

Sygn. VPa 99/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 stycznia 2015 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska

SSR del. Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 20 stycznia 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa A. Ł.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o uchylenie kary nagany

na skutek apelacji powoda A. Ł. od wyroku Sądu Rejonowego

w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 15 kwietnia 2014r. sygn. IVP 5/14

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że uchyla nałożoną przez pozwanego (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na powoda A. Ł. karę porządkową nagany,

2. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda A. Ł. kwotę 30,00 (trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów za instancję odwoławczą.

Sygn. akt V Pa 99/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16 stycznia 2014 roku powód A. Ł. wniósł o uchylenie kary porządkowej nagany nałożonej przez pozwanego (...) Spółka z o.o. z siedzibą w W..

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 15 kwietnia 2014 roku wydanym w sprawie o sygn. akt IVP 5/14 Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb. oddalił powództwo A. Ł. oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedziba w (...) 60,00 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę powyższego wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

A. Ł. jest pracownikiem pozwanej Spółki od 1997 roku na podstawie umowy na czas nieokreślony. Powód był zatrudniony na stanowiskach kierownika działu logistyki, kierownika działu jakości, obecnie zajmuje stanowisko pełnomocnika do spraw systemu zarządzania.

W 2012 roku powód został przewodniczącym zakładowej organizacji związkowej (...)(...). W 2013 roku powód został Zakładowym (...).

W dniu 29 listopada 2013 roku A. Ł. stanął się w pokoju zajmowanym przez dział kadr pozwanej Spółki. Powód zażądał od pracownicy działu kadr G. Z. udostępnienia kart osobowych pracownika M. K..

Kierownikiem działu kadr jest K. B.. Jest ona wyznaczona do pełnienia funkcji administratora zbioru akt osobowych i wraz z dyrektorem zakładu upoważnioną do udostępniania akt innym osobom.

Akta osobowe przechowywane są w szafce w pokoju K. B., zamkniętej na klucz, do której klucze posiada K. B..

G. Z. poinformowała powoda, iż osobą upoważnioną do udostępnienia akt jest nieobecna w tej chwili K. B. , a następnie udała się na poszukiwania K. B. w celu skonsultowania z nią kwestii realizacji żądania powoda.

G. Z. nie udało znaleźć się przełożonej, wróciła do pokoju, gdzie poinformowała czekającego powoda, że K. B. będzie w biurze w przeciągu 30 minut i wówczas ona wyjaśni kwestię udostępnienia akt osobowych powodowi. Powód wówczas zażądał wydania akt i poinformował G. Z., że w przypadku dalszego utrudniania wydania mu akt złoży skargę na nią do Państwowej Inspekcji Pracy. Po powrocie do biura K. B. przybył powód i ponowił żądanie udostępnienia akt osobowych M. K.. K. B. zapytała powoda, czy sprawa jest pilna oraz poprosiła o napisanie wniosku o udostępnienie akt osobowych. W pozwanej spółce wprowadzono zasadę, że powód swoje żądania i wystąpienia jako (...) będzie przedstawiał pracodawcy na piśmie.

Następnie G. Z. poinformowała ją o zaistniałym zdarzeniu.

Po zdarzeniu z dnia 29 listopada 2013 roku powód nie występował ponownie o udostępnienie akt osobowych M. K..

Pismem z dnia 13 grudnia 2013 roku pozwana Spółka wymierzyła powodowi karę nagany. Jako okoliczności uzasadniające nałożenie kary porządkowej wskazała, iż A. Ł. w dniu 29 listopada 2013 roku naruszył ustaloną organizację i porządek pracy żądając od pracowników działu kadr przekazania dokumentacji tj. – akt osobowych M. K.. W odpowiedzi na to żądanie powód został poinformowany przez pracownika Spółki, że ewentualne spełnienie jego żądania nastąpi po powrocie na stanowisko pracy pracownika odpowiedzialnego za akta osobowe pracowników.

Pracodawca w piśmie wskazał, iż powód żądał natychmiastowego udostępnienia dokumentów, bez jakiegokolwiek uzasadnienia tej okoliczności, jednocześnie grożąc, że brak natychmiastowej realizacji żądania będzie skutkować złożeniem skargi do Państwowej Inspekcji Pracy. Pracodawca wskazał, iż nie odmówiono powodowi dostępu do dokumentów, a biorąc pod uwagę, iż powód nie powołał żadnej okoliczności uzasadniającej natychmiastową potrzebę ich przekazania – natychmiastowe ich wydanie nie było konieczne.

Pismem z dnia 19 grudnia 2013 roku powód wniósł sprzeciw od wymierzonej kary porządkowej.

Pozwana Spółka nie uwzględniła sprzeciwu.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dokumenty zebrane w aktach sprawy, w oparciu o niesporne twierdzenia stron oraz w oparciu o zeznania świadków K. B., G. Z., A. K. i M. S.. W ocenie Sądu Rejonowego zeznania świadków, w oparciu o które dokonywał ustaleń faktycznych wzajemnie się uzupełniają. W ocenie Sądu I instancji świadkowie G. Z. i A. K. przebieg zdarzenia z dnia 29 listopada 2013 roku opisały w sposób zgodny podkreślając jednocześnie, że to powód w pozwie wskazywał A. K. jako osobę mającą potwierdzić przebieg zdarzenia. Dalej Sąd I instancji podniósł, że powód w swoich zeznaniach w istocie potwierdził przebieg zdarzenia opisany przez świadków inaczej jednak akcentował w nim swój udział. Jak podniósł Sąd Rejonowy powód potwierdził także, że w stosunku do

jego osoby wprowadzono wymóg składania wniosków na piśmie, ale w jego ocenie utrudniało to jego działania jako (...) i było to niezasadne i niewłaściwe.

W oparciu o powyższe Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda za niezasadne.

Sąd Rejonowy wskazał, iż akta osobowe pracowników są zbiorem danych osobowych w rozumieniu zgodnie z art. 6 i 7 ustawy o ochronie danych osobowych. Przetwarzania i udostępniania takich danych może dokonywać jedynie administrator zbioru danych, którym w pozwanej spółce byli K. B. oraz dyrektor M. S., uprawnienia takiego nie posiadała G. Z., która prawidłowo odmówiła udostępnienia akt osobowych, wskazując na kompetencję w tym zakresie K. B..

W ocenie Sądu Rejonowego istotne w przedmiotowej sprawie jest, że powód jako przewodniczący Zakładowej Organizacji Związkowej i (...) winien znać regulacje dotyczące ochrony danych osobowych, bowiem z pełnieniem tych funkcji wiąże się tworzenie i korzystanie ze zbiorów danych osobowych.

W ocenie Sądu I instancji w takiej sytuacji stwierdzenie, iż w przypadku nie wydania przez G. Z. akt osobowych pracownika powód złoży skargę do Państwowej Inspekcji Pracy należy uznać za nieuzasadnioną groźbę, a tym samym przekroczenie uprawnień przez powoda jako (...). Zachowanie takie stanowiło zdaniem Sądu Rejonowego oczywiste naruszenie porządku pracy a tym samym uzasadniało zastosowanie kary porządkowej nagany.

Z tych też względów Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda za niezasadne i podlegające oddaleniu.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości apelacją powód zarzucając mu :

1) naruszenie art. 233k.p.c. (zasady swobodnej oceny dowodów) polegającej na niewłaściwej ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego przez przyjęcie na podstawie zeznań świadków strony pozwanej że stwierdzenie powoda iż w przypadku nie wydania przez G. Z. akt osobowych pracownika powód złoży skargę do Państwowej Inspekcji Pracy stanowi nieuzasadnioną groźbę,

2) niezgodność ustaleń sądu z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym przez przyjęcie iż powód nie zwracał się ponownie do K. B. o wydanie akt osobowych pracownika oraz iż powodowi było wiadome o upoważnieniu K. B. do tego, że tylko ona jest upoważniona do wydawania akt osobowych - co Sąd Rejonowy przyjął jako przesłanki do uznania, że stwierdzenie powoda iż w przypadku nie wydania przez G. Z. akt osobowych pracownika powód złoży na pracodawcę skargę do Państwowej Inspekcji Pracy stanowi nieuzasadnioną groźbę

3) naruszenie prawa materialnego wskutek błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania przepisu art. 8 ust 2 ustawy z dnia 24.06.1983r. o Społecznej Inspekcji Pracy przez przyjęcie że stwierdzenie powoda, iż w przypadku nie wydania przez G. Z. akt osobowych pracownika powód złoży na pracodawcę skargę do Państwowej Inspekcji Pracy stanowi przekroczenie uprawnień powoda jako (...) - co jest niezgodne z wykładnią literalną oraz celowościową tego przepisu nakazującą rygorystycznie stosować uprawnienia (...).

Wskazując na powyższe podstawy apelacji powód wnosił o zmianę zaskarżonego orzeczenia oraz uwzględnienie powództwa i zwrot opłaty z tytułu wniesienia apelacji w kwocie 30 zł.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Pracodawca może stosować wobec pracownika w myśl art. 108 § 1 k.p. kary porządkowe, w tym karę nagany jedynie za nieprzestrzeganie przez pracownika 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.

Pozwana Spółka wymierzyła powodowi w dniu 13 grudnia 2013r. karę porządkową nagany wskazując jako przyczynę naruszenie ustalonej organizacji i porządku i w procesie pracy w dniu 29 listopada 2013r. Powyższe naruszenie zdaniem pozwanego polegało na tym, iż powód w dniu 29 listopada 2013r. zwrócił się do działu kadr z żądaniem natychmiastowego udostępnienia akt osobowych pracownika pozwanego M. K., bez jakiegokolwiek uzasadnienia tej okoliczności, jednocześnie grożąc, że brak natychmiastowej realizacji żądania będzie skutkować złożeniem skargi do Państwowej Inspekcji Pracy.

W toku postępowania przed Sądem I instancji powód podniósł, iż o udostępnienie dokumentów osobowych pracownika zwrócił się do pracodawcy w ramach przysługujących mu uprawnień wynikających z pełnionej funkcji Zakładowego (...). Strona pozwana nie zaprzeczała, że powód w zakładzie pracy pełni taką funkcję i że dokumentów żądał w wykonywaniu swojej funkcji społecznej. Wręcz przeciwnie okoliczności te przyznała w odpowiedzi na pozew (k. 15) negując li tylko, aby powód jako (...)miał prawo bezwzględnie żądać udostępnienia danych osobowych pracowników w każdych okolicznościach na podstawie art. 8 ust 2 ustawy o społecznej inspekcji pracy.

Zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy o społecznej inspekcji pracy społeczny inspektor pracy ma prawo żądać od kierownika zakładu pracy oraz oddziału (wydziału) i od pracowników informacji oraz okazania dokumentów w sprawach wchodzących w zakres jego działania. Zakres przedmiotowy prawa do informacji na gruncie tego przepisu jest zdeterminowany zakresem kompetencji społecznego inspektora pracy. Na mocy art. 4 ustawy o społecznej inspekcji pracy społeczny inspektor pracy ma prawo kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto społeczny inspektor pracy kontroluje przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przestrzeganie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, pracowników młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Pozwana Spółka wskazała, iż powód żądając wydania dokumentów nie wskazał w jakim celu chce się z nimi zapoznać, czy mieści się on w zakresie jego działania oraz iż żądał wydania akt osobowych od pracowników nieuprawnionych do tej czynności. Pozwany dodatkowo podniósł, iż uprawnienia powoda jako (...) nie wyłączają regulacji dotyczącej przetwarzania danych osobowych wynikających z ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych. Należy podzielić w/w argumentację, wykonywanie bowiem czynności przez społecznego inspektora pracy w myśl art. 8 ustęp 3 ustawy o społecznej inspekcji pracy następuje z zachowaniem przepisów o ochronie informacji niejawnych. A zatem powód winien wskazać pracodawcy w jakim celu żąda dokumentów osobowych innego pracownika. Nie ma racji jednak pozwany, iż powód takiego celu nie wskazał. Ze zgromadzonego materiału dowodowego w postaci zeznań powoda wynika, że żądał on okazania dokumentów M. K. jako społeczny inspektor pracy, na wniosek tego pracownika, gdyż pracownik ten został zwolniony z pracy. Powód chciał sprawdzić, czy zwolnienie M. K. z pracy nastąpiło z zachowaniem przepisów prawa pracy. Mieści się to niewątpliwie w zakresie kompetencji społecznego inspektora pracy. Upoważnienie powoda przez pracownika pozwanego M. K. do zapoznania się z jego aktami osobowymi nakładało na pracodawcę obowiązek okazania powodowi w/w akt osobowych. Powód, dysponując zgodą zainteresowanego pracownika, nie musiał oczekiwać na zgodę pracodawcy na udostępnienie akt osobowych. Każdy pracownik jest bowiem dysponentem swoich akt osobowych, a co za tym idzie może sam decydować o tym kto może się z tymi aktami zapoznać. Pracodawca nie może podważać woli pracownika, ani go w tym ograniczać. Trudno uznać w takiej sytuacji za groźbę ze strony powoda przypomnienie pracownikom pracodawcy o treści art. 22 ust 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy, zgodnie z którym naruszanie przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy, a w szczególności uniemożliwianie działalności społecznego inspektora pracy stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny. Nie można uznać za bezprawną groźbę, gdy strona wskazuje na możliwość zastosowania środków, do użycia których jest uprawniona, w rozpoznawanej sprawie - na możliwość zawiadomienia Państwowej Inspekcji Pracy o utrudnianiu pracy społecznemu inspektorowi pracy.

Powód działając w ramach przyznanych mu kompetencji społecznego inspektora pracy nie dopuścił się zatem naruszenia obowiązków pracowniczych, jak to błędnie przyjął za pozwanym Sąd Rejonowy. W myśl art. 100 § 2 pkt 2 k.p. jednym z obowiązków pracownika jest przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. To ten przepis oraz § 16 ust 1 lit d (zakłócenie porządku i spokoju w miejscu pracy) Regulaminu Pracy obowiązującego u pozwanego pozwany wskazał jako podstawę prawną nałożenia na powoda kary nagany.

Zażądanie przez powoda w wykonaniu obowiązków społecznego inspektora pracy akt osobowych pracownika i ostrzeżenie pracownika pracodawcy, że nieuzasadniona odmowa ich wydania może spowodować sankcje w postaci zawiadomienia Państwowej Inspekcji Pracy, nie było zakłócaniem porządku i spokoju w miejscu pracy, jak przyjął Sąd Rejonowy, ale próbą wyegzekwowania przez powoda przysługujących mu na mocy ustawy o społecznej inspekcji pracy uprawnień.

Powód zwrócił się do pracodawcy nie jako pracownik w sprawie związanej z pełnionymi obowiązkami pracowniczymi, ale w ramach pełnionej funkcji społecznego inspektora pracy działając na rzecz innego pracownika.

W wyroku z dnia 27 lipca 1990r. w sprawie I PRN 26/90 Sąd Najwyższy stwierdził, że tylko niewykonanie przez pracownika polecenia służbowego ("dotyczącego pracy"), może być zakwalifikowane jako naruszenie "ustalonego porządku i dyscypliny pracy, regulaminu pracy", o którym mowa w art. 108 § 1 k.p. i które według tego przepisu stanowi podstawę do wymierzenia pracownikowi kary regulaminowej.

Sąd rozpoznając sprzeciw od nałożonej kary porządkowej jest władny ocenić, czy pracownik dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, a także, czy nałożona na pracownika kara jest adekwatna do rodzaju naruszonych obowiązków pracowniczych, stopnia winy pracownika i jego dotychczasowego stosunku do pracy (art. 111 k.p.), a w przypadku jej nieadekwatności uchylić karę.

Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że powód nie dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, nie zakłócił także porządku i spokoju w miejscu pracy działając jako społeczny inspektor pracy. Jego postępowanie było li tylko konsekwentnym dążeniem do respektowania przez pracodawcę przysługujących mu ustawowych uprawnień społecznego inspektora pracy, co oznacza, że brak było podstaw do nałożenia na niego przez pracodawcę kary porządkowej.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§1 k.p.c. w zw. z art. 112§2 k.p. zmienił zaskarżony wyrok i uchylił nałożoną przez pozwanego na powoda karę porządkową nagany.

O kosztach procesu przeciono na podstawie art. 98 k.p.c.