

Sygn. VPa 201/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lutego 2014 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska

SSR del. Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 18 lutego 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa B. Z.

przeciwko Szkole Podstawowej Nr (...) im. (...) w P.

o uchylenie kary nagany

na skutek apelacji powódki B. Z. od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 23 października 2013r. sygn. IV P 209/13

1. oddala apelację,

2. nie obciąża powódki B. Z. kosztami procesu za instancję odwoławczą.

VPa 201/13

UZASADNIENIE

B. Z. pozwem z dnia 10 czerwca 2013 roku . skierowanym przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) w P. wniosła o uchylenie kary nagany nałożonej w dniu 7 maja 2013 roku.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 23 października 2013 roku wydanym w sprawie o sygn. akt IVP 209/13 Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo i nie obciążył powódki B. Z. kosztami procesu.

Powyższe rozstrzygnięcie zostało oparte na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych Sądu Rejonowego:

Powódka B. Z. podjęła pracę w Szkole Podstawowej nr (...) w P. dnia 1 sierpnia 1993 roku na stanowisku referenta administracyjnego. Aktualnie stanowisko pracy powódki to sekretarz szkoły.

W dniu 7 maja 2013 roku powódka została zawiadomiona o nałożeniu kary nagany. W decyzji o nałożeniu kary zakład pracy podał, że została ona nałożona z tytułu naruszenia porządku i organizacji pracy. W dniu 19 kwietnia 2013 roku w godzinach pracy wykonywała powódka czynności niezwiązane z powierzonymi obowiązkami pracowniczymi, wykorzystując do swoich prywatnych celów służbowy komputer i adres e-mail rozsyłała powódka swoją prywatną pocztę. Wiadomość o naruszeniu powzięto w dniu 23 kwietnia 2013 roku

W dniu 9 maja 2013 roku powódka złożyła do dyrektora Szkoły pismo z wyjaśnieniami w sprawie wysłania prywatnego e-maila z poczty sekretariatu szkoły. Podała, że jej domowy komputer był uszkodzony i dlatego wysłała e-maila z sekretariatu szkoły do koleżanek sekretarek z innych szkół. Myślała, że robiąc bezpłatną przysługę otrzyma wsparcie w postaci 1% podatku na leczenie, terapię i rehabilitację dla córki chorej na porażenie mózgowie. Wysłanie e-maila w żaden sposób nie zakłóciło wywiązywania się z obowiązków.

Powódka sprzeciwiła się karze, gdyż innym pracownikom szkoły także zdarzyło się z konieczności skorzystać prywatnie ze służbowego komputera.

W dniu 13 maja 2013 roku powódka wniosła sprzeciw od kary. Podniosła, że nałożenie kary jest nieskuteczne, gdyż nałożenie kary nastąpiło po terminie, podniosła także, że innym pracownikom także zdarzyło się skorzystać prywatnie z komputera służbowego, a zatem jest jedyną osobą, na którą nałożono karę za takie działania.

Decyzją z dnia 24 maja 2013 roku pracodawca odrzucił sprzeciw od kary

B. Z. wysłała z komputera służbowego w godzinach pracy e-maile do innych placówek oświatowych. Złożyła propozycję bezpłatnego wypełnianie PIT-37. Wiadomości te powódka wysłała z adresu internetowego szkoły.

Dyrektor szkoły E. B. wraz ze swoją zastępczynią W. M. (1) w dniu 23 kwietnia 2013 roku sprawdziły pocztę elektroniczną na komputerze służbowym w pomieszczeniu, w którym pracowała powódka. Powódka była wówczas nieobecna.

Stwierdziły, że z komputera służbowego z adresu internetowego szkoły zostały wysłane e-maile z propozycją bezpłatnego rozliczania PIT -37. Wiadomości zostały wysłane na adresy internetowe placówek oświatowych.

Powódka jeszcze tego samego dnia została wysłuchana przez dyrektora szkoły. Była przy tym obecna W. M.. Powódka wyjaśniła, że chciała uzyskać w ten sposób pomoc dla swej niepełnosprawnej córki, 1% podatku na fundację.

Po raz kolejny przełożeni rozmawiali z powódką dnia 7 maja 2013 roku, była też księgową, która rozpytano, czy korzysta ze służbowego komputera w celach prywatnych. Ta przyznała, że raz weszła na „naszą klasę”.

Pracownicy szkoły korzystają z komputerów służbowych w prywatnych celach czy dla rozrywki. Przeglądają wiadomości, zdjęcia itp. W. M. (1) w pomieszczeniach szkolnych kazała uprać swój dywan. Pracownicy na adres szkoły zamawiają prywatne przesyłki, kawę, herbatę itp.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za niezasadne.

Sąd I instancji ustalił, iż strona pozwana nie naruszyła zasad formalnych określających tryb postępowania przy stosowaniu kar porządkowych (art. 109 kp), Szkoła o fakcie wysłania e-maili z komputera służbowego z adresu internetowego szkoły przez powódkę dowiedziała się dnia 23 kwietnia 2013 roku. Fakt wysłania tych e-maili przez powódkę jest niesporny. Powódka przed ukaraniem została wysłuchana przez dyrektora szkoły. Ukarana została w dniu 7 maja 2013 roku.

Sąd Rejonowy uznał za udowodnione, że pracownicy pozwanej szkoły wykorzystują dostępne im komputery znajdujące się w szkole nie tylko do wykonywania czynności pracowniczych czy dydaktycznych. Wykorzystują je w celach prywatnych, oglądają wiadomości w Internecie, przeglądają zdjęcia itp. i takie wykorzystanie komputera nie jest zachowaniem nagannym, o ile nie zakłóca normalnych czynności pracownika.

Za udowodnione Sąd Rejonowy uznał także, że pracownicy strony pozwanej wykorzystują szkołę jako miejsce, do którego dostarczane są dla nich przez firmy kurierskie ich prywatne zakupy, które w ocenie Sądu Rejonowego stanowi zachowanie, które nie może być tolerowane przez pracodawcę.

Jeśli zaś chodzi o wysłanie przez powódkę kilkunastu e-maili to w ocenie Sądu Rejonowego choć były to czynności, które nie zajęły zbyt dużo czasu i nie spowodowały zakłócenia wykonywaniu przez powódkę obowiązków, to jednak nagannym jest to, że powódka wysłała te wiadomości z adresu poczty elektronicznej szkoły. Powódka miała bowiem możliwość wysłania tych wiadomości ze swojego własnego prywatnego adresu poczty elektronicznej, a zrobiła to z adresu poczty elektronicznej szkoły. Wiadomości wysłała do innych szkół i przedszkoli, odbiorcy mogli traktować je jako wiadomości służbowe i dopiero po ich odczytaniu wiedzieli, że są wiadomościami prywatnymi. Dlatego też zachowanie to jest zachowaniem nagannym stąd pracodawca miał prawo zastosować karę porządkową.

Z tych wszystkich względów Sąd Rejonowy powództwo oddalił.

Apelację od powyższego wyroku w dniu 18 listopada 2013 roku złożyła powódka osobiście powódka B. Z., a w dniu 21 listopada 2013 roku pełnomocnik wnioskodawczyni Powódka oraz pełnomocnik zaskarżyli wyrok w całości. Powódka zarzuciła, że ciężkość kary jest stanowczo nieadekwatna do przewinienia

Natomiast pełnomocnik powódki zarzucił wyrokowi:

1. naruszenie prawa procesowego art. 233 kpc, przez błędną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności wydruku e-mail z dnia 23 maja 2013 r.; zeznań stron oraz świadków, w następstwie błędne przyjęcie, że powódka posłużyła się adresem e-mail pozwanego do celów prywatnych w sposób uniemożliwiający zidentyfikowanie tej wiadomości jako pochodzącej od osoby powódki a nie Szkoły Podstawowej nr (...), ponadto błędne przyjęcie, że informację o wysłaniu wiadomości w dniu 19 kwietnia 2013 r. pozwany powziął dopiero w dniu 23 kwietnia 2013 r.

2. naruszenie prawa materialnego art. 108 § 1 kp przez błędną interpretację i niewłaściwe zastosowanie polegające na błędnym przyjęciu, że powódka naruszyła organizację i porządek w procesie pracy uzasadniający nałożenie kary nagany,

3. naruszenie art. 111 kp przez błędną interpretację i niewłaściwe zastosowanie polegające na nieuwzględnieniu przy ocenie nałożonej kary rodzaju naruszonych obowiązków pracowniczych, stopnia winy pracownika i dotychczasowego stosunku do pracy.

4. naruszenie prawa procesowego art. 328 § 2 kpc przez brak wskazania w uzasadnieniu, któremu obowiązkowi w regulaminie pracy uchybiła powódka.

W związku z powyższym pełnomocnik powódki wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu oraz o zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego kosztów postępowania za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o jej i zasądzenie kosztów postępowania za II instancję według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu.

Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w rozpoznawanej sprawie, a Sąd drugiej instancji traktuje te ustalenia jako własne, dzieląc ocenę zebranego materiału, a także ocenę prawną.

Wbrew zarzutom apelacji Sąd meriti dokonał swobodnej oceny materiału dowodowego nie przekraczając granic z art. 233§1 k.p.c. Granice swobodnej oceny dowodów może naruszać tylko dowolna ocena zebranego materiału dowodowego, brak wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów lub ich ocena sprzeczna z zasadami

logicznego powiązania wniosków z ustalonym stanem faktycznym lub doświadczeniem życiowym (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2001r. II UKN 423/00), a z taką sytuacją nie mieliśmy do czynienia w niniejszej sprawie.

Datę 23 kwietnia 2013r. jako datę powzięcia wiadomości przez pozwanego o wysłaniu przez powódkę wiadomości e-mail Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zeznania świadka W. M. (1) oraz stron. Powódka nigdy nie kwestionowała tej daty, nawet w pozwie o uchylenie kary nagany wskazała bowiem, iż pozwany dowiedział się o wysłaniu przez nią wiadomości e-mail ze służbowego komputera w dniu 23 kwietnia 2013r. Również będąc przesłuchiwaną w charakterze strony na rozprawie w dniu 23 października 2013r. powódka potwierdziła, że dyrektor szkoły pani B. dowiedziała się o wysłaniu przez nią e-maili w dniu 23 kwietnia 2013r. (k. 111 akt). Kwestionowanie tej okoliczności w apelacji przez pełnomocnika powódki jest zatem niezrozumiałe i całkowicie bezpodstawne. Skoro zatem pracodawca nałożył na powódkę karę porządkową nagany w dniu 7 maja 2013r., to nastąpiło to w przewidzianym art. 109 § 1 k.p. 2 - tygodniowym terminie od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego.

Nie sposób również podzielić zarzutów pełnomocnika powódki, iż jego pracodawczyni nie posłużyła się adresem e-mail pozwanego dla celów prywatnych. Powódka sama przyznała, że z adresu e-mail, który był adresem służbowym pozwanego w dniu 19 kwietnia wysłała e-maile do innych szkół i placówek oświatowych oferując swoje usługi w zakresie rozliczania dokumentów podatkowych (PIT – 37). Wiadomości te powódka asygnowała własnym imieniem i nazwiskiem. Na rozprawie apelacyjnej powódka przyznała, że nie ma prywatnego adresu e-mail. Posłużenie się przez powódkę służbowym adresem e-mail dla swoich prywatnych celów w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie budzi jakichkolwiek wątpliwości. Powódka rozsyłając wiadomości ze służbowego adresu e-mail liczyła na to, że jako sekretarz szkoły będzie wiarygodniejsza, co pozwoli szybciej osiągnąć jej cel w postaci przekazania przez osoby, które skorzystają z jej usług 1% podatku na fundację, której podopieczną jest jej córka. Rozsyłanie wiadomości z prywatnego adresu e-mail do placówek oświatowych mogło by zostać potraktowane jako (...), a tego powódka chciała uniknąć. Wiadomości wysłane z adresu służbowego nie tylko miały szansę być przeczytane, ale z pewnością zostały przeczytane, tak jak na to liczyła powódka. Świadczy o tym fakt, że o rozesłanych przez powódkę wiadomościach e-mail jej pracodawca dowiedział się od dyrektora jednej ze szkół, do którego taka wiadomość dotarła. W tej sytuacji bez znaczenia jest podnoszona przez pełnomocnika powódki okoliczność, że powódka podpisała się pod wiadomością własnym imieniem i nazwiskiem, a zatem bez trudu można było rozpoznać, że nie jest to wiadomość służbowa. Posłużenie się przez pracownika służbowym adresem e-mail dla celów prywatnych zawsze jest naruszeniem obowiązków pracowniczych. Należy podkreślić, że powódka podpisała się własnym imieniem i nazwiskiem, ale wcześniej powołała się na łączący ją z pracodawcą stosunek służbowy – zaznaczając, że jest sekretarzem pozwanej szkoły. Taka wiadomość wysłana przez sekretarza szkoły ze służbowego adresu e-mail swojego pracodawcy do placówek oświatowych mogła sprawiać wrażenie, że została wysłana za wiedzą i akceptacją bezpośrednich przełożonych powódki. Tymczasem fakty były zupełnie inne. Powódka posłużyła się służbowym adresem e-mail bez wiedzy swojego przełożonego i przy jego pomocy realizowała swoje własne partykularne interesy. Postępując w ten sposób powódka naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, a co za tym idzie także i obowiązujący u pracodawcy regulamin, w szczególności §3 ustęp 1 pkt 4 regulaminu, który nakłada na pracownika obowiązek dbania o dobro szkoły, chronienia jego mienia i używania go zgodnie z jego przeznaczeniem. Użycie służbowego adresu e-mail w prywatnej sprawie nie jest używaniem służbowego komputera, czyli mienia szkoły zgodnie z jego przeznaczeniem, jak tego wymaga §3 ustęp 1 pkt 4 regulaminu. Postępując w ten sposób powódka naruszyła także §7 ustęp 6 regulaminu, który zabrania pracownikom wykonywania prywatnych prac w zakładzie pracy.

Nieprzestrzeganie przez powódkę ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy wynikającej z regulaminu pracy, dawało pracodawcy prawo do zastosowania wobec niej kary porządkowej (art. 108§1 k.p.). Stosowanie sankcji stanowi bowiem uprawnienie pracodawcy i to zmierzające do zapewnienia wykonywania przez pracowników ich obowiązków i jako takie nie stanowi działania, które mogłoby być oceniane przez pryzmat dyskryminacji, jak podnosi w pozwie powódka. Pracodawca jest bowiem uprawniony do dyscyplinowania pracowników, a co za tym idzie sankcjonowania przewinień służbowych karami porządkowymi, a ich uzasadnione stosowanie – jak w niniejszej sprawie - nie może być odbierane jako przejaw dyskryminacji pracownika Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia

10 grudnia 2012r. w sprawie I PK 147/12. W ramach oceny prawidłowości zastosowanej kary porządkowej nie ma zatem miejsca na badanie, czy zastosowana została zgodnie z dyrektywami antydyskryminacyjnymi. Odmienne stanowisko prowadziło do wniosku, że w ramach oceny sposobu zastosowania kary mieści się nie tylko element indywidualny, ale także zbiorowy - konieczność porównania, czy inni pracownicy także naruszali swoje obowiązki i czy w stosunku do nich pracodawca zastosował kary porządkowe. Tego rodzaju praktyka grozi po pierwsze rozszerzeniem do dysfunkcyjnych granic sporów na tle kar porządkowych. Sąd byłby bowiem zmuszony badać zachowania nie tylko ukaranego pracownika, ale także bliżej nieokreślonej grupy innych pracowników. W dalszej kolejności w tak ujętym porównaniu zagubieniu ulega indywidualny charakter zastosowanej względem konkretnego pracownika kary. Zgodnie zaś z art. 11¹ k.p. przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę rodzaj naruszonych przez pracownika obowiązków, stopień jego winy i dotychczasowy stosunek do pracy, a nie to czy inni pracownicy też naruszają swoje obowiązki.

W sprawie o uchylenie kary porządkowej Sąd może badać wyłącznie legalność zastosowanej kary porządkowej, a zatem czy pracownik naruszył porządek w pracy wynikający z art. 108 k.p., a jeżeli tak to czy został zachowany tryb stosowania kar porządkowych wymieniony w art. 109-112 k.p. Sąd nie ma natomiast uprawnień do zmiany rodzaju kary, a zatem złagodzenia zastosowanej kary, jak chce powódka.

Stwierdzenie naruszenia porządku w pracy przez powódkę uprawniało zatem pozwanego do nałożenia na nią kary porządkowej. O doborze kary porządkowej zgodnie z kryteriami art. 111 k.p. decyduje pracodawca. Dobór kary porządkowej nie podlega kontroli sądowej. Sąd może li tylko badać czy zostały spełnione warunki formalne związane z nałożeniem kary porządkowej wymienione w art. 109 -110 k.p.

W będącej przedmiotem osądu sprawie został wyczerpany tryb nakładania kary porządkowej wymieniony w treści w/w przepisów, jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy. A mianowicie kara nagany została nałożona na powódkę przed upływem 2 tygodni od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o naruszeniu przez nią obowiązku pracowniczego, po uprzednim jej wysłuchaniu. O zastosowanej karze porządkowej powódka została zawiadomiona przez pracodawcę na piśmie. W piśmie wskazano rodzaj naruszonych obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się tego naruszenia z pouczeniem o sposobie i terminie wniesienia sprzeciwu. Wniesiony przez powódkę sprzeciw został przez pracodawcę odrzucony po rozpatrzeniu stanowiska zakładowej organizacji związkowej reprezentującej powódkę (art. 112 k.p.).

Biorąc pod uwagę, że w przedmiotowej sprawie nie stwierdzono naruszenia prawa przy zastosowaniu kary porządkowej, brak było podstaw do uchylenia nałożonej na powódkę kary nagany.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za instancję odwoławczą orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. uwzględniając trudną sytuację materialną i rodzinną powódki.