

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 14 czerwca 2023 r., Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy po rozpoznaniu w dniu 25 maja 2023 r. w Skierniewicach na rozprawie sprawy z powództwa M. J. przeciwko (...) w K. o uchylenie kary porządkowej :

uchylił karę porządkową nagany z dnia 23 maja 2022 r. nałożoną na powódkę M. J. przez pozwanego (...) w K..

zasądził od pozwanego (...) w K. na rzecz powódki M. J. kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Powyższy wyrok został wydany na podstawie następujących okoliczności sprawy:

Powódka M. J. została zatrudniona w pozwanym (...)

i (...) w K., obecnie (...) w K., od dnia 1 kwietnia 1993 r., najpierw na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, a następnie nieokreślony. Od 28 lipca 2020 r. została kierownikiem (...), które to stanowisko podlegało (...), jak również kierownikiem Referatu (...) podległym sekretarzowi. Zadania tej komórki określa Regulamin Organizacyjny pozwanego. Wcześniej z dniem 1 lipca 2015 r. została upoważniona do wykonywania czynności kierownika (...). Do zakresu jej zakresu czynności, uprawnień i odpowiedzialności należą obowiązki, to jest rejestracja urodzin, małżeństw oraz zgonów i innych zdarzeń mających wpływ na stan cywilny osób, sporządzanie aktów stanu cywilnego i prowadzenie ksiąg stanu cywilnego, sporządzanie i wydawanie odpisów aktów stanu cywilnego oraz zaświadczeń, przechowywanie i konserwacja ksiąg stanu cywilnego oraz akt zbiorowych, przyjmowanie oświadczeń o wstąpieniu w związek małżeński oraz innych oświadczeń zgodnie z przepisami Kodeksu Rodzinnego i Opiekuńczego, stwierdzanie legitymacji procesowej do wystąpienia do sądu w sprawach możliwości lub niemożności zawarcia małżeństwa, wykonywanie zadań wynikających z Konkordatu, prowadzenie spraw wynikających z ustawy o zmianie imienia i nazwiska, organizowanie jubileuszy 50-lecia pożycia małżeńskiego i 100-lecia urodzin, unieważnianie, sprostowanie, ustalanie treści, odtwarzanie i uzupełnianie aktów stanu cywilnego, jak również kierowanie pracą oraz nadzór nad stanowiskami w zakresie: ewidencji ludności i dowodów osobistych, ewidencji działalności gospodarczej, opracowywanie zakresów czynności na stanowiskach pracy bezpośrednio podległych pracowników, kontrola dyscypliny pracy pracowników referatu oraz przestrzegania tajemnicy służbowej i skarbowej, dokonywanie okresowej oceny pracowników bezpośrednio podległych, pobieranie lub dochodzenie należności wynikającej z prawidłowego obliczenia Skarbu Państwa lub jednostek samorządu terytorialnego, dokonywanie wydatków ze środków publicznych z upoważnienia określonego uchwałą budżetową oraz przestrzeganie przepisów dotyczących dokonywania poszczególnych rodzajów wydatków, przeprowadzanie lub rozliczanie inwentaryzacji w sposób zgodny z przepisami ustawy o rachunkowości, należyte dokonywanie wstępnej kontroli zgodności operacji gospodarczych lub finansowych z planem finansowym oraz kompletności i rzetelności dokumentów dotyczących takiej operacji, wykonywanie obowiązków w zakresie kontroli zarządczej w stosunku do podległych pracowników, bieżące przekazywanie informacji do Biuletynu Informacji Publicznej, przyjmowanie wpłat bezgotówkowych za pośrednictwem terminala płatniczego (...) oraz przy użyciu systemu P. według zasad wynikających z zarządzenia Burmistrza K. w sprawie wprowadzenia „Instrukcji przyjmowania wpłat bezgotówkowych na wyznaczonych stanowiskach w (...) w K. oraz wykonywanie innych poleceń służbowych Kierownictwa (...). Zgodnie z zakresem obowiązków powódki z dnia 1 marca 2021 r. miała ją zastępować była już kierownik (...) E. S., która wcześniej ją uczyła tej pracy na własnych dostęпах do systemu. W aktach osobowych powódki nie ma upoważnienia w tym zakresie dla innej osoby, to jest I. W.. Powódka była zobowiązana do dbałości w zakresie ochrony przed ujawnieniem danych do których miała dostęp z racji zajmowanego stanowiska pracy, gdzie przeszła również w tym zakresie stosowne szkolenia. Z czasem powódkę z obowiązkami kierownika (...) zaczęła zastępować I. W., zatrudniona na stanowisku sekretarki, którą powódka przyuczała na swoim dostępie również do pracy, tak jak ją E. S., który to obowiązek został nałożony na nią przez przełożonego.

Początkowo relacje powódki i burmistrza Miasta W. C. były bardzo dobre. Z czasem kiedy powódkę miała zastępować na stanowisku kierownika (...) I. W. uzależnił on udzielenie powódce urlopu wypoczynkowego od zgody jej zastępcy. I. W. nie dawała sobie rady z wykonywaniem obowiązków kierownika (...). Popelniała liczne i też poważne błędy. Powódka zaczęła mieć problemy z uzyskaniem od niej zgody na skorzystanie z urlopu wypoczynkowego. Zdarzyło się, iż I. W. zaprzeczała złożeniu wniosku o urlop powódki, który ta jej przekazała. Problemy w relacjach z przełożonym pojawiły się już kiedy I. W. miała być przygotowywana do wykonywania obowiązków kierownika (...), gdyż powódka miała swoją pracę do wykonania, zaś I. W. była zobowiązana wykonywać czynności sekretarki, przez co dochodziło do powstawania różnych problemów. Wpływało to już na relacje powódki z burmistrzem Miasta, które stały niewłaściwe. Zdarzało się, iż burmistrz nie chciał wysłuchać stanowiska powódki w kwestiach związanych z wykonywaniem przez nią obowiązków. Powódka po powrocie z urlopu wypoczynkowego czy innej nieobecności informowała też burmistrza i stwierdzonych nieprawidłowościach ze strony I. W. w wykonywanych przez nią obowiązkach przypisanych kierownika (...), co miało miejsce również w 2022 r. Na przełomie kwietnia i maja 2022 r. powódka stwierdziła szereg uchybień ze strony wykonującej obowiązki kierownika (...) I. W., o czym informowała ją. Wskazywała to również przełożonemu.

W dniu 28 kwietnia 2022 r. około godziny 15.00 przyszła do (...) K. była kierownik (...) E. S., po swoje radio, które zostawiła. Wcześniej uczestniczyła

w pogrzebie byłej mieszkanki K., w którym brał również udział burmistrz Miasta. Urząd był czynny w tym dniu do godziny 16.00. Po przyjeździe E. S. udała się do pomieszczeń zajmowanych przez (...) i Referat (...) (...) K., w których to pracowała wcześniej, a obecnie pracuje w nich powódka. W czasie pandemii (...) 19 kiedy jeszcze pracowała E. S. została postawiona szyba na biurkach, która miała zapewnić bezpieczeństwo przed zarażeniem się pracującym pracownikom. Były również drzwi oddzielające pomieszczenie w którym pracowała powódka jako kierownik (...), przez które przychodzili petenci pozwanego do (...). Drzwi te otwierały się na zewnątrz do ogólnie dostępnego pomieszczenia dla petentów (...). Biurko powódki stało w części pomieszczenia (...), gdzie znajdował się komputer - monitory na którym pracowała, który był tak skierowany, aby nie dochodziło do możliwości zobaczenia zapisów. Z drugiej strony biurka przy szybie, bezpośrednio przy biurku powódki był dostawiony stolik przy którym stało krzesło, na którym siadali petenci. Kiedy potrzebowali podać powódce jakieś większe dokumenty wstawali i przechodzili za szybę czy przekładali rękę. Biurko powódki wraz ze znajdującą się na nim szybą kończyło się niedaleko przed ścianą, gdzie można było przejść do części pomieszczenia, gdzie siedziała powódka. Biurko to było w kształcie litery L. E. S. stanęła blisko szyby przy końcu stanowiska pracy powódki, gdzie znajdował się komputer, na którym pracowała powódka. Nie siadała na krześle z drugiej strony za szybą. Pomiędzy powódką i E. S. doszło do luźnej rozmowy, w czasie której powódka również chciała uzyskać pomoc

w rozwiązaniu sprawy związanej z wykonywaniem obowiązków kierownika (...), która sprawiała jej trudność. Zrobiła byłej kierownik (...) również herbatę. E. S. zdecydowała się z chęcią pomóc powódce i rozmawiały o problemie. Przemieszczała się wzdłuż biurka powódki za szybą. Powódka miała na biurku rozłożone przepisy kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, w oparciu o które pracowała. W trakcie tej rozmowy patrzyły się również w te przepisy. Ekran monitora komputera powódki były w tym czasie wygaszone. Powódka nie korzystała

z niego. W czasie tej rozmowy powódki z E. S. weszła do pomieszczeń (...) (...) K., do części dostępnej dla petentów zastępcy burmistrza Miasta K. L.. Stanęła za szybą, kilka metrów od stanowiska pracy powódki. Nie przechodziła do części pomieszczenia, w którym była powódka z E. S.. Drzwi dzielące pomieszczenie, dostępne dla petentów, w którym była K. L. były zamknięte, za nimi to przebywała E. S. i powódka. Kiedy E. S. zobaczyła zastępcę burmistrza K. L., z którą się znały podeszła do niej, aby przywitać się i porozmawiać. W tym celu, weszła dalej pomieszczenia, w którym była powódka, którą to ominęła z siedzącą na krześle od tyłu i przeszła za jej plecami dalej do pomieszczeń (...), gdzie stała za szybą K. L.. Panie przywitały się i rozmawiały w luźnej rozmowie, w tym o wyglądzie K. L., po czym K. L. wyszła. K. L. nie zwróciła wówczas uwagi na nic powódce. Nie mówiła, że coś ją niepokoi czy nie powinno mieć miejsca. Nie pytała co robią. Nie podchodziła bliżej do powódki. Nie widziała ekranu monitora komputera na biurku powódki, jak również czy był on włączony. Była po skosie za szybą w stosunku do powódki, w innym pomieszczeniu. E. S., aby dojść do zastępcy burmistrza K. L., w części ogólnie dostępnej dla interesantów, w której ta stała za szybą musiałaby otworzyć przeszklone drzwi na zewnątrz, dzielące pomieszczenia i prosić o odsunięcie się jej, gdyż inaczej uderzyłaby

ją. Dlatego intuicyjnie przeszła za powódkę. Szereg lat pracowała w tych pomieszczeniach. Powódka nie udostępniła E. S. w czasie spotkania żadnych informacji i danych objętych ochroną przed ujawnieniem.

Pozwany pismem z dnia 9 maja 2022 r. zwrócił się do powódki, iż w tym dniu uzyskał informację, że 28 kwietnia 2022 r. w czasie godzin pracy została wpuszczona do pokoju (...) na miejsce i w przestrzeń zarezerwowaną dla pracownika (...) w K. była kierownik (...). Mając na względzie Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego (UE) (...) z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych

w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE zwraca się o wyjaśnienie obecności w miejscu nieuprawnionym wyżej wymienionej, jak również czy mogło dojść do dopuszczenia nieuprawnionych osób do systemów elektronicznych i baz danych wykorzystywanych przez panią

w związku z zajmowanym stanowiskiem, ujawnienia dokumentów zawierających dane osobowe, złamania ustaw o ewidencji ludności z dnia 24 września 2010 r. i prawo o aktach stanu cywilnego z dnia 28 listopada 2014 r., jak również jak realizuje art. 100 § 2 kp. Prosi o potraktowanie sprawy jako pilnej i zobowiązuje panią do udzielenia odpowiedzi do dnia 10 maja 2022 r. Powódka była zajęta obowiązkami służbowymi i nie odebrała tej korespondencji.

Pismem z dnia 11 maja 2022 r. pozwany wezwał powódkę na spotkanie w tym dniu s. 112 na godzinę 9.00. Decyzję o wezwaniu powódki podjął w tym dniu, po przyjeździe do pracy. Następnie zlecił sporządzenie pisma sekretarce, które następnie podpisał, a które następnie miało zostać włożone przed spotkaniem z powódką w miejscu odbioru korespondencji przez pracowników. Pozwany nie zdecydował się na wezwanie powódki w inny sposób, gdyż relacje jego z powódką nie były prawidłowe. Powódka nie odebrała tego pisma przed spotkaniem.

W dniu 12 maja 2022 r. powódka wezwana została przez przełożonego, który w rozmowie odniósł się do powyższych pism i następnie otrzymała pisemne zawiadomienie o udzieleniu jej na podstawie art. 108 kp kary porządkowej upomnienia za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy tj. niedostarczenie e- maila z dnia 27 kwietnia 2022 r. (skarga na działanie pracownika (...) I. W.), o który pozwany prosił w dekretacji z dnia 28 kwietnia 2022 r., brak odpowiedzi na pismo (...), które skierował do w dniu 9 maja 2022 r. zaniepokojony sytuacją z dnia 28 kwietnia 2022 r. i nieusprawiedliwioną nieobecnością na spotkaniu w dniu 9 maja 2022 r., w którym pouczono ją co wniesienia sprzeciwu. Powódka po spotkaniu odebrała kierowaną do niej korespondencję, z którą się zapoznała.

Pismem z dnia 18 maja 2022 r. powódka wniosła sprzeciw. W jego treści wskazała, iż nie dostarczyła e. maila z dnia 27 kwietnia 2022 r., skarga na działanie I. W., to nie otrzymała e. maila w przedmiotowej sprawie, co można sprawdzić na jej poczcie. Skargę złożyła na dzienniki i nic nie wskazywało, iż dysponowała e. mailem zawierającym skargę. Odnośnie braku zarzutu odpowiedzi na pismo z dnia 9 maja 2022 r. wpuszczenia byłej kierownik (...) oraz realizacji art. 100 § 2 kp nie zdążyła sporządzić wyczerpującej odpowiedzi. W trakcie wizyty wyżej wymienionej nie doszło do dopuszczenia nieuprawnionych osób do systemu elektronicznych i bazy danych wykorzystywanych w związku z zajmowanym stanowiskiem, ujawnienia dokumentów zawierających dane osobowe, złamania ustawy o ewidencji ludności, prawo o aktach stanu cywilnego, Przestrzega obowiązujących przepisów, jak również dba o dobro zakładu pracy, chroni mienie oraz zachowuje w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Przestrzega tajemnic wynikających z przepisów prawa, a także zasad współżycia społecznego. Odnośnie nieobecności na spotkaniu w dniu 9 maja 2022 r. nie została przez nikogo powiadomiona telefonicznie czy e. mailowo, o którym nie wie do dziś. Pismo o którym została powiadomiona o spotkaniu 11 maja 2022 r. odebrała po nim, z powodu wykonywania obowiązków służbowych w tym czasie. Od godziny 8.00 obsługiwała interesantów w zakresie sporządzania aktów zgonu, przyjmowania zapewnień o braku możliwości zawarcia małżeństwa, wydawała odpisy aktów stanu cywilnego. Była kolejka interesantów do godziny 11.30. Nie było to z jej strony celowe, gdyby wcześniej wiedziała, przeprosiłaby ich i poszła na spotkanie. Kara być zastosowana po uprzednim wysłuchaniu, co nie miało miejsca.

Pozwany pismem z dnia 26 maja 2022 r. odrzucił tenże sprzeciw. Wskazał, iż powódka na jego prośbę o wydrukowanie e. maila odpowiedziała dopiero po otrzymaniu kary upomnienia w dniu 12 maja 2022 r. tj. po 14 dniach od wydania polecenia. Na pismo oznaczone (...) odpowiedziała również po ukaraniu powyższą karą, mimo prośby o pilną

odpowiedź do dnia 10 maja 2022 r. O spotkaniu, na które bez usprawiedliwienia nie przybyła, została poinformowana pisemnie. Podczas spotkania w dniu 12 maja 2022 r., na którym wręczył zawiadomienie o zastosowaniu kary porządkowej w obecności pracownika kadr pytał czy chciałaby ustosunkować się do zarzutów. Na co odpowiedziała, że musi je przeczytać i odniesie się później, po czym opuściła spotkanie. Pouczył o możliwości wystąpienia na drogę sądową, z której powódka nie skorzystała.

Pismami z dnia 12 maja 2022 r. powódka udzieliła wyjaśnień, iż odnośnie realizowania art. 100 § 2 kp powierzone jej zadania wykonuje z zachowaniem przestrzegania czasu pracy ustalonego w (...) w K., przestrzegając ustalonego regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Przestrzega przepisów oraz zasad BHP a także przepisów przeciwpożarowych. Dbą o dobro zakładu pracy, chroni jego mienie oraz zachowuje w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Przestrzega tajemnic określonych w odrębnych przepisach, a także zasad współżycia społecznego. Odnośnie wpuszczenia do pokoju na miejsce i przestrzeń zarezerwowaną dla pracownika (...) byłej kierownik (...), nie doszło do dopuszczenia osób nieuprawnionych do systemów elektronicznych i baz danych wykorzystywanych w związku z zajmowanym stanowiskiem. Nie doszło do ujawnienia dokumentów zawierających dane osobowe, złamania ustawy o ewidencji ludności, jak prawa o aktach stanu cywilnego. W związku z pismem z dnia 24 kwietnia 2022 r. skargi na działalność I. W. oraz dekretną polecenia wydrukowania całego e. maila wskazała, iż na jej adres nie wpłynął taki e. mail. Stąd nie ma możliwości jego wydrukowania. Pismo w sprawie zaproszenia w dniu 11 maja 2022 r. na godzinę 9.00 z uwagi na dużą ilość interesantów oraz wykonywanych obowiązków nie było odebrane, co spowodowało absencje powódki.

W dniu 23 maja 2022 r. burmistrz Miasta W. C. wezwał powódkę na rozmowę. W spotkaniu tym uczestniczyła również sekretarz Gminy B. S.. Burmistrz poinformował powódkę, iż ma do niej zastrzeżenia odnośnie zaistniałych zdarzeń w dniu 28 kwietnia 2022 r. Spotkanie to z powódką traktował jako jej wysłuchanie przed zastosowaniem kary porządkowej. Jej wcześniejsze wypowiedzi uznał za ogólne i sprzeczne. Nie był zadowolony, iż powódka odnosiła się do braku szkoleń. Następnie wręczył jej wcześniej już przygotowane i podpisane przez niego oraz sekretarza Gminy B. S. pismo z datą 23 maja 2023 r., stanowiące zawiadomienie o ukaraniu pracownika karą porządkową nagany. W jego treści wskazał, iż na podstawie art. 108 kp udziela jej kary nagany za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, tj. wpuszczenie w dniu 28 kwietnia 2022 r. do pokoju (...), w godzinach pracy na miejsce i w przestrzeń zarezerwowaną dla pracownika (...) w K. osoby nieuprawnionej, tj. byłej kierownik (...), o czym pracodawca powziął wiadomość w dniu 9 maja 2022 r., co mogło narazić go na konsekwencje wynikające z zagrożenia zasad bezpieczeństwa przetwarzanych danych, tym danych osobowych zawartych w dokumentach, a także zgromadzonych w rejestrach prowadzonych w systemie teleinformatycznym, do których dostęp posiadają ściśle określone pomioty, w tym powódka w związku z zajmowanym stanowiskiem, na zasadach określonych w ustawie z dnia 28 listopada 2014 r. prawo o aktach stanu cywilnego oraz ustawie z dnia 24 września 2010 r. o ewidencji ludności, co jest podyktowane szczególną rangą i poufnością wpisów dokonywanych w rejestrach oraz mogło narazić pracodawcę na odpowiedzialność i sankcje za ewentualne naruszenie zasad ochrony danych osobowych stosownie do Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) (...) z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). Pouczył o prawie sprzeciwu. W niniejszym postępowaniu burmistrz Miasta doprecyzował, iż ukarał powódkę powyższą karą porządkową za wpuszczenie E. S. do pomieszczenia, w którym pracowała powódka i patrzenie przez nie wspólne w ekran monitora komputera, na którym jest zainstalowany program Ż. w oparciu o który pracuje powódką, którego dane objęte są ochroną. Nie wie on czy powódka miała wygaszony monitor, jak również co miała okazywać na nim E. S.. Ukaranie powódki karą porządkową uzależnił od jej wysłuchania na spotkaniu w dniu 23 maja 2023 r. Stąd zwrócił się o takie wyjaśnienia do powódki.

Pismem z dnia 27 maja 2022 r. powódka wniosła sprzeciw od tek kary. Wskazała, iż podany zarzutu będący podstawą jej ukarania był już przedmiotem zastosowanej wobec niej wcześniej kary upomnienia z dnia 12 maja 2022 r., jak wynika z treści zawiadomienia o ukaraniu, od której wniosła sprzeciw w dniu 18 maja 2022 r. W sprzeciwie tym wyjaśniła, co tego do zarzutu, iż podczas wizyty byłej kierownik (...) nie doszło do dopuszczenia nieuprawnionych osób

do systemów elektronicznych i baz danych wykorzystywanych w związku z zajmowanym przez nią stanowiskiem, do ujawnienia dokumentów zawierających dane osobowe, jak i do złamania ustawy o ewidencji ludności oraz nie doszło do złamania ustawy prawo o aktach stanu cywilnego. Zarzut naruszenia przestrzeni zarezerwowanej dla pracownika (...) w K. jest niezrozumiały, gdyż zmieniając miejsce pracy, ze stanowiska do spraw naliczeniu podatku na kierownika (...) nie została przeszkolona w zakresie instruktażu stanowiskowego, ze wskazaniem gdzie znajduje się naruszalna przestrzeń. Na biurku nie było jakichkolwiek dokumentów zawierających dane, zaś monitory komputerów znajdowały się w stanie wygaszenia. Zarówno podczas wpuszczenia, w godzinach pracy, do pomieszczeń pracownika zajmującego się sprzątaniem, osób zatrudnionych do mycia okien, jak i wizyty byłej kierownik (...) dba, aby nie dochodziło do sytuacji, w której powstałyby potencjalne możliwości naruszeń zasad bezpieczeństwa przetwarzania danych, danych zawartych w dokumentach, a także zgromadzonych w rejestrach prowadzonych w systemie teleinformatycznym. Przy zastosowaniu kary zgodnie z dyspozycją przepisu art. 111 kp winny być brane pod uwagę, poza stopniem winy, rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i dotychczasowy stosunek pracownika do pracy. Powierzone zadania wykonuje z zachowaniem przestrzegania czasu pracy ustalonego w (...) w K., przestrzega ustalonego regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przepisów oraz zasad BHP a także przepisów przeciwpożarowych. Dbą o dobro zakładu pracy, chroni jego mienie oraz zachowuje w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Ponadto przestrzega tajemnic określonych w odrębnych przepisach, a także zasad współżycia społecznego. Za ten sam czyn została jej udzielona kara porządkowa w dniu 12 maja 2022 r., zaś ustawodawca nie przewidział możliwości kumulowania kar porządkowych. Nie dość też, że ka ra dotyczy tego samego przewinienia, to została jej nadana większa waga.

Pozwany pismem z dnia 9 czerwca 2022 r. odrzucił powyższy sprzeciw powódki. Podtrzymał wymierzoną jej karę nagany. Wskazał, iż w ramach przypomnienia i rozwiania wszelkich wątpliwości nałożona na powódkę kara upomnienia z dnia 12 maja 2022 r. dotyczyła niewykonania następujących poleceń: niedostarczenia e.- maila z 27 kwietnia 2022 r., o który prosił w dekretacji, braku odpowiedzi na pismo OS.0053.1.2022 oraz nieusprawiedliwionej nieobecności na spotkaniu, zaś kara porządkowa z 23 maja 2022 r. dotyczy możliwości narażenia przez powódkę pracodawcy na odpowiedzialność i sankcje za ewentualne naruszenie zasad ochrony danych osobowych stosownie do Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) (...) z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o danych osobowych). W żaden więc sposób nie można mówić o kumulowaniu kary porządkowej czy nadaniu jej większej wagi. Etat kierownika (...) to bardzo ważna i odpowiedzialna funkcja. Wiedzę wykorzystywaną na stanowisku zdobywa się już podczas studiów wyższych. Z kolei doświadczenie zawodowe pozwala ugruntować zdobyte wykształcenie. Pierwsze upoważnienie do wykonywania czynności w imieniu kierownika (...) otrzymała 1 lipca 2015 r. Od tego czasu była wielokrotnie szkolona z zakresu ochrony danych. Potwierdza to chociażby szkolenie z (...) Ochrony (...) z dnia 19 lipca 2018 r., zaraz po wejściu w życie przepisów (...). W dniu 19 lipca 2021 r. uczestniczyła w szkoleniu dla pracowników (...) w K., którego tematem były zasady bezpieczeństwa przetwarzania informacji w systemach informatycznych oraz wdrożenie systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji zgodnie z Zarządzeniem nr 1 10/2021 Burmistrza K. z dnia 28 czerwca 2021 r. Posiadaną wiedzę mogła pogłębić na kolejnym szkoleniu z zarządzania bezpieczeństwem informacji w dniu 25 kwietnia 2022 r. Jako kierownik referatu zobowiązana jest nie tylko osobiście chronić dane przed dostępem do nich osób nieuprawnionych, ale także świecić przykładem w tym zakresie dla podległych pracowników. Biorąc pod uwagę dotychczasowy stosunek do wykonywanych obowiązków zastosował jedną z najmniej dotkliwych sankcji dla pracownika, licząc, iż w przyszłości nie dojdzie do podobnych sytuacji.

Pracownicy pozwanego, to jest powódka, jak i wcześniej E. S. na polecenie przełożonych szkoli na swoim dostępie do systemu nieuprawnione do dostępu osoby.

Łącząca strony umowa o pracę została rozwiązana w drodze porozumienia stron, z dniem 31 sierpnia 2022 r., z inicjatywy powódki, na co pozwany wyraził zgodę.

W ocenie Sądu Rejonowego zebrany w sprawie materiał dowodowy w oparciu, o który dokonano ustaleń faktycznych jest w pełni wiarygodny, gdyż jest logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami

doświadczenia życiowego. W zakresie w jakim zgromadzone dowody nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sąd odmówił im wiarygodności, gdyż nie odpowiadały powyższym wymogom, czy też dowody te nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie jest on również, co do szeregu okoliczności, kwestionowany przez strony. Do kwestii spornych Sąd odniesie się poniżej.

Sąd meriti wskazał, że Kwestię odpowiedzialności porządkowej pracowników normuje przepis art. 108 kp i następne. Stosownie do treści § 1 tegoż przepisu pracodawca może zastosować wobec pracownika karę porządkową upomnienia lub nagany za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Niezbędnymi przesłankami tej odpowiedzialności jest bezprawność zachowania pracownika, a więc naruszenie obowiązków związanych z ustaloną organizacją i porządkiem pracy wynikających np. z regulaminu pracy oraz zawinienie (umyślne, jak i nieumyślne). Powyższe przepisy określają tryb nakładania kary porządkowej, jak również jakie okoliczności należy wziąć pod uwagę przy jej stosowaniu, a więc rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy, dotychczasowy stosunek pracy (art. 111 kp). Zgodnie z art. 109 kp kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia (§ 1). Kara może być również zastosowana po uprzednim wysłuchaniu pracownika (§ 2). O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia i informuje o prawie sprzeciwu, którego jak wynika z powyższego pozwany nie uwzględnił, co skutkowało niniejszym pozvem. Z powyższego unormowania wynika konieczność określonego zachowania się pracodawcy, aby ukaranie pracownika było skuteczne. Nie dopełnienie tych wymogów powoduje, iż kara została nałożona niezgodnie z przepisami.

Sąd I instancji uznał, iż proces ukarania pracownika należy podzielić na etapy, gdzie pierwszym etapem jest wskazane jego wysłuchanie, które to musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary porządkowej. Oznacza to, iż pracownikowi należy umożliwić ustosunkowanie się do stawianych mu zarzutów, co ma zobiektywizować decyzje pracodawcy, jak i umożliwić pracownikowi złożenie wyjaśnień przed wszczęciem formalnego postępowania. Bez takiego wysłuchania, które jest warunkiem koniecznym, pracodawca nie może zastosować kary porządkowej, chyba że pracownik zrezygnował ze złożenia wyjaśnień ustnie bądź wybrał ich np. pisemną formę. Forma wysłuchania zależy od woli pracownika, który może zrezygnować ze złożenia wyjaśnień. Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie pracownikowi możliwości skorzystania z tej instytucji. Podnieść należy, iż w sytuacji, kiedy pracownik po złożeniu ustnych wyjaśnieniach zastrzeże chęć niezwłocznego złożenia dodatkowych na piśmie, na pracodawcy spoczywa obowiązek umożliwienia ich złożenia i przyjęcia ich przed nałożeniem kary (wyrok SN z 18 czerwca 1999 r. I PKN 114/99). Dopiero po wysłuchaniu lub rezygnacji pracownika przechodzi do kolejnego etapu tego procesu, to jest podjęcia przez pracodawcę decyzji o zastosowaniu kary. To samo ma miejsce kiedy pracodawca będzie chciał dosłuchać pracownika. Zastosowanie kary następuje z chwili podpisania pisma o ukaraniu. Natomiast z punktu widzenia skutków takiej decyzji dla pracownika istotna jest chwila zawiadomienia go o tym na piśmie (art. 110 i 112 kp). Obowiązek zachowania formy pisemnej dotyczy tylko zawiadomienia o udzieleniu kary porządkowej, a nie jej nałożenia. Zastosowanie kary następuje z chwilą podjęcia decyzji o ukaraniu pracownika. Natomiast z punktu widzenia skutków dla pracownika istotne znaczenia ma chwila zawiadomienia go na piśmie ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia z pouczeniem o sprzeciwie. Podnieść należy, iż odmowa przyjęcia pisma, o którym pracownik wie, iż zawiera informacje o ukaraniu go jest równoznaczna z zastosowaniem kary porządkowej zgodnie z powyższymi przepisami. Ukaranie pracownika nie jest oświadczeniem woli.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że w niniejszej sprawie niespornym jest, iż powódka M. J. była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę, ostatnio stanowisku kierownika (...), jak i (...) (...) K.. W dniu 23 maja 2022 r. otrzymała od pozwanego pracodawcy pisemne zawiadomienie o ukaraniu jej karą porządkową nagany, którego treść, jak i zarzuty w nim zawarte w zakresie przyczyn ukarania zostały przytoczone powyżej. W dniu 28 kwietnia 2022 r. przysłała do zajmowanych przez powódkę pomieszczeń służbowych (...) i (...) była kierownik (...) E. S., która chciała odebrać swój odbiornik radiowy. Znały się powódką, gdyż wcześniej współpracowały, zastępowały się, jak również powódka

była przez nią przyuczana do pracy na tym stanowisku. E. S. chętnie służyła pomocą powódce w razie trudności w wykonywaniu przez nią obowiązków kierownika (...). W trakcie wizyty E. S. weszła do pomieszczenia ogólnie dostępnego zastępcy burmistrza K. L., która stanęła w pewnej odległości za szybą po skosie od powódki i E. S.. W dniu 23 maja 2023 r. w związku z wizytą E. S. pozwany zastosował wobec powódki karę porządkową, której to treść, jak i zarzuty naruszeń wskazano powyżej. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika również, a przede wszystkim z wypowiedzi pozwanego pracodawcy, iż ukaranie powódki uzależnił on od wysłuchania jej na spotkaniu w dniu 23 maja 2022 r., po którym to zamierzał podjąć decyzję o jej ukaraniu. Traktował je jako zachowanie z jego strony wymogu wynikającego z przepisów prawa w postaci konieczności wysłuchania pracownika przed ukaraniem karą porządkową w rozumieniu powyższych. Wynika to wprost z jego zeznań złożonych na rozprawie. Wskazywał w nich bowiem, iż wysłuchanie powódki miało miejsce w dniu 23 maja 2022 r. Po wysłuchaniu jej w tym dniu, gdyż jej wypowiedzi uznał również za niejasne, zdecydował się, iż zostanie ona ukarana karą porządkową. Wcześniej też miał już przygotowane pismo stanowiące zawiadomienie o ukaraniu, którego wręczenie uzależnił od jej wyjaśnień. Powyższe potwierdzają, również, w swoich zeznaniach świadczenie pozwanego, to jest K. L., która nie brała udziału w spotkaniu w dniu 23 maja 2022 r., na którym wręczono powódce zawiadomienie o ukaraniu karą porządkową, będąca zastępcą burmistrza. Potwierdza to również uczestnicząca w tym spotkaniu sekretarz Gminy B. S., która to również sporządziła przed spotkaniem z powódką osobiście pismo stanowiące zawiadomienie o ukaraniu powódki, pod którym również złożyła swój podpis, co jest niesporne. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, jak wynika już z powyższego, iż pismo stanowiące zawiadomienie powódki o ukaraniu jej karą porządkową zostało sporządzone nie tylko przed spotkaniem z powódką w dniu 23 maja 2022 r., ale również zostało ono podpisane przez pracodawcę, a więc burmistrza Miasta przed tym spotkaniem. Przemawiają za tym zasady logiki i doświadczenia życiowego, jak również wypowiedzi samego burmistrza Miasta, który wskazuje, że pismo było gotowe, to nie pamięta kiedy to miał miejsce z jego strony podpis, czego nie można uznać za wiarygodne. Potwierdzają to również wypowiedzi powódki, która wskazuje, iż była jedyną osobą, która na spotkaniu podpisała się pod treścią tego pisma. Świadek B. S. podała również, iż pismo było sporządzone przed spotkaniem i ona wcześniej je podpisała. Nie wie, kiedy Burmistrz Miasta je podpisał, gdyż nie pamięta tego. W ocenie Sądu trudno uznać za wiarygodne takie wypowiedzi pozwanego i świadka, a więc osób, które uczestniczyły w procedurze związanej z ukaraniem powódki, obecnie zaś tego nie pamiętają, choć na wstępie swoich wypowiedzi wskazują na przygotowanie pisma przed spotkaniem z powódką, w tym również złożenie podpisów. Na początku swoich zeznań oboje zeznawali, iż było ono już gotowe przed spotkaniem, a zatem podpisane, inaczej nie byłoby przecież gotowe. Nie jest również możliwym, aby nie pamiętały tego. Powódka wskazywała wprost, iż zawiadomienie o ukaraniu jej było przygotowane wcześniej, znajdowało się na biurku i było już podpisane przez pracodawcę. Jedyną osobą która się podpisała wówczas była ona. W całokształcie więc okoliczności sprawy wskazanych powyżej oraz w kontekście zasad logiki i doświadczenia życiowego pozwany podpisał się pod nim z chwilą, kiedy otrzymał je gotowe do podpisu, przed spotkaniem z powódką. Gdyby było inaczej pozwany wskazałby to, nie zaś powoływał się na niepamięć. W ocenie Sądu meriti nie ma również żadnych podstaw w tym stanie, aby uznać za niewiarygodne wypowiedzi powódki w omawianej kwestii. Podnieść należy, iż na pozwanym spoczywał ciężar wykazania złożenia podpisu pod zawiadomieniem po wysłuchaniu powódki, co nie miało miejsca. W takim więc stanie została naruszona wskazana powyżej procedura związana z trybem nakładania kar porządkowych na pracowników, której zbytecznym jest ponowne jej powtarzanie. Nie doszło bowiem do wysłuchania powódki przed zastosowaniem kary porządkowej zgodnie z wymogami prawa. Kara zostaje, bowiem, zastosowana wobec pracownika z chwilą podpisania pisma przez pracodawcę, co miało miejsce jeszcze przed wysłuchaniem powódki, choć dla niej skutki powstawały z chwilą otrzymania pisma. Powyżej powołane przepisy dokładnie nie wskazują, jak powinno wyglądać wysłuchanie pracownika przed zastosowaniem kary porządkowej. Pracownik może złożyć stosowne wyjaśnienia w tym zakresie ustnie bądź pisemnie, co pracodawca powinien mu umożliwić, zaś osoba podejmująca czynności zmierzające do ukarania powinna doskonale o tym wiedzieć. Pracownik może, też, uzupełniać pisemnie uprzednio złożone wyjaśnienia ustne czy odwrotnie, a pracodawca ma obowiązek umożliwić mu ich złożenie. Nadto winien się z nimi zapoznać, celem uzyskania obiektywnej oceny zdarzeń, co winno poprzedzać ostateczne podjęcie ewentualnej decyzji o ukaraniu. Wybór sposobu złożenia wyjaśnień, należy do pracownika, chyba że jednoznacznie zrezygnował on z ich składania. Wyjaśnienia składane przez pracownika zmierzają do zobiektywizowania okoliczności sprawy i winny one być złożone przed podjęciem decyzji przez pracodawcę o ukaraniu, który taką decyzję winien podjąć dopiero po zapoznaniu się z tymi wyjaśnieniami, co nie miało miejsca. W okolicznościach niniejszej sprawy pozwany sam

podjął decyzję przed zastosowaniem kary, iż wysłucha powódkę na spotkaniu w dniu 23 maja 2022 r., umożliwiając jej złożenie wyjaśnień. Pozwany pracodawca miał jednak przygotowane wcześniej i podpisane przed tym wysłuchaniem powódki zawiadomienie o ukaraniu jej z datą z dnia 23 maja 2022 r., gdyż taki był cel tego spotkania, jak sam wskazał pozwany. Wynika to wprost z jego zeznań. W ocenie Sądu I instancji pracodawca pozbawił powódkę takim zachowaniem możliwości złożenia wyjaśnień, nawet gdy są to dodatkowe wyjaśnienia, przez co nie doszło do wysłuchania pracownika przed zastosowaniem kary porządkowej, które musi być uprzednie wobec jego ukarania. Pozwany podpisał pismo jeszcze przed jej wysłuchaniem. Nie dał powódce możliwości skorzystania z przysługującej jej instytucji złożenia wyjaśnień przed zastosowaniem kary porządkowej. Naruszył tym obligatoryjny wymóg wysłuchania pracownika przed zastosowaniem kary porządkowej, a więc przepis art. 109 kp. Podnieść należy, co wymaga podkreślenia, iż z wypowiedzi pozwanego wynika wprost, iż spotkanie z powódką w dniu 23 maja 2022 r. traktował jako jej wysłuchanie przed ukaraniem. Z akt sprawy wynika również, iż pozwany pismem z dnia 9 maja 2022 r. wezwał powódkę do złożenia wyjaśnień, w którym wskazał, iż zaniepokojony informacją, że w dniu 28 kwietnia 2022 r. w czasie godzin pracy została wpuszczona do pokoju (...) na miejsce i w przestrzeń zarezerwowaną dla pracownika (...) w K., była kierownik (...). Mając na względzie Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE zwraca się o wyjaśnienie obecności w miejscu nieuprawnionym wyżej wymienionej, jak również czy mogło dojść do dopuszczenia nieuprawnionych osób do systemów elektronicznych i baz danych wykorzystywanych przez panią w związku z zajmowanym stanowiskiem, ujawnienia dokumentów zawierających dane osobowe, złamania ustaw o ewidencji ludności i prawo o aktach stanu cywilnego, jak również jak realizuje art. 100 § 2 kp, do czego powódka ustosunkowała się pismem z dnia 12 maja 2022 r., jak również w sprzeczności od pierwszego ukarania. Pozwany jednak, co przytoczono, wskazywał w niniejszym postępowaniu, iż jako wysłuchanie pracownika przed ukaraniem traktował rozmowę w dniu 23 maja 2022 r. z powódką. Nie traktował więc tego pisma jako wyjaśnień powódki przed ukaraniem czy uznawał za niewystarczające. Odpowiedź jej była, jak wskazywał, niejasna i chciał ją wysłuchać na spotkaniu przed wręczeniem jej zawiadomienia o zastosowaniu wobec niej kary porządkowej. Jednocześnie też, w toku dalszych wypowiedzi, zaczął podnosić, iż doszło do dwukrotnego wysłuchania powódki przed zastosowaniem kary porządkowej, to jest pisemnie, jak i ustnie podczas rozmowy, choć wcześniej twierdził odmiennie. Podnieść należy, iż skoro pozwany zdecydował się, jak wskazywał, na dodatkowe wysłuchanie powódki przed zastosowaniem kary, to z podjęciem decyzji w tym zakresie i podpisania zawiadomienia o zastosowaniu kary powinien był powstrzymać się do wysłuchania pracownika, po czym dopiero podjąć decyzję, co nie miało miejsca. Pismo bowiem zostało podpisane i sporządzone wcześniej. Powyżej wskazane już okoliczności związane z niezachowaniem wymogów formalnych skutkują zasadnością powództwa.

Sąd I instancji uściślił, iż zgodnie z art. 110 kp konieczne jest zawiadomienie na piśmie pracownika o zastosowanej karze porządkowej ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego naruszenia. Wskazać należy, że treść udzielonej powódce kary nagany za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy odnosiła się do wpuszczenia w dniu 28 kwietnia 2022 r. do pokoju (...), w godzinach pracy na miejsce i w przestrzeń zarezerwowaną dla pracownika (...) w K. osoby nieuprawnionej, tj. byłej kierownik (...), o czym pracodawca powziął wiadomość w dniu 9 maja 2022 r., co mogło narazić pracodawcę na konsekwencje wynikające z zagrożenia zasad bezpieczeństwa przetwarzanych danych, w tym danych osobowych zawartych w dokumentach, a także zgromadzonych w rejestrach prowadzonych w systemie teleinformatycznym, do których dostęp posiadają ściśle określone podmioty, w tym powódka w związku z zajmowanym stanowiskiem, na zasadach określonych w ustawie prawo o aktach stanu cywilnego oraz ustawie o ewidencji ludności, co jest podyktowane szczególną rangą i poufnością wpisów dokonywanych w rejestrach oraz mogło narazić pracodawcę na odpowiedzialność i sankcje za ewentualne naruszenie zasad ochrony danych osobowych stosownie do rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) (...) w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). Dokładnie przedmiot tego ukarania powódki został sprecyzowany przez pozwanego w toku czynności, który to wskazał, iż powódka została ukarana za to, iż wpuściła E. S. do pomieszczenia, w którym to wspólnie patrzyły się w ekran monitora komputera, przy którym pracowała powódka i jest zainstalowany program Ż., przez co mogło dojść do ujawniania objętych ochroną danych osobowych. Nie potrafił wskazać, co powódka miała okazywać E. S., a więc jakie dane, których nie

powinna ujawniać. Doszło więc z jego strony do innego wskazania przedmiotu zastosowanej wobec powódki kary porządkowej, w stosunku do treści wręczonego jej zawiadomienia o ukaraniu, które było ogólnikowe i odnosiło się jedynie do wpuszczenia osoby nieuprawnionej w przestrzeń zarezerwowaną dla pracownika i narażenia naruszenia określonych przepisów. W toku postępowania wskazał, iż chodziło mu o wpuszczenie przez powódkę do pomieszczenia byłej kierownik (...) E. S. i wspólne patrzenie się w ekran monitora, a co za tym idzie zapoznawanie się z danymi objętymi ochroną przed ujawnieniem. Nie wie on jednak nawet czy ekran był wygaszony, jak również jakie treści powódka udostępniała E. S.. Nie wie tego, jak również nie jest w stanie wskazać świadek K. L., która to weszła do pomieszczeń Referatu w czasie obecności E. S. u powódki i poinformowała pozwanego o tym zdarzeniu. Świadek ten wskazywał, iż widział jak powódka i E. S. patrzą się w ekran monitora, co go bardzo zdenerwowało i zbulwersowało. Był tym zażenowany. Panie zdenerwowały się, jak ją zobaczyły. Stąd zdecydował się poinformować, o tym burmistrza Miasta, co miało mieć miejsce dopiero w dniu 9 maja 2022 r., a więc praktycznie po dwóch tygodniach od zdarzenia. Świadek, będąc również zastępcą burmistrza, pomimo wskazywanego przez niego zbulwersowania, nie podjął żadnych czynności, aby zaniechać zaistniałej sytuacji. Nie sprawdził, pomimo powołanego przez niego patrzenia się w ekran monitora przez powódkę i E. S., jakie to treści udostępniała powódka, choć miało być to bulwersujące. Nie poprosił o zaniechanie takiego zachowania, a miał przecież świadomość naruszania przepisów i zagrożeń, choćby z racji zajmowanego stanowiska zastępcy burmistrza. W ocenie Sądu Rejonowego, gdyby tak było jak wskazywał świadek, iż powódka udostępniała na komputerze służbowym jakieś dane nieuprawnionej osobie, które objęte są ochroną, z pewnością podjęłaby od razu stosowne kroki, choćby sprawdzając co pokazuje powódka na monitorze ekranu, za czym przemawiają zasady logiki i doświadczenia życiowego. Powódka miała patrzeć, jak wskazywał świadek w ekran monitora wspólnie z E. S., na którym to komputerze jest zainstalowany program Ż., a więc dane objęte szczególną ochroną, przez co doszło do ujawnienia danych objętych ochroną, a przez to naruszenia przepisów prawa. Jednakże w treści postawionego powódce zarzutu we wręczonym jej zawiadomieniu o ukaraniu pozwany nie odniósł w ogóle do powyższych okoliczności za które ją ukarał, jak również ujawnienia danych szczególnie chronionych. Powódce zaś, jak wskazuje treść zawiadomienia o ukaraniu, została wymierzona kara porządkowa za wpuszczenie osoby postronnej w przestrzeń zarezerwowaną dla pracownika, bez bliższego doprecyzowania, przez co mogło dojść do narażenia pozwanego naruszenia określonych przepisów, od którego to odstąpił pozwany w niniejszym postępowaniu. Wskazał jako przedmiot naruszenia pracowniczego stanowiącego podstawę ukarania wspólne patrzenie przez powódkę i E. S. w ekran monitora służbowego komputera. Podnoszone przez pozwanego okoliczności wskazują, iż powódka udostępniała świadkowi dane objęte ochroną, których nie miał on uprawnień przeglądania. Inny jest zatem zakresem pisemnego zawiadomienia o ukaraniu. Podnieść należy, iż wypowiedzi świadka K. L., iż za powódką stała E. S. i wspólnie patrzyły w ekran monitora nie można uznać za wiarygodne, choć w istocie były zajęte rozmową odnośnie problemu, z którym miała powódka do czynienia. Patrzyły również w przepisy prawa znajdujące się na biurku, jak obie wskazywały. Świadek K. L., co istotne, znajdowała się w pewnej od nich odległości. Stała do tego za szybą, jak i po skosie. Nie na wprost powódki. Nie widziała ekranu monitora i nie wie czy był on wygaszony. Nie jest w stanie podać co miała pokazywać powódka E. S., o co nawet jej nie zapytała, zwłaszcza że miała być bardzo zbulwersowana tym co widziała. Burmistrza też zawiadomiła o zdarzeniu po praktycznie dwóch tygodniach. Twierdzeniom tym przeczą zeznania powódki, jak również E. S.. Wskazują one, iż choć była u niej E. S., to nie doszło ze strony powódki do wskazywanego zdarzenia przez świadka, jak również stanowiącego przedmiot jej ukarania. Z ich wypowiedzi wynika, iż nie było sytuacji, aby powódka udostępniła E. S. w czasie tego spotkania jakiegokolwiek dane, które byłyby objęte ochroną, jak również, aby E. S. mogła się z nimi zapoznać, a przez co doszłoby do narażenia na jakiegokolwiek zagrożenia i odpowiedzialności pracodawcy. Powódka okoliczności te podnosiła już przed 23 maja 2022 r. Rozmowa powódki z E. S. odnosiła się do kwestii pozasłużbowych, jak również uzyskania pomocy w zakresie rozwiązania problemu prawnego związanego z wykonywaną pracą, gdzie korzystały ze znajdujących się biurku przepisów prawa. Jednocześnie ekran monitora komputera był wygaszony. Powódka nie udostępniała E. S. żadnych danych objętych ochroną, jak również pomimo obecności ta nie miała w tym czasie takiej możliwości, aby zapoznać się z nimi. Tym bardziej nie była takimi zainteresowana nawet. Miała świadomość, jak powódka, konieczności ochrony danych, jak i skutków naruszeń ich ujawnienia. W ocenie Sądu w całokształcie okoliczności sprawy nie ma żadnych podstaw, aby uznać za niewiarygodne ich zeznania. Są one spójne, konsekwentne, jak również mają oparcie w zasadach logiki i doświadczenia życiowego. Świadek K. L. wskazywała, iż powódka i E. S. wystraszyły się, kiedy ona przyszła. Następnie, kiedy podeszła do niej E. S., choć znajdowała się po drugiej stronie szyby, zaczęła z nią normalnie rozmawiać. Gdyby tak było, jak

wskazywał świadek to choćby z racji zajmowanego stanowiska swojego, jak i powódki, podjęłaby stosowne kroki zabezpieczające, co nie miało miejsca. Podnieść należy, iż z całokształtu okoliczności sprawy rysuje się negatywne nastawienie przełożonego do powódki. Na istnienie złych relacji powoła się nie tylko powódka, ale również burmistrz Miasta. W tym czasie powódka informuje go też o stwierdzonych uchybieniach popełnionych przez jego sekretarkę I. W., która w trakcie jej nieobecności zastępuje ją na stanowisku kierownika (...). Uchybienia te są istotne. Powódka podejmuje czynności związane z likwidacją tych uchybień, co wiadome jest pracodawcy. Wskazania wymaga, iż wyrazem tego jest również wezwanie przez burmistrza powódki na spotkanie w dniu 11 maja 2022 r. na godzinę 9.00 rano, co pozwany uczynił pisemnie, uzasadniając to złymi relacjami. Pozwany decyzję o tym spotkaniu podjął, jak wskazał, rano w tym samym dniu, co miało miejsce godzinę wcześniej przed jego terminem. Następnie jego sekretarka musiała sporządzić pismo, on zaś je też podpisać. Nie wie o której dokładnie miało to miejsce, jak i kiedy włożono je w miejscu odbioru korespondencji przez powódkę, co zapewne robiła jego sekretarka. Podnieść należy, iż choć po stronie powódki był obowiązek odbierania korespondencji, to nie miała praktycznie takiej możliwości, aby ją odebrać i przyjść na spotkanie. Było to realnie niemożliwe, czego pozwany musiał mieć świadomość podejmując decyzję o takim sposobie jej powiadomienia, gdzie można było zadzwonić telefonicznie. Nie musiał tego robić osobiście. Taka postawa ze strony przełożonego jest wyrazem złej woli. Powódka powinna przez cały dzień stać w takim wypadku i oczekiwać na odebranie korespondencji z teczki od przełożonego, co jest nierealne. Nie wykonałaby wówczas swoich obowiązków, zwłaszcza, że jak wskazała była wówczas sama i była zajęta pracą. Normalnym w tego typu sytuacji było wezwanie telefonicznie czy choćby przez innego pracownika, jeśli faktycznie pozwanemu zależało na spotkaniu. Następnie pozwany, kiedy powódka nie przysłała na spotkanie, gdyż było to niemożliwe karze ją karą porządkową za niestawienie się na spotkaniu. W tym czasie, jak wskazała, wykonywała inne czynności i nie miała możliwości odbioru korespondencji od pozwanego. To samo dotyczy ukarania za nie przedłożenie e. maila zawierającego skargę na I. W., którego powódka nie miała, a skarga była już przekazana. Nie jest to przedmiotem niniejszej sprawy, jednakże takie zachowania odbiegają od wymaganych standardów postępowania, gdzie zatarciu ulegają ewentualnie inne poważne uchybienia w czynnościach kierownika (...). W ocenie Sądu meriti powyższe wskazuje na negatywne nastawienie do powódki ze strony przełożonego.

Sąd I instancji podniósł również, iż aby faktycznie mogło dojść do narażenia pozwanego, jak wskazano w treści skargi, pozwana powinna była wskazać na czyn dokładnie polegający na czynności powódki związane z owym domniemanym narażeniem, poza wpuszczeniem byłej kierownik (...) na teren biura, aby rzeczywiście i realnie mogło dojść do ujawnienia danych objętych ochroną. Samo wejście nie stanowiło takiego narażenia. Powódka rozmawiała z E. S. przy biurku, gdzie ekran monitora był wygaszony. Powódka nie podejmowała żadnych czynności poprzez które E. S. mogła zapoznawać się z treściami do których nie była uprawniona. Pozwany wskazał, iż powódka wspólnie z E. S. patrzyły się w ekran komputera, jednakże nie wskazał tego w treści wręzonego jej zawiadomienia o ukaraniu. Podnieść należy, na co zwróciła uwagę powódka, iż pomimo stawianych jej zarzutów, zwłaszcza wskazanego zarzutu ukarania w toku postępowania, iż pozwana nie podjęła żadnych formalnych czynności związanych powiadomieniem inspektora z zakresu ochrony danych osobowych. Gdyby rzeczywiście taka sytuacja miała miejsce, do jakiej odnosi się ukaranie, to tym bardziej pozwany podjąłby stosowne, wskazywane kroki, co nie miało miejsca. Ze strony zaś inspektora doszłoby do podjęcia stosownych czynności, co też nie miało miejsca. Jedynie świadek B. S. wskazała, iż rozmawiała z inspektorem i powiedziała, że powódka zostanie ukarana, co tym bardziej powinno skutkować podjęciem stosownych czynności przez niego oraz pozwanego. W tym stanie zastosowanie wobec powódki wskazane w zawiadomieniu kary było nieuprawnione. Jej treść różniła się również od zarzutu precyzowanego w toku niniejszego postępowania, który odnosił się do określonego zachowania powódki polegającego na tym, iż dopuściła do zapoznawania się z treściami widocznymi na ekranie monitora komputera, na którym zainstalowany jest program Ź., którego dane objęte są ochroną. Pozwany nie wskazał przy tym, aby powódka miała udostępniać faktycznie dane ochronione zawarte w tym systemie, tym bardziej jakie one były. Nie pytał również o to powódki. Nie wskazał tego w treści wręzonego powódce zawiadomienia o ukaraniu, poza ogólnym odwołaniem się o wpuszczeniu byłej kierownik (...) na teren zarezerwowany dla pracownika, jak też w czym konkretnie zachowanie powódki naruszało porządek i organizację pracy, który precyzował w toku niniejszego postępowania. Do takiego wchodzenia na przestrzeń wskazaną dla pracownika, jak podnosił pozwany, może dochodzić w czasie przekazywania również dokumentów przez petentów, które muszą złożyć i podają czasami poza szybą. Pozwany chcąc ukarać powódkę za dopuszczenie do patrzenia się w ekran monitora z

E. S. przez co zapoznawała się z danymi, do których nie miała ta uprawnień, powinien był to wyraźnie wskazać w treści wręzonego jej zawiadomienia, co nie miało miejsca. Dopiero w niniejszym postępowaniu pozwany podnosił, że chodziło mu o udostępnienie danych z komputera, jednakże jednocześnie nie wiedział czy i jakie dane powódka miała udostępnić. Zarzutu tego nie wskazał jako podstawy ukarania powódki w treści wręzonego jej zawiadomienia. Wcześniej nie pojawił się on w rozmowie z powódką. Nie była pytana w omawianej kwestii, a jedynie zobowiązana do wyjaśnienia wpuszczenia byłej kierownik w miejsce rezerwowane dla pracownika, zaś od 9 maja 2022 r. pozwany miał wiedzieć, iż powódka patrzyła się wspólnie z E. S. w ekran monitora z relacji K. L..

Sąd Rejonowy podkreślił, że przepisy o odpowiedzialności porządkowej, co wymaga podkreślenia, mają charakter bezwzględnie obowiązujący. Pracownik powinien wiedzieć co mu się zarzuca, aby mógł podjąć swoją ewentualnie obronę. W realiach sprawy ukaranie powódki było wadliwie nie tylko proceduralnie, ale również w kontekście powyższego niezasadne. Skoro pozwany od początku wiedział, iż powódka udostępniać miała dane na monitorze, to w tym zakresie powinien zmierzać zarzut wskazany w treści zawiadomienia o ukaraniu, co nie miało miejsca. Powódka za to jednak została ukarana, co nie odpowiadało treści wręzonego jej zawiadomienia o ukaraniu. Z okoliczności sprawy nie wynika również jakiegokolwiek z jej strony narażenie pozwanego na naruszenia wskazane w treści zawiadomienia o ukaraniu. U pozwanego nie występuje pojęcie przestrzeni zarezerwowanej dla pracownika. W istocie chodzi o takie czynności, aby z jego strony nie doszło do narażenia ujawnienia czy ujawnienia chronionych danych, a zaistnienia takiej sytuacji pozwany nie wykazał.

Sąd meriti podniósł, iż pozwany przez całe postępowanie wskazywał, iż dochował dwutygodniowy terminowi od dnia powzięcia wiadomości przez pracodawcę lub innego pracownika uprawnionego do wymierzania kar porządkowych o naruszeniu obowiązku pracowniczego, co miało mieć miejsce w dniu 9 maja 2022 r. Po upływie bowiem tego terminu następuje wygaśnięcie po stronie pracodawcy przysługującego mu uprawnienia do ukarania za zarzucane przekroczenie porządkowe. Terminy te są ostateczne i nie podlegają przywróceniu. Do ich obliczania, przez art. 300 kp, stosuje się art. 110 kc i n. Bieg tego terminu, na co wskazuje wprost treść przepisu, rozpoczyna się z dniem powzięcia wiadomości o dopuszczeniu się naruszenia przez pracownika. Jest to więc dzień ujawnienia tego naruszenia. W sytuacji, gdy jest ono oczywiste, będzie to więc dzień naruszenia, albo dzień w którym stwierdzone zostało naruszenie, gdy niezbędne było dokonanie w tym celu odpowiednich ustaleń. Dopiero też wówczas pracodawca uzyskuje wiadomość o naruszeniu obowiązku pracowniczego. W ocenie Sądu I instancji wskazanie powzięcia wiadomości na dzień 9 maja 2022 r. budzi wątpliwości. Świadek K. L., jak wskazała, była tak zbulwersowana zaistniałym zdarzeniem, iż w takiej sytuacji z pewnością od razu nie tylko podjęłaby się czynności wyjaśniających na miejscu, ale również zawiadomiła burmistrza, co nie miało miejsca. Uczyniła to, jak wskazywała 9 maja 2022 r., czemu nie można dać wiary w kontekście powyższego. Jeśli nawet w najbliższych dniach nie było przez kilka dni burmistrza sporządziłby notatkę czy powiadomiła na spotkaniu, w tym samym dniu. Pozwany nie wykazał, aby do dnia 8 maja 2022 r. od 29 kwietnia 2022 r. burmistrz był w pracy nieobecny, a powódka dopuściła do przedstawiania osobie postronnej danych objętych ochroną, co było niedopuszczalne.

Z tych względów roszczenie było zasadne i dlatego orzeczono jak na wstępie.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł, mając na uwadze zasadę odpowiedzialności stron za wynik procesu. Zgodnie z art. 98 § 1 kpc strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Powódka wygrała sprawę w całości, zatem pozwany powinien zwrócić jej poniesione uzasadnione koszty procesu związane z dochodzeniem jego praw w przedmiotowym procesie, na które złożyły się należności: 120,00 zł poniesione tytułem kosztów zastępstwa procesowego, ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie Dz. U. 2015.1800 ze zm. W zakresie odsetek ustawowych za opóźnienie od kosztów procesu Sąd meriti orzekł zgodnie z art. 98 §1(1) kpc.

Apelację na powyższy wyrok złożył pozwany, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżając go w całości, zarzucając mu:

naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 227 i art. 233 § 1 kpc polegające na przekroczeniu zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie tej oceny w sposób pobieżny, dowolny i oczywiście wadliwy z punktu widzenia zasad logiki i doświadczenia życiowego, w szczególności bez wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, fragmentarycznie oraz poprzez nieuzasadnione uznanie za niewiarygodne w istotnej części zeznań strony pozwanej Burmistrza W. C. oraz zeznań świadków K. L. i B. S. i nieuzasadnione przyznanie waloru wiarygodności w pełni zeznaniom strony powodowej M. J. oraz świadka E. S., a także poprzez dokonanie ustaleń faktycznych sprzecznych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, skutkujące uznaniem, że:

nie doszło do wysłuchania powódki przed zastosowaniem kary porządkowej nagany zgodnie z wymogami prawa, podczas gdy z materiału dowodowego wynika, że pozwany umożliwił powódce złożenie wyjaśnień, zarówno pisemnie, jak i ustnie,

w toku postępowania pozwany wskazał inny przedmiot zastosowanej wobec powódki kary porządkowej w stosunku do treści wręzonego jej zawiadomienia o ukaraniu, podczas gdy przedmiot zastosowanej kary porządkowej jest tożsamy,

kara porządkowa nagany nie była zasadna, gdyż nie doszło do ujawnienia danych szczególnie chronionych, podczas gdy już samo wpuszczenie w dniu 28 kwietnia 2022 r. osoby nieuprawnionej w przestrzeń zarezerwowaną dla pracownika (...) stanowiło naruszenie, gdyż mogło narazić pracodawcę na konsekwencje wynikające z zagrożenia zasad bezpieczeństwa przetwarzanych danych, w tym danych osobowych i uzasadniało nałożenie kary porządkowej nagany,

pozwany był negatywnie nastawiony do powódki, podczas gdy z wnikliwej analizy materiału dowodowego wynika, że postępowanie powódki wobec przełożonego nie było właściwe,

budzi wątpliwości data 9 maja 2022 r. jako data powzięcia wiadomości przez pracodawcę o naruszeniu, podczas gdy analiza materiału dowodowego prowadzi do wniosku przeciwnego,

co, w konsekwencji, doprowadziło do błędnego przyjęcia, że nałożenie kary porządkowej nagany było wadliwe z przyczyn formalnych, jak i nieuzasadnione merytorycznie.

naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

art. 108 § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, dalej k.p., poprzez błędną wykładnię i uznanie, że wskazane przez pozwanego zdarzenie z dnia 28 kwietnia 2022 r. nie uzasadniało wymierzenia powódce kary porządkowej nagany, "podczas gdy" zebrany materiał dowodowy i prawidłowo ustalony na tej podstawie stan faktyczny daje podstawy do stwierdzenia, że powódka dopuściła się naruszenia obowiązków pracowniczych i ustalonej organizacji i porządku pracy,

art. 109 i 110 k.p. poprzez błędną wykładnię, skutkującą błędnym uznaniem, że pozwany pracodawca zastosował karę porządkową nagany z naruszeniem wymogów formalnych, w szczególności bez uprzedniego wysłuchania powódki, a także nie wskazał w treści pisemnego zawiadomienia o ukaraniu zarzutu kierowanego do powódki.

W związku z powyższym pełnomocnik pozwanego wnosi o:

zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz w zakresie kosztów procesu,

zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obydwie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi I instancji wraz z orzeczeniem o kosztach procesu.

Pełnomocnik wniósł jednocześnie o dopuszczenie dowodów z następujących dokumentów wydruki wiadomości e-mail z dnia 26.04.2022 r. oraz z dnia 29.04.2022 r., celem potwierdzenia faktu zasadności nałożonej kary porządkowej nagany, a zatem bezzasadności żądania powódki.

W dniu 13 września 2023 roku, powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, w odpowiedzi na apelację, wniosła o oddalenie apelacji, oddalenie wniosków o dopuszczenie dowodu z dokumentów wnioskowanych przez pozwanego z uwagi na fakt, że znajdują się one w aktach sprawy, zasądzenie od pozwanego (...) w K. na rzecz powódki M. J. kosztów zastępstwa adwokackiego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanej okazała się, w całości, bezzasadna i podlega oddaleniu.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że skoro powód we wnioskach apelacyjnych żąda, w pierwszej kolejności, zmiany wyroku a dopiero później ewentualnie o jego „uchylenie” to oznacza, że nie zarzuca braków w materiale dowodowym bowiem w przeciwnym razie zmiana wyroku Sądu I instancji byłaby niemożliwa.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przepisu prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. polegającego na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów oraz dokonanie oceny sprzecznej z zasadami logiki.

Skuteczny zarzut naruszenia, przez Sąd pierwszej instancji, swobodnej oceny dowodów może prowadzić do uchylenia zaskarżonego orzeczenia, jednakże do jego postawienia nie wystarcza samo twierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który, w przekonaniu skarżącego, odpowiada rzeczywistości. Zarzut ten nie może opierać się, zatem, tylko na przedstawieniu odmiennej wersji, przez stronę skarżącą, lecz koniecznym jest wskazanie przyczyn, dyskwalifikujących postępowanie Sądu, w tym zakresie. W szczególności, apelujący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył Sąd, przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, niepublikowane, wyrok SN z 27 września 2002 r., II CKN 817/00).

Skarżący przedstawił, w apelacji, własny pogląd na sprawę oraz własną ocenę materiału dowodowego. Nie wskazał przy tym, jakie to kryteria oceny - reguły rozumowania czy doświadczenia życiowego naruszył Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny sprawy, na gruncie którego zgłoszone roszczenie zostało uznane za podlegające oddaleniu.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną prawidłowo przez ten Sąd; jako takie nie mogą się więc ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego, nie podnosząc przy tym argumentów, które dyskwalifikowałyby ocenę przyjętą w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Zauważyć należy, że w apelacji pozwanego jego pełnomocnik skupił się głównie na kwestii zasadności nałożenia na powódkę kary nagany, a kwestię wyczerpania przez pozwanego procedury nałożenia na powódkę kary nagany

ograniczył jedynie do stwierdzenia, że samo przedstawienie powódce wniosku o ukaranie było równoznaczne ze stworzeniem mu warunków do ustnego wysłuchania i złożenia wyjaśnień, co do okoliczności sprawy.

Jest to, jednak, potraktowanie, zebranego w sprawie materiału dowodowego, w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pozwanego. Fragmentaryczna ocena materiału nie może dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego - prawidłowo przez Sąd wykonanym - było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz chronologicznego przebiegu zdarzeń. Sąd Okręgowy zgadza się z, poczynionymi w sprawie, ustaleniami, że nie doszło do wysłuchania powódki, przed zastosowaniem kary porządkowej nagany, co, tym samym, wykluczało jej ukaranie. Wynika to w sposób jednoznaczny ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Wolą pracodawcy powódki, z całą pewnością, nie było, bowiem, jej wysłuchanie, przed nałożeniem, na nią, kary nagany, a stanowisko pełnomocnika pozwanego stanowi, jedynie, nieudolną próbę usprawiedliwienia bezprawnego działania pozwanego. Z całą bowiem pewnością wysłuchanie pracownika jest koniecznym elementem przed podjęciem decyzji o wymierzeniu kary, czego pozwany nie uczynił. Samo, bowiem, przedstawienie powódce wniosku o ukaranie i zobowiązanie ją do jego podpisania, nie stanowi właściwej płaszczyzny do rozmowy, a z pewnością nie może być potraktowane jako wysłuchanie pracownika. Z całego, zgromadzonego w sprawie, materiału dowodowego, w tym z zeznań świadków strony pozwanej, nie wynika w żadnym fragmencie, żeby pracodawca zainteresował się wersją powódki, zapytał go jak to wyglądało z jej perspektywy. Zdaniem Sądu Okręgowego, wręcz niedopuszczalnym jest traktowanie pracownika, w sposób, odbierający poczucie podmiotowości. Standardy postępowania i zasady etyczne, jakimi powinni kierować się, zarówno, pracownicy, jak i pracodawcy, wymagają, zwłaszcza w sytuacji konfliktu, czy niejednoznacznej sytuacji, przeprowadzenia rozmowy wyjaśniającej z pracownikiem, która w prawie polskim jest obligatoryjna i winna poprzedzać decyzję o ewentualnym nałożeniu kary porządkowej. Wbrew twierdzeniu apelanta, żaden ze zgromadzonych w niniejszej sprawie, dowodów, wbrew odmiennym twierdzeniom strony pozwanej, dawały pełne podstawy do przyjęcia, że pismo z dnia 23 maja 2022 roku, stanowiące zawiadomienie powódki o ukaraniu jej karą porządkową nagany zostało nie tylko sporządzone przed spotkaniem z powódką w dniu 23 maja 2022 roku, ale również zostało ono podpisane przez pracodawcę, przed tym spotkaniem. To potwierdza ustalenia poczynione przez Sąd I instancji, że powódka nie została wysłuchana, przez pracodawcę, przed nałożeniem kary nagany, a pracodawca podjął decyzję o ukaraniu powódki jeszcze przed spotkaniem w dniu 23 maja 2022 roku.

Warto też podnieść, że zarzut nieprzestrzegania przez powódkę ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, sformułowany w treści kary nagany z dnia 23 maja 2022 roku był już przedmiotem nałożonej na nią przez pracodawcę kary porządkowej w postaci upomnienia z dnia 12 maja 2022 roku, do której to kary upomnienia powódka złożyła wyjaśnienia. Skoro zatem apelujący twierdzi, iż pozwany zachował procedurę obowiązującą przy zastosowaniu kary porządkowej, to do której nałożonej przez pracodawcę kary porządkowej miała złożyć wyjaśnienia powódka wezwana pismem z dnia 9 maja 2022 roku. Logicznym wydaje się, że skoro powódka złożyła wyjaśnienia i została ukarana w dniu 12 maja 2022 roku, to racjonalnie nie powinna się spodziewać konieczności wyjaśniania sytuacji po raz kolejny. Sąd II instancji zgadza się z Sądem I instancji, że powódka nie miała możliwości złożenia wyjaśnień przy okazji i wręczania jej kary nagany, skoro była ona już wcześniej przygotowana i podpisana, a następnie wręczona powódce podczas spotkania z pozwanym w sali konferencyjnej w dniu 23 maja 2022 roku.

Jeśli chodzi o zarzut, przedstawiony przez pozwanego, dotyczący zasadności ukarania powódki karą porządkową nagany, istnieje kilka aspektów, na które warto zwrócić uwagę. Nawet jeśli hipotetycznie założymy, że sytuacja, w której E. S. przeszła przez pokój kierownika (...) w celu rozmowy z K. L., mogłaby stanowić podstawę do ukarania powódki, trudno mówić tutaj o jakiegokolwiek winie powódki. Szczególnie biorąc pod uwagę fakt, że zastępca burmistrza, K. L., nie zareagowała na to "przemieszczenie się w przestrzeni zarezerwowanej dla pracownika (...) w K.", co jest jej obowiązkiem w celu zapewnienia odpowiedniego funkcjonowania urzędu w czasie nieobecności burmistrza. Ponadto, to "przemieszczenie się" miało miejsce za plecami powódki i było spontaniczne, a powódka nie miała możliwości zapobiec temu w żaden sposób.

Warto też wskazać, że inni pracownicy pozwanego mieli wielokrotnie dostęp do danych, do których uprawnienia miała i wyłącznie powódka, a to nie budziło żadnego sprzeciwu ze strony pracodawcy powódki, a także nie powodowało nałożenia kar porządkowych. W związku z czym trudno dać wiary zeznaniom świadka B. K. zarówno co do kwestii zawiadomienia inspektora ochrony danych osobowych o możliwości naruszenia przepisów (...), a także baku podpisu pracodawcy na dokumencie nagany na spotkaniu z powódką. Chociażby w związku z brakiem dokumentacji zgłoszenia w odpowiednim rejestrze.

Wbrew twierdzeniom apelacji, należy zaznaczyć, że okoliczności sprawy wskazują na negatywny stosunek przełożonego do powódki. Istnienie złych stosunków potwierdza nie tylko powódka, ale także strona pozwana, wskazuje na to chociażby wezwanie powódki pisemnie, a nie telefonicznie na spotkanie celem złożenia wyjaśnień, wiedząc, że może ona nie zdążyć odebrać korespondencji. Powódka także informowała o nieprawidłowościach, które popełniała zastępująca ją osoba, co nie było dobrze odbierane przez pozwanego z uwagi na to, że była to sekretarka burmistrza.

W kontekście powyższych rozważań, Sąd Okręgowy przyjął, iż, prezentowana w apelacji argumentacja, jest chybiona i nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł, na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż nie doszło do wysłuchania powódki, przed nałożeniem kary nagany. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie było oczywiście uzasadnione. W tych warunkach, zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i poczynienie ustaleń niezajdujących oparcia w materiale sprawy, uznać należy za chybiony.

Zaskarżony wyrok opowiada zatem prawu.

Z omówionych wyżej względów Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację w punkcie 1 sentencji wyroku.

Sąd Okręgowy, w punkcie 2 sentencji wyroku, zasądził na rzecz pozwanej koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym zgodnie z art. 98 § 1 KPC według § 9 ust. 1 pkt 3 oraz § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r (Dz.U. z 2023 r. poz. 1964)

D.J.