

Sygn. VPa 81/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2019 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska

Sędziowie: SO Mariola Mastalerz

SO Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

Protokolant: stażysta Bożena Sobczyk

po rozpoznaniu w dniu 22 stycznia 2019 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa S. F.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w B. Oddział (...) w R.

o wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji powoda S. F. od wyroku Sądu Rejonowego w Belchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 12 czerwca 2018r. sygn. IV P 39/17

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od powoda S. F. na rzecz pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w B. Oddział (...) w R. kwotę 1020,00 (jeden tysiąc dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.**

SSO Magdalena Marczyńska SSO Mariola Mastalerz SSO Urszula Sipińska-Sęk

Sygn. akt V Pa 81/18

UZASADNIENIE

Powód S. F. w pozwie z 2 maja 2017 roku wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach w pozwanym (...) S.A. Oddział (...) w R., o zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy oraz o zasądzenie kosztów procesu.

Zaskarżonym wyrokiem z 12 czerwca 2018 roku Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy oddalił powództwo i nie obciążył powoda S. F. obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego (...) Spółka Akcyjna w B. Oddział (...) w R..

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

S. F. został zatrudniony u pozwanego od

20 sierpnia 1996 roku kolejno na okres próbny, na czas nie określony, a następnie na czas nieokreślony. Początkowo pracował jako spawacz, następnie jako kierowca, a od 1 stycznia 2006 roku na stanowisku samodzielnego referenta w D(...). Ostatnio pracował na stanowisku samodzielnego referenta technicznego za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.001 zł. Powód posiada wyższe wykształcenie w zakresie inżynierii środowiska, ukończył także studia podyplomowe w zakresie zarządzania jakością.

Zakres obowiązków powoda został w sposób szczegółowy określony na piśmie. Do obowiązków ogólnych powoda należało m. in. stosowanie się do zewnętrznych i wewnętrznych aktów normatywnych (przepisów, norm, standardów, regulaminów, zarządzeń i poleceń służbowych) obowiązujących pracownika oraz do przyjętego u pracodawcy porządku pracy, dbałość o mienie pracodawcy oraz jak najefektywniejsze wykorzystanie tego mienia w celu wykonywania pracy, powstrzymanie się od realizacji celów lub interesów osobistych w czasie pracy i przy wykorzystaniu mienia pracodawcy.

S. F. zajmował się prowadzeniem spraw związanych ze szkodami, w tym inwentaryzacją szkód, zlecaniem wyceny szkód, zawieraniem ugód z poszkodowanymi i wypłatą odszkodowań. Wykonując obowiązki pracownicze korzystał z komputera służbowego. Jednocześnie powodowi powierzono obowiązek dbałości o wyposażenie pracowników działu w komputery. W czasie zatrudnienia miał czterokrotnie wymieniany komputer. Ostatni otrzymał około pół roku przed rozwiązaniem stosunku pracy, komputer ten użytkowała wcześniej inna osoba. Został on sformatowany przez służby informatyczne, a następnie na prośbę powoda wgrane zostały do niego pliki z poprzedniego komputera. Komputer zabezpieczony był hasłem, nie korzystały z niego inne osoby. O znajdujących się na komputerze plikach o charakterze pornograficznym powód wiedział od 2008 roku. Nie zgłaszał problemów z wykasowaniem plików ani przełożonemu, ani służbom informatycznym.

W pozwanym zakładzie pracy obowiązują m.in. Kodeks Grupy (...), Procedura ogólna bezpieczeństwa teleinformatycznego, Procedura ogólna udostępnianie komputerowych urządzeń biurowych w Grupie (...), Procedura (...) Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w (...) S.A., Regulamin korzystania z zasobów informatycznych i teleinformatycznych w (...) S.A. W rozdziale 2 Regulaminu korzystania z zasobów informatycznych i telekomunikacyjnych w (...) S.A. zostały określone obowiązki użytkowników zasobów (...), a także czynności zabronione. Podobne regulacje zawiera Procedura (...). Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w (...) S.A. zgodnie z postanowieniami tych dokumentów użytkownicy zasobów (...) zobowiązani są do stosowania ustalonych w Spółce zasad i standardów ochrony informacji. Zasoby (...) mogą być wykorzystywane przez użytkowników wyłącznie w celach, dla których zostały udostępnione w zakresie przydzielonych uprawnień oraz zgodnie z interesem Spółki, obowiązującymi przepisami prawa i wewnętrznymi aktami Spółki. Użytkownik jest zobowiązany do ochrony zasobów (...) przed nieautoryzowanym dostępem, ochrony danych dotyczących logowania, stosowania się do zaleceń administratora. Do czynności zabronionych użytkownikom należą m. in. wykorzystywanie zasobów (...) w celach niezwiązanych z wykonywanymi obowiązkami służbowymi w godzinach pracy lub na zasadach niezgodnych z aktualnymi przepisami prawa. Podobne regulacje zawiera Procedura ogólna udostępnianie komputerowych urządzeń biurowych w Grupie (...). Pracownicy pozwanej (...), w tym powód, zostali zapoznani z obowiązującymi procedurami.

(...) S.A. informował o konieczności bezwzględnego przestrzegania wytycznych dotyczących zasad korzystania z komputerów i poczty elektronicznej.

Dyrektor (...) (...) i (...) w (...) S.A. – R. B., pod koniec sierpnia 2016 roku zlecił weryfikację zawartości komputerów pod względem bezpieczeństwa teleinformatycznego, zgodnie z procedurami obowiązującymi w Grupie (...). W wyniku tej weryfikacji okazało się, że na części komputerów są pliki o charakterze pornograficznym. Z komputerów tych zostały pobrane informacje – pliki, które były weryfikowane. Weryfikacji podlegało około 20.000 komputerów. Po dokonaniu weryfikacji sporządzono karty incydentu. Pliki znajdujące się na komputerze powoda weryfikował P.

N., który stwierdził, że istnienie (...) plików nie mających związku z wykonywaną pracą. Pliki te znajdowały się w katalogu (...). Ustalił, że mają one charakter pornograficzny. Następnie wygenerował kartę incydentu, zawierającą niedozwolone pliki, którą przekazał R. B.. Na początku marca 2017 roku karty incydentu pracowników jednostek (...) S.A. R. B. przekazał Prezesowi Zarządu.

Pismem z 28 marca 2017 roku Prezes Zarządu (...) S.A. S. Z. zawiadomił dyrektora pozwanej (...) o naruszeniach Procedury Korzystanie

z zasobów teleinformatycznych, których dopuścili się pracownicy (...), celem podjęcia decyzji o konsekwencjach służbowych. W załączeniu przedstawił karty incydentu pracowników, w tym powoda. Po konsultacji z Kierownikiem Wydziału (...) dyrektor (...) podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikami, co do których stwierdzono naruszenie procedur w trybie dyscyplinarnym.

W dniu 31 marca 2017 roku Kierownik D. (...)

i S. (...) B. K. udał się wraz z powodem i dwoma innymi pracownikami działu (D. K. i R. S.) do budynku Dyrekcji (...). Na miejscu zostali skierowani do sali konferencyjnej, kierownik udał się do dyrektora. Po powrocie poinformował podległych pracowników, by nie opuszczali pomieszczenia sali konferencyjnej i podporządkowali się poleceniom. W sali konferencyjnej zgromadziło się kilkunastu pracowników (...).

Następnie pracownicy pojedynczo byli proszeni do oddzielnego pomieszczenia,

w którym przebywali: E. G. (1) – kierownik wydziału (...), J. B. – zastępca kierownika wydziału (...) oraz K. M.. Powód został poproszony jako drugi. Rozmowę prowadziła E. G. (1), która poinformowała S. F., że pracodawca zamierza z nim rozwiązać umowę o pracę w trybie art. 52 kp z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i procedur obowiązujących w (...) poprzez wykorzystywanie sprzętu komputerowego do celów nie związanych z pracą. Wraz z J. B., który posiadał wersję elektroniczną karty, przedstawiła powodowi kartę incydentu z wykazem plików, które świadczyły o wykorzystywaniu komputera do celów nie związanych z pracą. Powód nie zaprzeczył istnieniu plików, natomiast mówił, że nie są to jego pliki. E. G. (1) poinformowała powoda, że pracodawca proponuje mu rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. S. F. nie wyraził zgody.

Pismem z dnia 30 marca 2017 roku, doręczonym 31 marca 2017 roku, pozwany pracodawca zawiadomił Związek Zawodowy (...) o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia z jego winy. W treści przedstawił stawiane powodowi zarzuty. W piśmie z dnia 3 kwietnia 2017 roku organizacja związkowa negatywnie zaopiniowała zamiar pracodawcy.

Oświadczeniem z 4 kwietnia 2017 roku, doręczonym S. F. 12 kwietnia 2017 roku, pozwany pracodawca rozwiązał umowę

o pracę ze S. F. bez zachowania okresu wypowiedzenia z jego winy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kp). Jako powód rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 § 1 i § 2 pkt 2 i 4 Kodeksu pracy w związku z § 10 ust. 2 pkt 6 oraz ust. 3 pkt 5 i 6 Regulaminu Pracy (...) S.A. Oddział (...) polegające w szczególności na działaniu niezgodnym z zasadami korzystania z zasobów (...), określonymi w Procedurze – Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w (...) (...) z dn. 23 marca 2016 roku, poprzez:

1. ujawnione w toku kontroli wykorzystywanie (w tym w czasie pracy) przydzielonych zasobów (...) (stacja robocza: (...)) niezgodnie z ich przeznaczeniem oraz posiadanie na nich treści niezwiązanych z wykonywaną pracą i zajmowanym stanowiskiem, tj. treści pornograficznych, co stanowi ciężkie naruszenie ww. Procedury korzystania z zasobów (...), która:

- nakłada obowiązek wykorzystywania zasobów (...) przez użytkowników wyłącznie w celach, dla których zostały im udostępnione i w zakresie przydzielonych uprawnień oraz zgodnie z interesem Spółki, obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami Spółki (pkt 6.1.3 Procedury),

- zabrania wykorzystywania zasobów (...) w celach niezwiązanych z wykonywanymi obowiązkami służbowymi w godzinach pracy lub na zasadach niezgodnych z aktualnymi przepisami prawa (pkt 6.1.9.d Procedury,

2. naruszenie interesu Pracodawcy poprzez narażenie na możliwość powstania szkody w wyniku działań wskazanych w pkt 1) oraz spowodowania istotnego ryzyka dla bezpieczeństwa infrastruktury (...) pracodawcy spółki (...) S.A. Pliki o treści pornograficznej stanowią najczęstszy nośnik złośliwego oprogramowania (wirusów, trojanów, itp.) Z uwagi na stałe połączenie stacji roboczej powoda z siecią Grupy (...) działanie pracownika, którego pracodawca jest jednym z Oddziałów (...) S.A. o strategicznym znaczeniu dla bezpieczeństwa polskiej energetyki, ocenić należy jako rażąco nieodpowiedzialne.

Pracodawca wskazał, że wszystkie ww. naruszenia stwierdzono na podstawie informacji zawartych w Karcie incydentu sporządzonej przez Departament (...) i (...) S.A.

Zasady i zakres działania (...) S.A., jej strukturę organizacyjną i podział kompetencji określa (...) S.A. Ma on zastosowanie do Centrali i Oddziałów, w tym do Oddziału (...). Oddział jest jednostką wyodrębnioną organizacyjnie z (...). Funkcjonuje jako pracodawca w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy (pkt 6.1.17 Regulaminu). Czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników Oddziałów wykonują Dyrektorzy Oddziałów (pkt 6.1.21 Regulaminu).

Po rozwiązaniu stosunku pracy powód chorował i korzystał ze zwolnienia lekarskiego przez okres około pół roku. Następnie rozpoczął pracę dorywczą. Na utrzymaniu ma troje dzieci w wieku 17, 6 i 3 lata.

Wynagrodzenie miesięczne S. F., obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 6.249,60 zł.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda S. F., przesłuchanego w charakterze pozwanego M. R. oraz świadków: E. G. (1), K. M., J. B., R. B., P. N., B. K. i P. M. (1), a także na podstawie dokumentów zawartych w aktach sprawy i w aktach osobowych powoda.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w części, w której podaje, że podczas rozmowy 31 marca 2017 roku nie wiedział o co chodzi, że nie umożliwiono mu zapoznania się z dowodami.

Zeznania powoda są sprzeczne z zeznaniami świadków E. G. (1), K. M. i J. B., którzy uczestniczyli w rozmowie z powodem. Z ich zeznań wynika, że powód został poinformowany o zarzutach, miał możliwość zapoznania się z kartą incydentu. Rozumiał zarzut, nie zaprzeczył istnieniu plików, natomiast mówił, że nie są to jego pliki.

Za niewiarygodne Sąd uznał również zeznania powoda w części, w której podaje, iż nie posiadał na użytkowanym komputerze plików o treści pornograficznej. Zeznania te są sprzeczne nie tylko z zeznaniami R. B. i P. N., a także treścią karty incydentu, ale są również wewnątrznie sprzeczne, bowiem powód podał, że widział na swoim komputerze pliki o takiej treści co najmniej od 2008 roku, wielokrotnie je usuwał,

a one nadal się pojawiały. Zdaniem Sądu wersja zeznań została przedstawiona przez powoda jedynie na użytek przedmiotowego postępowania.

Nadto z zeznań świadka P. M. (1) wynika, że na komputerze powoda został w 2016 roku zainstalowany nowy system operacyjny i przeniesione na prośbę powoda pliki z poprzedniego komputera, przy czym powód nie informował o problemach z pojawiającymi się plikami o treści pornograficznej.

Na wiarę zasługują zeznania R. B. i P. N.. Z zeznań tych wynika, jaki był przebieg kontroli komputerów, w tym komputera użytkowanego przez powoda oraz jakie były wyniki tej kontroli w zakresie dotyczącym powoda i innych

pracowników, a także jakie zagrożenie niesie za sobą posiadanie na komputerze treści nie związanych z pracą, w tym w treści o charakterze pornograficznym.

Za niewiarygodne Sąd uznał zeznania T. K. w zakresie w jakim podaje, że na jego komputerze, przejętym przez powoda pojawiały się pliki o treści pornograficznej. Świadek w czasie zatrudnienia nie informował przełożonych o takich problemach, a w postępowaniu złożył zeznania korzystne dla powoda.

Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione na podstawie art. 56 kp i 57 kp.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na to, że w przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał ze S. F. umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 § 1 i § 2 pkt 2 i 4 Kodeksu pracy w związku z § 10 ust. 2 pkt 6 oraz ust. 3 pkt 5 i 6 Regulaminu Pracy (...) S.A. Oddział (...) polegającego w szczególności na działaniu niezgodnym z zasadami korzystania z zasobów (...), określonymi w Procedurze – Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w (...) S.A. (...) (...) z dn. 23 marca 2016 roku, poprzez: wykorzystywanie przydzielonych zasobów (...) niezgodnie z ich przeznaczeniem oraz posiadanie na nich treści niezwiązanych z wykonywaną pracą i zajmowanym stanowiskiem, tj. treści pornograficznych oraz naruszenie interesu pracodawcy poprzez narażenie na możliwość powstania szkody w wyniku ww. działań oraz spowodowania istotnego ryzyka dla bezpieczeństwa infrastruktury (...) pracodawcy i spółki (...) S.A.

Sąd I instancji nie podzielił zarzutu powoda, że w/w przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie są skonkretyzowane. Zdaniem Sądu Rejonowego przyczyny przedstawione w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę są dostatecznie konkretne. W treści oświadczenia pracodawcy zostało opisane na czym polegało naganne zachowanie powoda.

Sąd I instancji uznał, że opis zarzucanych powodowi zachowań jest na tyle precyzyjny, że wiadomo, o jakie zachowania chodzi i nie ma konieczności wskazywania konkretnych plików. S. F. doskonale wiedział, o jakie zachowanie chodzi. Okoliczności te zostały mu przedstawione w trakcie spotkania 31 marca 2017 roku, podczas którego powód miał możliwość zapoznania się z kartą incydentu. Powód nie zaprzeczył istnieniu plików, miał świadomość posiadania plików niedozwolonych, natomiast mówił, że nie są to jego pliki. Zdaniem Sądu Rejonowego zarzuty postawione powodowi są prawdziwe. Znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków, a przede wszystkim w karcie incydentu. Z dowodów tych wynika, że na komputerze powoda w folderze znajdującym się na pulpicie, a zatytułowanym (...) znajdowało się (...) plików nie związanych z wykonywaną pracą, w tym pliki o treści pornograficznej. W ocenie Sądu I instancji istniały więc podstawy do rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy wskazał, że w myśl art. 100 kp, pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W szczególności pracownik jest obowiązany przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

S. F., zdaniem Sądu Rejonowego, akceptując zakres czynności, zobowiązał się do przestrzegania przepisów prawa i procedur obowiązujących w zakładzie. Działania powoda związane z posiadaniem na komputerze nieuprawnionych plików, w tym w plików pornograficznych, były sprzeczne z postanowieniami Regulaminu Pracy, Kodeksu Grupy (...), Procedury ogólnej bezpieczeństwa teleinformatycznego, Procedury ogólnej udostępniania komputerowych urządzeń biurowych w Grupie (...), Procedury (...) Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w (...) S.A., Regulaminem korzystania z zasobów informatycznych i teleinformatycznych w (...) S.A. W ocenie Sądu I instancji powód został zapoznany z tymi regulacjami. Miał zatem świadomość, że nie powinien wykorzystywać komputera do celów nie związanych z pracą, co wprost wynikało z przyjętego przez niego zakresu czynności. Także cechy osobiste powoda, wiek, wykształcenie, staż pracy na samodzielnym stanowisku uzasadniają stwierdzenie, że doskonale wiedział o podstawowym obowiązku pracowniczym, jakim jest wykorzystywanie przydzielonego komputera do celów związanych z pracą.

W ocenie Sądu I instancji S. F. posiadając niedozwolone pliki

o treści pornograficznej naruszył regulamin pracy i wewnętrzne przepisy w zakresie wykorzystywania sprzętu komputerowego. Naruszając procedury naruszył także zasady bezpieczeństwa. Korzystanie w sposób sprzeczny z wewnętrznymi regulacjami ze sprzętu komputerowego powierzonego przez pracodawcę mogło skutkować zainfekowaniem komputera, a także sieci korporacyjnej złośliwym oprogramowaniem, nieautoryzowanego wycieku danych Grupy (...) i ich wykorzystania. Działalność pozwanego pracodawcy ma charakter strategiczny i nieprawidłowe użytkowanie komputera może powodować zagrożenie bezpieczeństwa informatycznego. Pracownicy pozwanego byli wielokrotnie informowani o obowiązujących zasadach bezpieczeństwa zasobów informatycznych i konieczności wykorzystywania sprzętu komputerowego do realizacji zadań służbowych.

Sąd Rejonowy podkreślił, że powód wykorzystywał komputer służbowy do celów niezwiązanych z pracą i czynił to w sposób świadomy. Wiedział bowiem, że posiada na komputerze pliki o treści pornograficznej, nie informował ani przełożonych, ani służb informatycznych o problemach z tymi plikami. Zachowaniu powoda można przypisać co najmniej rażące niedbalstwo, co oznacza, iż powodowi można postawić zarzut zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, a naruszenie to ma charakter ciężki. Liczba nieuprawnionych plików na komputerze powoda była bardzo duża, był to komputer stacjonarny, zatem dostęp do tych plików i możliwość ich przeglądania powód miał tylko w czasie pracy.

Sąd Rejonowy nie podzielił zarzutu, że pracodawca uchybił terminowi do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy, określonego w art. 52 kp. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem bieg tego terminu rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające przekonanie, że pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków uzasadniającego niezwłoczne rozwiązanie z nim stosunku pracy. Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości, jako momentu rozpoczęcia biegu terminu do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy może wymagać nie tylko informacji o jego zachowaniu, lecz także czasu niezbędnego na ocenę skutków tego zachowania, jeżeli przemawiają za tym ustalone w sprawie okoliczności faktyczne. Chodzi o wiadomości na tyle zweryfikowane, tak aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika, co jak podniósł Sąd Rejonowy wynika z treści wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNC 1977 nr 5-6, poz. 100; OSPiKA 1977 nr 7-8, poz. 127 z głosem J. K. oraz wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 155.

Sąd I instancji zauważył, że pozwany pracodawca wiedzę o nagannym zachowaniu powoda uzyskał w dniu 29 marca 2017 roku z pisma Prezesa Zarządu (...) S.A. datowanego 28 marca 2017 roku, a do rozwiązania stosunku pracy doszło w dniu 12 kwietnia 2017 roku.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak zauważył Sąd Rejonowy, przyjmuje się, że jeżeli pracodawca jest jednostką organizacyjną, o jakiej mowa w art. 3 kp, wówczas informacja o nagannym zachowaniu pracownika, będącym przyczyną jego dyscyplinarnego zwolnienia, musi dotrzeć do osoby lub organu zarządzającego tą jednostką albo innej wyznaczonej osoby, upoważnionej - w myśl art. 3¹ § 1 kp - do dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy, w tym czynności stanowiących podstawowy atrybut pracodawcy, dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy.

Ze sposobu zorganizowania Spółki oraz jej oddziałów, regulaminu organizacyjnego i podziału zadań, Sąd I instancji wywiódł, że osobą uprawnioną do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do powoda był dyrektor pozwanego Oddziału - (...) B.. Oddział jest wyodrębnioną jednostką organizacyjną Spółki, o której mowa w art. 3 kp. Fakt że pewne funkcje, np. czynności kontrolne zostały wydzielone do innych zewnętrznych podmiotów bądź scentralizowane nie pozbawia pozwanego uprawnień i funkcji pracodawcy.

Na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 kpc, Sąd I instancji nie obciążył powoda obowiązkiem zwrotu kosztów procesu, biorąc pod uwagę sytuację majątkową i rodzinną powoda.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powoda zaskarżając go w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie:

1) przepisów prawa procesowego:

- art. 233 § 1 k.p.c. przez uznanie, że powód wykorzystywał przydzielony mu komputer służbowy do celów niezwiązanych z pracą w związku z obecnością na komputerze niepożądanych plików, podczas gdy pliki te zostały zainstalowane na komputerze o numerze (...) przez pracownika (...) S.A. P. M. (1) w dniu 11 stycznia 2016 roku, zaś na komputerze o nr (...) pliki te były obecne już w chwili przydzielenia komputera powodowi po poprzednim pracowniku pozwanego T. K., które następnie zostały przez niego usunięte;

- art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 278 k.p.c. przez ustalenie, że obecne na komputerze służbowym powoda niepożądane pliki „mogły skutkować zainfekowaniem sprzętu komputera, a także sieci korporacyjnej złośliwym oprogramowaniem, nieautoryzowanego wycieku danych Grupy (...) i ich wykorzystywania” na podstawie zeznań świadków, podczas gdy ustalenie tego rodzaju okoliczności wymaga posiadania wiedzy specjalnej z zakresu informatyki i jedynym adekwatnym środkiem - dowodowym dla jej dokonania jest dowód z opinii właściwego biegłego, który nie został przeprowadzony;

- art. 233 § 1 k.p.c. przez ustalenie, że (...) S.A. informował o konieczności bezwzględnego przestrzegania wytycznych dotyczących zasad korzystania z komputerów i poczty elektronicznej” na podstawie przedstawionych przez pozwanego wiadomości e-mail z dnia 24 listopada 2014 roku oraz 22 czerwca 2016 roku, podczas gdy z treści tych wiadomości nie wynika aby zostały one przesłane do powoda (ani do żadnego innego pracownika), jednocześnie zaś przełożony powoda B. K. w trakcie zeznań w charakterze świadka wprost wskazał, że żadne takie informacje nie zostały przekazywane powodowi;

- art. 233 § 1 k.p.c. przez ustalenie, że podczas rozmowy w dniu 31 marca 2017 roku powód wskazał, że miał świadomość posiadania plików niedozwolonych na przydzielonym mu komputerze służbowym o nr (...), podczas gdy uczestnik tej rozmowy E. G. (2) na rozprawie w dniu 6 lutego 2018 roku stwierdziła, że „z tego co pamiętam to powód przeczył aby posiadał te pliki”, zaś powód wprost wskazał, że nie miał świadomości, że na ww. komputerze znajdują się niepożądane pliki;

- art. 233 § 1 k.p.c. przez zakwestionowanie wiarygodności twierdzeń świadka T. K. o obecności niepożądanych plików o treści pornograficznej na wykorzystywanym przez niego komputerze służbowym (...), który został następnie przejęty przez powoda, jedynie z tej przyczyny, że były one korzystne dla powoda;

- art. 233 § 1 k.p.c. przez ustalenie, że na komputerze powoda znajdowało się (...) niepożądanych plików o treści erotycznej, podczas gdy w treści Karty (...) (...) (...) - stanowiącej podstawę przypisania odpowiedzialności powoda za wykorzystywanie komputera w sposób niezwiązany z pracą - zostało wskazanych jedynie 38 plików takich plików, przy ogólnej liczbie (...) potencjalnie niepożądanych plików (co nie oznacza, że takie ostatecznie były).

2) przepisów prawa materialnego:

- art. 52 § 1 pkt. 1 kodeksu pracy przez uznanie, że zarzucane powodowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych miało charakter ciężki, przy jednoczesnym braku ustalenia jakie były skutki obecności plików na komputerze służbowym powoda w kontekście ich wpływu na jakość wykonywanej przez powoda pracy, możliwości wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych i ich ewentualnego zaniedbania;

- art. 52 § 2 k.p. przez jego niewłaściwą wykładnię i w konsekwencji uznanie, że pozwany nie dopuścił się uchybienia miesięcznego terminu na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, podczas gdy ww. oświadczenie zostało złożone w dniu 4 kwietnia 2017 roku, zaś informacja o rzekomym naruszeniu obowiązków pracowniczych

została uzyskana przez podmiot wykonujący w jego imieniu część kompetencji pracowniczych związanych z kontrolą pracownika na podstawie art. 31 § 1 k.p. (ew. 474 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) jeszcze w grudniu 2016 roku.

W związku z tak skonstruowanymi zarzutami pełnomocnik powoda wniósł o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku przez przywrócenie powoda S. F. do pracy u pozwanego (...) Grupy (...) w R. na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie od pozwanego (...) Grupy (...) w R. na rzecz powoda S. F. wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy;

2) zasądzenie od pozwanego (...) Grupy (...) i

(...) Spółki Akcyjnej Oddział (...) w R. na rzecz powoda S. F. zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem I instancji według norm przepisanych;

3) zasądzenie od pozwanego (...) Grupy (...) i

(...) Spółki Akcyjnej Oddział (...) w R. na rzecz powoda S. F. kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w tym postępowaniu wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł w dniu 12 września 2018 roku o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 22 stycznia 2019 roku strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zasadniczym zarzutem wywiedzionej przez stronę powodową apelacji był zarzut dokonania przez Sąd Rejonowy błędnych ustaleń faktycznych, na skutek błędnej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów, co miało wpływ na treść rozstrzygnięcia poprzez bezzasadne przyjęcie, że wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie były prawdziwe i konkretne, jak tego wymaga art. 30§4 k.p.

Sąd Okręgowy nie podziela tak sformułowanych zarzutów. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., nie można poprzestać na stwierdzeniu, że dokonane ustalenia faktyczne są wadliwe. Niezbędne jest bowiem wskazanie konkretnych przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń. Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im taką moc przyznając (zob. postanowienie SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753, wyrok SN z dnia 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925). Samo przeświadczenie skarżącego, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy należało ocenić w odmienny sposób, co w efekcie skutkować winno dokonaniem odmiennych ustaleń faktycznych - nie może być uznane za wystarczające dla stwierdzenia naruszenia przez Sąd treści art. 233 § 1 k.p.c.

Wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnej i wnikliwej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. W swych rozważaniach odniósł się do poszczególnych dowodów, wyczerpująco wskazując jakim dowodom nie dał wiary i dlaczego. Przedstawiona na poparcie dokonanej oceny materiału dowodowego argumentacja jest spójna, przekonująca i oparta na zasadach doświadczenia życiowego, zaś rozumowaniu Sądu nie sposób zarzucić błędów w logicznym rozumowaniu. W konsekwencji, w oparciu o prawidłowo oceniony materiał dowodowy Sąd Rejonowy trafnie ustalił stan faktyczny w sprawie, w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, dlatego też Sąd Okręgowy przyjmuje dokonane ustalenia za własne.

Wskazaną powodowi przez pozwanego przyczyną rozwiązania umowy o pracę było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 § 1 i § 2 pkt 2 i 4 Kodeksu pracy w związku z § 10 ust. 2 pkt 6

oraz ust. 3 pkt 5 i 6 Regulaminu Pracy (...) S.A. Oddział (...) polegające w szczególności na działaniu niezgodnym z zasadami korzystania z zasobów (...), określonymi w Procedurze – Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w (...) S.A. (...) (...) z dn. 23 marca 2016 roku, poprzez:

1. ujawnione w toku kontroli wykorzystywanie (w tym w czasie pracy) przydzielonych zasobów (...) (stacja robocza: (...)) niezgodnie z ich przeznaczeniem oraz posiadanie na nich treści niezwiązanych z wykonywaną pracą i zajmowanym stanowiskiem, tj. treści pornograficznych, co stanowi ciężkie naruszenie ww. Procedury korzystania z zasobów (...), która:

- nakłada obowiązek wykorzystywania zasobów (...) przez użytkowników wyłącznie w celach, dla których zostały im udostępnione i w zakresie przydzielonych uprawnień oraz zgodnie z interesem Spółki, obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami Spółki (pkt 6.1.3 Procedury),

- zabrania wykorzystywania zasobów (...) w celach niezwiązanych z wykonywanymi obowiązkami służbowymi w godzinach pracy lub na zasadach niezgodnych z aktualnymi przepisami prawa (pkt 6.1.9.d Procedury,

2. naruszenie interesu Pracodawcy poprzez narażenie na możliwość powstania szkody w wyniku działań wskazanych w pkt 1) oraz spowodowania istotnego ryzyka dla bezpieczeństwa infrastruktury (...) pracodawcy spółki (...) S.A. Pliki o treści pornograficznej stanowią najczęstszy nośnik złośliwego oprogramowania (wirusów, trojanów, itp.) Z uwagi na stałe połączenie stacji roboczej powoda z siecią Grupy (...) działanie pracownika, którego pracodawca jest jednym z Oddziałów (...) S.A. o strategicznym znaczeniu dla bezpieczeństwa polskiej energetyki, ocenić należy jako rażąco nieodpowiedzialne.

Rozwiązanie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i jako takie powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo. Zachowanie pracownika uzasadniające rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w tym trybie powinno być bezprawne, zawinione i zagrażające interesom pracodawcy. Bezprawność zachowania pracownika przejawia się w nieprzestrzeganiu porządku prawnego, a ściślej - naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego i charakteru tego naruszenia, który musi być ciężki. Określenie „ciężkie naruszenie” należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy, powstałego wskutek jego działania (zaniechania). Rozwiązanie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

W przedmiotowej sprawie wbrew zarzutom apelacji przedstawione powodowi przyczyny rozwiązania umowy były uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które były prawdziwe i konkretne. Przeprowadzona kontrola u pozwanego wykazała, że na komputerze służbowym powoda przydzielonym mu na początku 2016 roku, zabezpieczonym hasłem i loginem znanym tylko powodowi, znajdowały się (...) pliki niezwiązane z wykonywaną pracą, w tym o treści pornograficznej. Bezspornym było, że przed przydzieleniem komputera służbowego powodowi, został on sformatowany przez informatyka, co jest równoznaczne z usunięciem wszelkich znajdujących się tam uprzednio plików. Okoliczność tą przyznał sam powód. Pliki, które zostały przez informatyka wgrane na komputerze służbowym powoda, zostały wgrane na wyraźne polecenie powoda. Potwierdzają to zeznania świadka P. N. oraz informatyka P. M. (2). Skoro tak, to powód był osobą wyłącznie odpowiedzialną za pliki znajdujące się na jego komputerze. Nie było bowiem żadnej możliwości, aby na komputerze służbowym powoda znajdowały się pliki zainstalowane bez jego wiedzy. Słusznie zauważył Sąd Rejonowy na wewnętrzzną sprzeczność zeznań powoda. Mimo bowiem, że powód zaprzeczył, aby posiadał pliki pornograficzne na swoim komputerze, to następnie przyznał, że takie pliki się na nim pojawiały, on je usuwał i znowu się pojawiały. A zatem wbrew temu co powód zeznał miał on świadomość, że na jego służbowym komputerze są pliki o treści pornograficznej i pomimo tej wiedzy, nie zawiadomił o tym pracodawcy, ani informatyka bo rzekomo wstydził się zawartości plików. Tłumaczenia powoda są infantylne i przeczą zdrowemu

rozsądkowi jakim powinien się niewątpliwie charakteryzować wieloletni, doświadczony i wykształcony pracownik, taki jak powód. Świadomość powoda posiadania na swoim komputerze plików pornograficznych i nie zawiadomienie o tym fakcie pracodawcy wypełnia pojęcie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jakim jest dbanie o dobro i interesy pracodawcy, ochrona jego mienia, przestrzeganie regulaminu pracy oraz ustalonego w zakładzie pracy porządku pracy (art. 100 § 2 pkt 2 i 4 k.p.). Drugorzędne znaczenie ma przy tym ilość plików pornograficznych. Ważny jest fakt, że w ogóle takie pliki znajdowały się na komputerze powoda. A to zostało przez stronę pozwaną udowodnione ponad wszelką wątpliwość. Wykazała to nie tylko przeprowadzona u pozwanego kontrola systemu komputerowego, ale także zeznania świadków, w tym powoda. Apelujący zapomina, że powód zeznał, iż na jego komputerze służbowym pojawiały się pliki o treści pornograficznej.

Nie ma znaczenia dla sprawy, że niepożądane pliki o treści pornograficznej znajdowały się uprzednio na komputerze służbowym (...) byłego pracownika pozwanego T. K. i że komputer ten został następnie przejęty przez powoda. Jak wyżej zaznaczono komputer, który powód otrzymał został sformatowany, czyli wyczyszczony, co oznacza usunięcie wszystkich znajdujących się na nim uprzednio plików. Wszystkie pliki, które zostały wgrane do komputera powoda zostały wgrane na jego wyraźne polecenie.

Jest wiedzą powszechnie znaną, nie wymagającą opinii biegłego - jak imputuje strona powodowa- iż posiadanie plików pornograficznych stanowi ryzyko dla bezpieczeństwa komputera, a jeśli ten komputer stanowi część większej infrastruktury, jak w niniejszej sprawie infrastruktury (...) spółki (...) S.A., stanowi ryzyko dla całej tej infrastruktury, co stanowiło drugą przyczynę rozwiązania z powodem stosunku pracy. Okoliczność, że pomimo posiadania plików o treści pornograficznej do zainfekowania sieci pracodawcy ostatecznie nie doszło, nie zmniejsza ciężaru przewinienia pracownika, jak chce strona powodowa. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy było naruszenie interesów pracodawcy przez sam fakt narażenia na możliwość powstania szkody. Naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy nie musi polegać na wyrządzeniu szkody majątkowej. Pojęcie to obejmuje bowiem także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy.

Dodatkowo należy podnieść, że jeśli strona powodowa nie zgadzała się ze stanowiskiem pozwanego, że obecne na komputerze służbowym powoda niepożądane pliki „mogły skutkować zainfekowaniem sprzętu komputera, a także sieci korporacyjnej złośliwym oprogramowaniem, nieautoryzowanego wycieku danych Grupy (...) i ich wykorzystywania, a nadto uważała, że ustalenie tej okoliczności wymaga wiadomości specjalnych – jak imputuje w apelacji – to winna zgłosić wniosek o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu informatyki przed Sądem Rejonowym. Nie zgłoszenie takiego wniosku przez stronę powodową na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego, nie może być teraz podstawą do formułowania zarzutów wobec Sądu Rejonowego. Sąd nie ma obowiązku dopuszczania dowodów niewskazanych przez strony. To strony w myśl art. 232 k.p.c. są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów.

Należy zgodzić się z pozwanym, iż z uwagi na stałe połączenie stacji roboczej powoda z siecią Grupy (...), którego pracodawca jest jednym z Oddziałów (...) S.A. o strategicznym znaczeniu dla bezpieczeństwa polskiej energetyki, przechowywanie przez powoda niedozwolonych plików na komputerze służbowym, w tym o treści pornograficznej, wyczerpuje pojęcie rażącego niedbalstwa. Powód nie dochował minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji.

Zachowanie powoda było obiektywnie bezprawne (powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze wynikające z obowiązującego u pozwanego regulaminu pracy i kodeksu Grupy (...) m.in. w pkt 6.1.8 zgodnie z którym przechowywanie plików, danych i wszelkich innych elektronicznych postaci informacji nie związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych przez użytkowników komputerowych urządzeń biurowych jest zabronione), subiektywnie zawinione (rażące niedbalstwo) i zagrażało interesom pracodawcy, co oznacza, że miało charakter ciężki. Powód całkowicie ignorował i nadal ignoruje następstwa swojego działania, wręcz je bagatelizuje, chociaż doświadczenie zawodowe, rodzaj wykonywanych obowiązków oraz zajmowane stanowisko nakazywały mu szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Zachowanie powoda zagrażało interesom pracodawcy.

Tłumaczenia powoda, że wiadomości e-mail z dnia 24 listopada 2014 roku oraz 22 czerwca 2016 roku wysłanych przez (...) S.A., w których informowano o konieczności bezwzględnej przestrzegania wytycznych dotyczących zasad korzystania z komputerów i poczty elektronicznej, nie wynika aby zostały one przesłane do powoda (ani do żadnego innego pracownika), co potwierdził także przełożony powoda B. K., nie wyłącza odpowiedzialności powoda za posiadanie na swoim komputerze treści pornograficznych. Przedstawione wyżej maile przypominały li tylko pracownikom pozwanego o podstawowym obowiązku pracowniczym, do którego należy dbanie o powierzony sprzęt służbowy przez zachowanie szczególnej ostrożności przy korzystaniu ze służbowych urządzeń w sieci publicznej oraz stosowanie się do wymagań i regulacji obowiązujących polityk bezpieczeństwa. Obowiązek dbania o dobro i mienie pracodawcy wynika wprost z art. 100 k.p., a zatem winien być powodowi znany, nawet jeśli nie otrzymał od pozwanego w/w wiadomości mailowych. Wynika to również z faktu podpisania przez powoda karty stanowiska pracy 6 grudnia 2012 roku, która w zakresie obowiązków pracowniczych obejmuje m.in. stosowanie się do zewnętrznych i wewnętrznych aktów normatywnych obowiązujących pracownika oraz dbałość o mienie pracodawcy, powstrzymanie się od realizacji celów lub interesów osobistych w czasie pracy i przy wykorzystaniu mienia pracodawcy, dbałość o należyte zabezpieczenie w trakcie pracy i po pracy, narzędzi i urządzeń danych w formie elektronicznej, programów i pomieszczeń pracy, bezwzględne zaniechanie działań, które mogłyby pracodawcę narazić na szkodę, ochrona aktywów informatycznych (karta – k. 111 akt osobowych).

Skoro zatem powód – jak wykazało postępowanie dowodowe – posiadał na swoim komputerze treści niezwiązane z wykonywaną pracą i zajmowanym stanowiskiem tj. treści pornograficzne i miał tego świadomość, czym ciężko naruszył podstawowy obowiązek pracowniczy dbałości o dobro i mienie pracodawcy, co z kolei naruszało interesy pracodawcy, gdyż zagrażało bezpieczeństwu sieci informatycznej pracodawcy, to wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania stosunku pracy, prawidłowo Sąd Rejonowy uznał za prawdziwe i konkretne i jako takie uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w myśl art. 52§1 pkt 1 k.p..

Z oświadczenia pracodawcy wynika w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego powodowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. Wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania stosunku pracy były na tyle skonkretyzowane, że powód miał świadomość tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia. Również waga zarzutów postawionych powodowi (świadome posiadanie na sprzęcie służbowym treści pornograficznych zagrażające interesom pracodawcy), długotrwałość nagannego zachowania (sytuacja zdaniem powoda trwała od dłuższego czasu), nie zawiadomienie o powyższym pracodawcy, uzasadniało rozwiązanie z nim umowy w trybie natychmiastowym. Tym samym Sąd Rejonowy dokonał właściwej wykładni i prawidłowo zastosował art. 52 k.p.

Na aprobatę zasługuje także stanowisko Sądu Rejonowego co do zachowania przez pozwanego miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. na złożenie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Zgodnie z tym przepisem bieg jednomiesięcznego terminu do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, rozpoczyna się od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie stosunku zatrudnienia w tym trybie. Termin ten ma charakter prekluzyjny i de lege lata nie ma możliwości jego przywrócenia przez sąd, nawet jeżeli okoliczności zaistniałe w sprawie są funkcjonalnie usprawiedliwione. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie z przekroczeniem ustawowego terminu sprawia, że oświadczenie woli pracodawcy jest wprawdzie skuteczne i prowadzi do ustania umowy o pracę, ale kwalifikowane jest ono jako złożone z naruszeniem przepisów, co implikuje powstanie po stronie pracownika roszczeń wymienionych w art. 56 § 1 KP, zaś ich nieuwzględnienie przez sąd z uwagi na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego może nastąpić tylko w wyjątkowych przypadkach (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1976 r., I PKN 74/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 100 oraz z dnia 2 października 2003 r., I PK 427/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 330).

Interpretacja przepisu art. 52 § 2 KP powinna nawiązywać do art. 3¹ KP. Przepis ten stanowi w § 1, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Pozwany w sprawie pracodawca jest jednostką organizacyjną, o jakiej mowa w art. 3 KP. W takiej sytuacji informacja o nagannym zachowaniu powoda, będącym

przyczyną jego dyscyplinarnego zwolnienia, musi dotrzeć do osoby lub organu zarządzającego tą jednostką albo innej wyznaczonej osoby, upoważnionej - w myśl art. 3¹ § 1 KP - do dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy, w tym czynności stanowiących podstawowy atrybut pracodawcy, a dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy

Osobą uprawnioną do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do powoda – co wynika z regulaminu organizacyjnego - był dyrektor pozwanego Oddziału – (...) B.. Dyrektor pozwanego wiedząc o nagannym zachowaniu powoda uzyskał 29 marca 2017 roku z pisma Prezesa Zarządu (...) S.A. datowanego 28 marca 2017 roku. Oznacza to, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy złożone powodowi 12 kwietnia 2017 roku, nastąpiło z zachowaniem jednomiesięcznego terminu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z

§ 10 ustęp 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 5 oraz § 9 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (**Dz.U. z 2015 r. poz. 1804**) tj. z dnia 3 stycznia 2018 r. (**Dz.U. z 2018 r. poz. 265**). Na koszty postępowania zostały złożone koszty zastępstwa procesowego od żądania przywrócenia do pracy, które wynoszą 120zł. oraz od żądania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, które wynoszą 900zł.