymi Towarzystwa są (...) (wydruk z Krajowego rejestru Sądowego- k.6-7). Koło (...) Towarzystwa zajmuje się prowadzeniem schroniska dla bezdomnych mężczyzn w P. (bezsporne).

Powód H. N. zatrudniony był w Towarzystwie Pomocy im. (...). (...) (...) w P. na podstawie umowy o pracę od dnia 1 marca 1994r. jako wychowawca- opiekun, potem starszy opiekun w schronisku dla bezdomnych mężczyzn w P. (akta osobowe).

Powód posiadał zakres obowiązków (akta osobowe).

Na terenie schroniska dla bezdomnych mężczyzn w P. znajdował się komputer stacjonarny umiejscowiony na biurku w pokoju służbowym – dyżurce (bezsporne). W komputerze tym znajdowały się wszystkie dane związane z prowadzeniem schroniska, w tym dane osobowe pensjonariuszy, dane finansowe dotyczące ogółu pracy schroniska,

dane osobowe i finansowe pracowników, pisma wychodzące ze schroniska (zeznania świadka H. K. k.140-141, zeznania Prezes (...) J. P. słuchanej w trybie art. 299 kpc k. 141-141v). Dostęp do tego komputera chroniony był hasłem znanym tylko kierownik schroniska (...) i zastępcy kierownika W. W. (zeznania świadków: H. K. i W. W. k.139v-140, zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc.141-141v). W schronisku był także laptop, niechroniony żadnym hasłem, który był dostępny dla wszystkich pracowników schroniska (zeznania świadków: H. K., W. W., M. W. k.139v, zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc).

W dniu 29 lipca 2016r. kierownik Schroniska (...), przystępując do pracy na komputerze stacjonarnym, stwierdziła, że ktoś korzystał z przeglądarki internetowej tego komputera przeglądając strony pornograficzne i z historii wyświetleń wynikało, że ktoś przeglądał te strony w dniach 17, 19,21,23 i 25 lipca 2016r. (zeznania świadka H. K.). Następnie H. K. ustaliła, że w tych dniach dyżur opiekuna pełnił w schronisku w godz. od 15.00 do 23.00 powód, powiadomiła o tym fakcie niezwłocznie Prezes K. J. P. (zeznania świadka H. K., zeznania Prezes K. J. P. słuchanej w trybie art. 299 kpc). Następnie Prezes (...) J. P. i kierownik schroniska H.K. przeprowadziły rozmowę z powodem, który tego dnia był w pracy i powód przyznał się, że korzystał z komputera służbowego i przeglądał strony erotyczne i pornograficzne, a na pytanie skąd znał hasło do komputera, odpowiedział, że nie robił tego sam, lecz z podopiecznym, który pomagał mu w otworzeniu komputera i stron, a na pytanie o nazwisko podopiecznego, powód oznajmił, że nie ujawni tego i bierze całą odpowiedzialność na siebie (zeznania świadka H. K., zeznania Prezes K. J. P. słuchanej w trybie art. 299 kpc). Z rozmowy tej tego dnia sporządzona została przez H. K. notatka służbowa (notatka służbowa- k.49, zeznania świadka H. K., zeznania Prezes K. J. P. słuchanej w trybie art. 299 kpc). Następnie H. K. zleciła zastępcy kierownika W. W. sprawdzenie czy w innych dniach przeglądane były na tym komputerze strony internetowe pornograficzne i erotyczne i W. W. ustalił, że takie przeglądarki miały miejsce także w dniach: 8.11.15, 21.04.16, 4.04.16, 8.04.16, 10.04.16, 24.04.16, 26.04.16, 14.05.16, 16.05.16, 24.05.16, 20.05.16, 26.05.16, 5.06.16, 15.06.16, 15.06.16, 21.06.16, 21.06.16, 5.07.16, 9.07.16 (wydruki logów komputerowych - k. 51,52,53,55,56,58,59,60,61,62,63,65,66,67,68,69,70,72,74,75,76,77,79,81,83,82,85,86,87, 88, 90,91,93,94,96,98,100,101,103,105,106,108,109,110,112,113,114,116,117,118,120,122, 123,125,126,128). W tych dniach w godzinach wejść dyżur pełnił powód (wyciąg z książki dyżurów z dat: 8.11.15, 21.04.16, 4.04.16, 8.04.16, 10.04.16, 24.04.16, 26.04.16, 14.05.16, 16.05.16, 24.05.16, 20.05.16, 26.05.16, 5.06.16, 15.06.16, 15.06.16, 21.06.16, 21.06.16, 5.07.16, 9.07.16 i 11.07.16 (k50, 54,57, 64,71,73,78,80,84,89,92,95,97,99,102,104,107,111,115,119,121,124,127)).

W dniu 2 sierpnia 2016r. Prezes (...) Towarzystwa Pomocy im. (...). (...) A. w P. J. P. wręczyła powodowi pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52§1pkt1 kp z powodu ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na złamaniu hasła zabezpieczającego i korzystaniu ze służbowego komputera, do czego nie był upoważniony oraz wielokrotnym (na przykład w dniach 17,19,21,23, 25 lipca 2016r.) przeglądaniu na tym komputerze internetowych stron erotycznych i pornograficznych w godzinach pracy (k.8, akta osobowe).

Wynagrodzenie powoda stanowiło kwotę 2328,20zł (k.25).

W schronisku ustalony jest Regulamin pracy dla pracowników (k37-43).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powoda o przywrócenie go do pracy w pozwanym Towarzystwie Pomocy im. (...). (...) (...) w P. na poprzednie warunki pracy i płacy, w ocenie sądu, jest nieuzasadnione.

Na wstępie podnieść należy, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie przewidzianym w art 52 kp jest najbardziej dotkliwą sankcją przewidzianą w kodeksie i winno więc być stosowane tylko w wyjątkowych okolicznościach i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok SN M.Pr.Pr. – wkł.2005/12/16). Zgodnie z brzmieniem art 52 § 1 pkt. 1 kp w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy i istnienie właśnie winy po stronie pracownika jest bezwzględny warunkiem dopuszczającym możliwość zastosowania przez pracodawcę tego właśnie sposobu rozwiązania stosunku

pracy. Ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy przyjął, że winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy świadomie dopuszcza się czynu, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W zakresie normy zawartej w art. 52 § 1 pkt. 1 kp będą się zatem mieściły jedynie czyny, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, zaś przy ocenie czy miało miejsce takie zachowanie pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd w charakterze zawinienia (wyr. SN z 02.06.1997 r., I PKN 193/97, OSPiKA 1998/9/269, wyr. SN z 9 grudnia 1976r. w sprawie IPRN 111/76). Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 2 kp musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy (wyrok s.apel. w Warszawie II APa 103/04, wyrok SN – M.P.Pr.2005/7/170). Ocena czy dane naruszenie jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. W wyroku z dnia 9 lipca 2009 r. w sprawie II PK 46/09 Sąd Najwyższy podniósł, że w 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. W wyroku z dnia 28 czerwca 2012r. w sprawie II PK 285/11 Sąd Najwyższy podniósł, iż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące zaś niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak podniósł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lutego 2008 r. w sprawie II PK 162/07 (OSNP 2009, nr 7-8 poz. 98), bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo.

Przenosząc cytowane wyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego i rozważania, które tutaj sąd w całości podziela na realia przedmiotowej sprawy, uznać należy, iż decyzja pozwanego pracodawcy o natychmiastowym rozwiązaniu z powodów stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp - z przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym stosunek pracy, jest uzasadniona, gdyż zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala na uznanie, że o działaniu powoda w okresie od co najmniej 8 listopada 2015r. do 25 lipca 2016r. można powiedzieć, iż stanowi ono naruszenie przez niego jego obowiązków pracowniczych i to w sposób ciężki, z naruszeniem istotnych interesów pracodawcy.

Przyczyna podjęcia przez pracodawcę decyzji o zastosowaniu takiego sposobu rozwiązania stosunku pracy musi być wskazana konkretnie i pozwany pracodawca jako taką przyczynę podał fakt, że powód złamał hasło zabezpieczające i w godzinach pracy korzystał ze służbowego komputera, do czego nie był upoważniony oraz wielokrotnie (na przykład w dniach 17,19,21,23, 25 lipca 2016r.) przeglądał na tym komputerze internetowe strony erotyczne i pornograficzne.

Powód przyznał, że w godzinach swojej pracy w schronisku, korzystał ze służbowego komputera, do czego nie był upoważniony oraz że przeglądał na tym komputerze w godzinach pracy internetowe strony erotyczne i pornograficzne. Zdaniem jednak powoda, zarzut złamania przez niego hasła zabezpieczającego dostęp do tego komputera jest niezasadny, bo hasło nie zostało przez niego złamane, tylko wszedł w jego posiadanie w taki sposób, że zapamiętał

to hasło, gdy W. W. podawał je osobie z zewnątrz, która co tydzień wyświetlała filmy w schronisku. Nadto, zdaniem powoda, działanie jego nie naruszało interesu pracodawcy w istotny sposób. Także zdaniem powoda, jego zachowania nie były notoryczne, bo pozwany w piśmie rozwiązującym stosunek pracy wskazał jedynie 5 dni, kiedy to powód miał korzystać z komputera służbowego.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, zdaniem sądu, wynika jednak, iż zachowanie powoda, o którym mowa w piśmie rozwiązującym z nim stosunek pracy, oczywiście było nie tylko naganne, ale nosi też znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pracownik bowiem ma obowiązek wykonywania przypisanych mu zakresem obowiązków i poleceniami przełożonych czynności pracowniczych w godzinach pracy. Poza sporem jest, że do podstawowych obowiązków powoda w trakcie dyżuru pełnionego w schronisku od godz. 15.00 do 23.00 jako starszego opiekuna, wymienionych szczegółowo w jego zakresie czynności, niezmiennym zresztą od lat, było sprawowanie nadzoru nad podopiecznymi, przyjmowanie, segregowanie darów, pilnowanie dyżurów porządkowych, zwracanie uwagi na trzeźwość mieszkańców. Poza sporem też jest, że miejscem pracy opiekuna jest teren schroniska, w tym również i opiekun może przebywać na dyżurce. Bezspornym też jest, że jeżeli chodzi o narzędzia pracy przyznane opiekunowi przez kierownictwo schroniska, to był to na pewno laptop niechroniony hasłem, przeznaczony do użytku przez wszystkich pracowników schroniska. Natomiast – co także jest bezspornym, komputer stacjonarny znajdujący się na biurku w dyżurce nie był przydzielony do użytkowania przez pracowników schroniska, bo dostęp do tego komputera zabezpieczony był hasłem, które znała tylko kierownik H. K. i jej zastępca W. W.. Powód przyznaje, że hasło dostępu do tego komputera nie zostało mu wskazane przez pracodawcę i w swojej pracy nie miał potrzeby, aby korzystać z tego komputera. Jednakże, co także powód przyznał, korzystał on jednak z tego komputera bez wiedzy i zgody pracodawcy i powód nie kwestionuje, że znając jednak hasło dostępu do tego komputera, w godzinach swojej pracy w schronisku, włączał on komputer i przeglądał na tym komputerze internetowe strony erotyczne i pornograficzne. Zauważyć w tym miejscu należy, że jak zgodnie zeznały Prezes (...) J. P. słuchana w charakterze strony i świadek - kierownik schroniska H.K., w dniu stwierdzenia faktu nieuprawnionych wejść powoda na komputer służbowy, przeprowadziły one rozmowę z powodem, który tego dnia był w pracy i powód od razu przyznał się, że korzystał z komputera służbowego i przeglądał strony erotyczne i pornograficzne, a na pytanie skąd znał hasło do komputera, odpowiedział, że nie robił tego sam, lecz z podopiecznym, który pomagał mu w otworzeniu komputera i stron, a na pytanie o nazwisko podopiecznego, powód oznajmił, że nie ujawni tego i bierze całą odpowiedzialność na siebie, a z rozmowy tej tego dnia sporządzona została przez H. K. notatka służbowa. Natomiast zeznając w charakterze strony przed sądem powód przedstawiał, że poznał hasło do tego komputera, bo usłyszał je gdy W. W. podawał to hasło wolontariuszowi wyświetlającemu filmy dla mieszkańców schroniska. Przesłuchani w charakterze świadków M. W. (k.139v) i W. W. zaprzeczyli, iżby była taka sytuacja, że W. W. podawał hasło do tego komputera M. W. i zeznania te sąd obdarzył wiarą w całości, bo są one zgodne ze sobą, logiczne. M. W. nie jest pracownikiem schroniska tylko wolontariuszem w schronisku, poświęcającym swój wolny czas dla mieszkańców schroniska i jego zeznania są jak najbardziej wiarygodne i szczerze, bo nie miał on żadnego interesu aby przedstawiać nieprawdziwy stan faktyczny. Natomiast zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc w tym zakresie są nielogiczne, gołosłowne, nie poparte żadnymi dowodami i sąd nie obdarzył ich wiarą w tym zakresie. Zauważyć należy, że powód w czasie pierwszej rozmowy, po stwierdzeniu faktu jego wejść na te strony, przedstawił H. K. i J. P. inny sposób uzyskania przez niego możliwości wejścia do tego komputera i zdaniem sądu, faktycznie było tak, jak wtedy podawał powód, bo powód niejako „na gorąco”, szczerze wyjaśniał, a więc bez przemyśleń, w jaki sposób uzyskał możliwość korzystania z tego komputera.

Zeznania świadka H. K. i Prezes (...) J. P. sąd obdarzył wiarą w całości, a w szczególności co do stanu faktycznego przedstawianego przez powoda w rozmowie bezpośrednio po stwierdzeniu, iż wchodził on na te strony, bo zgodnie przedstawiają stan faktyczny i są logiczne, a sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z tymi osobami uznał, że H. K. i J. P. szczerze i prawdziwie przedstawiają opis zdarzenia. Zdaniem sądu, osoby te nie miały absolutnie żadnego powodu aby podawać nieprawdziwy opis wyjaśnień powoda składanych przez niego czasie tej rozmowy w dniu stwierdzenia wejść do tego komputera, bo jak zgodnie zeznały te osoby- przełożeni powoda, swoje obowiązki opiekuna wykonywał on poprawnie i nie było żadnych przyczyn, aby stawiać go w niekorzystnym świetle. Uzyskanie przez

powoda dostępu do tego komputera przy pomocy mieszkańca schroniska jest wysoce nieodpowiedzialne, naganne i dyskwalifikuje powoda jako opiekuna w schronisku.

Jednakże nawet gdyby teoretycznie przyjąć wersję powoda przedstawianą przez niego w toku procesu, to także jego zachowanie jest rażąco naganne. Uzyskanie bowiem przez powoda w jakikolwiek sposób dostępu do tego komputera zabezpieczonego hasłem komputera bez wiedzy i zgody pracodawcy jest działaniem bezprawnym.

Zauważyć należy, że pozwany pracodawca w piśmie rozwiązującym z powodem stosunek pracy wpisał, iż powód wielokrotnie przeglądał na tym komputerze te internetowe strony i tylko przykładowo wpisał konkretne daty tj. daty z ostatniego okresu; natomiast pozwany złożył do akt sprawy wydruki z historii przeglądanych witryn internetowych na tym komputerze w okresie za jaki dostępne były te dane i powód nie zakwestionował żadnego tego wydruku, a w szczególności nie podał, że danego dnia, wskazanego w tych dokumentach nie korzystał on z tego komputera i nie przeglądał tych stron. Fakt, że daty, w których następowały wejścia na tym komputerze na te strony miały miejsce podczas dyżurów pełnionych przez powoda wynika z wyciągów z książki dyżurów, a powód nie kwestionował że tych konkretnych dniach pracował jako opiekun.

Zatem stwierdzić należy, że w dniach i godzinach wynikających z wydruków logów komputerowych wraz z adresami i zawartością przeglądanych stron internetowych, złożonych przez stronę pozwaną do akt sprawy, powód w godzinach swojej pracy, włączał komputer stacjonarny, chroniony hasłem niepodanym mu przez pracodawcę, bez wiedzy i zgody pracodawcy i przeglądał strony internetowe o treści pornograficznej i erotycznej. Jak wynika z zeznań świadka W. W., stwierdzone przez niego w wyniku analizy wejścia na tym komputerze na te strony w okresie od 8 listopada 2015r. dotyczyły tylko dyżurów pełnionych przez powoda powód tego nie kwestionował.

Niewątpliwie, powód zachowując się w godzinach pracy w taki sposób jak wyżej przedstawiono, naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, bo w czasie przeznaczonym na świadczenie umówionej pracy zajmował się innymi czynnościami niezwiązanymi z pracą. Jak wynika z analizy wydruków logów wejścia na te strony, odbywały się te wejścia w różnych godzinach w czasie dyżuru pełnionego przez powoda, najczęściej wieczorem, ale to były godziny, gdy mieszkańcy schroniska jeszcze byli aktywni i oczywiście nadzór powoda jako opiekuna nad tymi osobami, wśród których przecież są także osoby z problemami np. alkoholowymi, był niezbędny. Powód zaś zamiast zajmować się tym co do niego należało, to siadał w dyżurce i przeglądał strony, którymi był zainteresowany. Te zachowania powoda, co podkreślają kierownik schroniska H.K. i Prezes (...) J. P., pozostawały w istotnej sprzeczności z miejscem pracy powoda – schronisko dla bezdomnych mężczyzn, które jest prowadzone z duchem św. (...) A., gdzie znajduje się kaplica, a nadto przeglądanie w dyżurce, czyli w miejscu ogólnie dostępnym, stron internetowych o zabarwieniu erotycznym, mogło doprowadzić także do tego, że ktoś z podopiecznych mógł także zobaczyć te strony. Przede wszystkim, jak już wyżej podniesiono, uzyskanie przez powoda dostępu do tego komputera przy pomocy mieszkańca schroniska jest rażąco nieodpowiedzialne.

Jak wyżej podniesiono, powód nie kwestionował wydruków z logów i na pewno można powiedzieć, że ilość wejść powoda, w przeciągu okresu od 8 listopada 2015r. do 25 lipca 2016r. na te strony, była wielokrotna.

Przyznać należy rację pozwanemu, iż kwalifikacja obowiązku pracownika powinna być powiązana z rodzajem świadczonej pracy, a także powinna być oceniana przez pryzmat prowadzonej przez pracodawcę działalności. Powód pełnił funkcję opiekuna pensjonariuszy, czyli niejako ich wychowawcy i odpowiadał za prawidłowe ich zachowanie oraz ich socjalizację i niewątpliwie od opiekuna w schronisku dla mężczyzn wymaga się aby kreował pozytywne wzorce zachowań. Tymczasem zachowanie powoda polegające na zajmowaniu się przez niego wielokrotnie w czasie dyżuru oglądaniem stron o treściach pornograficznych na pewno moralnie nie było kompatybilne z miejscem świadczonej pracy i rodzajem obowiązków.

Przede wszystkim, jeszcze raz należy podkreślić, że powód nie był absolutnie upoważniony aby korzystać z tego komputera, do którego dostęp był zabezpieczony hasłem, które znali tylko H. K. i W. W.. Powodowi pracodawca tego hasła nie udostępnił, a więc kierownictwo schroniska i Zarząd Koła nie mieli woli, aby powód korzystał z tego komputera. Powód twierdzi, iż pracodawca wprost nie zakazał mu korzystania z komputerów służbowych, telewizji czy

radia w godzinach pracy. Oczywiście, poza sporem jest, że pozwany pracodawca nie zabronił żadnemu pracownikowi schroniska korzystania ze sprzętów ogólnodostępnych czyli radia, telewizji i laptopa służbowego. Natomiast dostęp do komputera służbowego stacjonarnego zabezpieczony był hasłem dostępu, co w oczywisty sposób oznaczało, że nie jest to sprzęt ogólnodostępny. Powód zaś wszedł w posiadanie znajomości hasła zabezpieczającego dostęp do tego komputera w sposób niewątpliwie nieuprawniony. Pozwany pracodawca w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy wpisał, iż naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych polegało na złamaniu hasła zabezpieczającego. Takie sformułowanie należy rozumieć, zdaniem sądu, jako wejście przez powoda w sposób nieuprawniony, bez względu na sposób w jaki to uczynił i odbezpieczenie hasłowego zabezpieczenia, a następnie korzystanie z komputera służbowego bez wiedzy i zgody pracodawcy.

W komputerze tym, co wynika z zeznań Prezes (...) J. P. a także świadków H. K. i W. W. znajdowały się dane związane z pracą schroniska, w tym dane osobowe pensjonariuszy, dane finansowe dotyczące ogółu pracy schroniska, dane osobowe i finansowe pracowników, pisma wychodzące. Podnieść należy, że zgodnie z art. 1 ust 1 Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2016r. poz 922 ze zm) każdy obywatel ma prawo do ochrony dotyczących go danych osobowych. W myśl art. 6 ust 1 ustawy, za dane osobowe uważa się wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej np. imię i nazwisko w połączeniu z dodatkowymi wskazówkami, data i miejsce urodzenia czy cechy zewnętrzne płeć, wzrost, znaki szczególne, obywatelstwo, cechy dokumentów tożsamości, numer PESEL, wykształcenie, znajomość języków, posiadane uprawnienia, stan cywilny, dane o sytuacji majątkowej, operacjach finansowych, w tym też zaniechaniach, dane o przygotowaniu zawodowym i przebiegu pracy danej osoby, o jej sytuacji rodzinnej, o stanie posiadania, ale też o naruszeniach prawa, a także wszelkie opinie na temat danej osoby oraz dotyczące jej prognoz. Informacja zaś oznacza komunikaty wyrażone i zapisane w jakikolwiek sposób: znakami graficznymi, symbolami, w języku komputerowym, na fotografii, na taśmie magnetofonowej lub magnetowidowej itd., niezależnie od sposobu, zakresu i swobody ich udostępniania, jak też niezależnie od sposobu ich pozyskania.

Takie dane osobowe niewątpliwie zapisane były w komputerze stacjonarnym schroniska i dostęp do tych danych chroniony był zabezpieczeniem w postaci hasła. Powód zaś, uzyskując w nieuprawniony sposób to hasło dostępu, w niekontrolowany sposób uzyskał też możliwość dostępu do danych osobowych znajdujących się w zapisach na tym komputerze. Swoim niekontrolowanym działaniem mógł spowodować, że dane te mogły zostać utracone, przetworzone, a więc mogły być na nich wykonane operacje takie jak: zbieranie tych danych, ich utrwalanie, przechowywanie, opracowywanie, zmienianie, udostępnianie i usuwanie. W przedmiotowej sprawie, z zebranego materiału dowodowego nie wynika aby dane osobowe i inne dane znajdujące się w tym komputerze zostały przetworzone na skutek działań powoda, ale niewątpliwie takie zagrożenie istniało. Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 51 ust 1 w/w ustawy, kto administrując zbiorem danych lub będąc obowiązany do ochrony danych osobowych udostępnia je lub umożliwia dostęp do nich osobom nieupoważnionym, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Art. 52 tej ustawy stanowi, że kto administrując danymi narusza choćby nieumyślnie obowiązek zabezpieczenia ich przed zabraniami przez osobę nieuprawnioną, uszkodzeniem lub zniszczeniem, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Tak więc powód swoim działaniem naraził pozwanego pracodawcę na ewentualną odpowiedzialność karną i finansową. Zagrożony więc został w sposób istotny interes pracodawcy. Podnieść należy, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie uchybienie pracowniczemu wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać jedynie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2016 r. w sprawie II PK 330/14).

Jak już wyżej podniesiono, ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52§1 pkt1 kp musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy. Winę zaś można przypisać pracownikowi wówczas, gdy świadomie

dopuszcza się czynu, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi.

Poza sporem jest że powód miał wiedzę, iż dostęp do tego komputera stacjonarnego jest zabezpieczony hasłem, znanym tylko kierownictwu schroniska, a więc jego decyzja aby uzyskać w nieuprawniony sposób dostęp do tego komputera, była jego świadomym działaniem. Powód także wiedział, że w godzinach swojej pracy ma wykonywać określone obowiązki opiekuna i na pewno wielokrotnie przeglądanie stron internetowych o charakterze pornograficznym i erotycznym stanowiło rażące lekceważenie podstawowych obowiązków pracowniczych, skoro powód obowiązku świadczenia pracy w czasie do tego przeznaczonym świadomie nie realizował.

Zeznania powoda słuchanego w charakterze strony, poza jego zeznaniami co do sposobu uzyskania przez niego dostępu do komputera, w pozostałym zakresie - co do istotnych dla sprawy okoliczności, należy obdarzyć wiarą, bo nie są sprzeczne z zeznaniami Prezes J. P. oraz świadka H. K., a także z dowodami na piśmie złożonymi do akt sprawy. Zeznania świadka H. K. zostały obdarzone wiarą w całości – jak podniesiono wyżej; także i zeznania świadka W. W. w całości zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo są zgodne z zeznaniami świadków H. K. i M. W., a także Prezes (...) J. P. a nadto z dowodami na piśmie złożonymi do akt sprawy.

Zeznania świadków: M. K. (k.131v), B. N. (k.131v), W. O. (k.132) i R. Ł. (k.134) nie wniosły nic istotnego do sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd.

Reasumując więc, w zachowaniu powoda w okresie od dnia 8 listopada 2015r. do 25 lipca 2016r. nastąpiło: jego bezprawność, czyli nastąpiło naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego tj. powód świadomie uzyskał w bezprawny sposób dostęp do tego komputera i świadomie w godzinach swojej pracy wielokrotnie przeglądał strony internetowe o charakterze pornograficznym i erotycznym, naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy- bo powód swoim niekontrolowanym przez pracodawcę i nieznanym wtedy pracodawcy działaniem mógł spowodować, że dane osobowe i inne dane zapisane w tym komputerze mogły zostać utracone lub przetworzone, a także nastąpiło jego zawinięcie w postaci winy umyślnej, bo powód świadomie, wbrew woli pracodawcy uzyskał – złamał hasło do komputera i świadomie w godzinach pracy przeglądał na tym komputerze strony erotyczne i pornograficzne.

W takiej sytuacji żądanie powoda przywrócenia go do pracy w schronisku dla bezdomnych mężczyzn prowadzonym przez pozwane Towarzystwo Pomocy im. (...) (...) (...) w P. na poprzednie warunki pracy i płacy absolutnie nie zasługuje na uwzględnienie.

Wobec tego i na podstawie art. 56 kp sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 102 kpc, który to przepis stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może nie obciążać w ogóle strony przegrywającej kosztami procesu. Zdaniem sądu, taka sytuacja tu właśnie zaistniała. Powód decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie był subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia. Powód w związku z natychmiastowym zwolnieniem go z pracy pozostaje bez pracy, a więc obciążanie go kosztami procesu nie jest zasadne.