

Sygn. akt V Pa 43/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 marca 2022 r.

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Aleksandrowicz

po rozpoznaniu w dniu 16 marca 2022 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa G. D.

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

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda G. D. od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie z dnia 27 maja 2021 r. sygn. akt IV P 88/19

1. **oddala apelację,**
2. **nie obciąża powoda G. D. kosztami procesu za II instancję;**

Sygn. akt VPa 43/21

UZASADNIENIE

Pozwem z 26 września 2019 roku pełnomocnik powoda G. D. wnosił o przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. oraz o zasądzenie kosztów procesu.

Zaskarżonym wyrokiem z 27 maja 2021 roku Sąd Rejonowy w Bełchatowie oddalił powództwo i nie obciążył powoda G. D. obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B..

Podstawą wyroku były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawnego Sądu Rejonowego:

Powód G. D. był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział R. (...)w R. od dnia 2.05.2016 roku do dnia 13.07.2017 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Zastępcy Dyrektora Biura (...).

Następnie od 14.07.2017 roku zawarł umowę o pracę (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w B., gdzie został zatrudniony na stanowisku Zastępcy Dyrektora Biura (...) w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 8.907 zł.

Zakres obowiązków powoda został w sposób szczegółowy określony na piśmie w karcie stanowiska pracy. Oprócz ogólnego zakresu obowiązków powodowi przypisano szczegółowe zadania, do których na zajmowanym stanowisku należało między innymi:

- reprezentowanie Spółki pod nieobecność Dyrektora Biura (...) przed organami państwowymi i samorządowymi w sprawach wynikających z koncesji na prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie (...) (...);

- współuczestniczenie w reprezentowaniu Spółki w negocjacjach dotyczących usług świadczonych przez Spółkę w obszarze (...); współuczestniczenie w reprezentowaniu Spółki i nadzór podczas procesu konsolidacji służb (...) na terenie całego kraju;

- nadzór nad opracowywaniem planu urlopów i udzielanie urlopów bezpośrednio podległym pracownikom;

- podpisywanie delegacji bezpośrednio podległym pracownikom pod nieobecność

Dyrektora (...) (...);

- zlecenie zakupów na potrzeby funkcjonowania podległego biura na polecenie

Dyrektora Biura;

- opracowywanie pism wychodzących na zewnątrz dotyczących funkcjonowania biura;

- dekretowanie pism do Kierowników Wydziałów;

- delegowanie zadań Kierownikom Wydziałów;

- przedkładanie i opiniowanie Dyrektorowi Biura wniosków kierowanych do Zarządu

Spółki;

- przedkładanie i opiniowanie wniosków zakupowych związanych z funkcjonowaniem działów (...);

- przetwarzanie danych osobowych;

- realizacja działań z zakresu usług (...).

W karcie stanowiska pracy wskazano, że pracownik zatrudniony na tym stanowisku ponosi odpowiedzialność między innymi za realizację ustalonego zakresu obowiązków, a w szczególności przestrzeganie przepisów, zarządzeń i instrukcji, rzetelne i staranne wykonywanie przypisanych zadań i obowiązków; przestrzeganie wewnętrznych aktów normatywnych, zasad zarządzania i obiegu dokumentów, regulaminu pracy, przeciwpożarowych, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zagadnień bezpieczeństwa informacji prawnie chronionych i (...) tajemnicy przedsiębiorstwa, dbałość o wewnętrzny i zewnętrzny wizerunek Spółki.

Powód złożył oświadczenia o: zachowaniu poufności informacji uzyskanych w związku z wykonywaną pracą, zobowiązaniu do zachowania w tajemnicy danych osobowych, do których miał dostęp w związku z wykonywaną pracą, o zapoznaniu się z Regulaminem pracy, Regulaminem wynagradzania i przepisami z zakresu ochrony przeciwpożarowej, zapoznaniu się z zasadami Polityki Antykorupcyjnej Grupy (...) oraz braku Konfliktu interesów w (...).

G. D. zapoznał się z Procedurą korzystania z zasobów informatycznych i teleinformatycznych.

W czasie zatrudnienia pracodawca nie zgłaszał uwag do pracy powoda, nie stosował wobec niego kar porządkowych. Bezpośrednim przełożonym powoda był Dyrektor Biura

(...) (...) — P. R. (1).

Od 27 lutego 2019 roku G. D. przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. W tym czasie pracodawca poszukiwał dokumentów dotyczących na teren (...) (...) G.. Dokumenty te zostały przekazane do Biura (...) przez G. S.. Ostatni raz G. S. widział je na biurku w pokoju G. D., który odpisywał na różne zapytania organów kontrolnych i korzystał z tych dokumentów.

W maju 2019 roku P. R. (1) zwrócił się do powoda za pośrednictwem wiadomości sms o wskazanie miejsca przechowywania tej dokumentacji.

W dniu 30 maja 2019 roku powołana przez pracodawcę komisja dokonała wejścia do pomieszczenia biurowego zajmowanego przez powoda, ale nie odnalazła poszukiwanych dokumentów.

Następnie 13.06.2019 roku P. R. (1) ponownie zwrócił się do powoda za pośrednictwem wiadomości sms o wskazanie miejsca przechowywania dokumentacji. Z takim samym pytaniem zwrócił się do powoda Prezes Zarządu A. W. pismem z dnia 18.06.2019 roku.

W odpowiedzi na to pismo G. D. nie wskazał miejsca przechowywania dokumentów.

W piśmie z dnia 15 lipca 2019 roku Wiceprezes Zarządu — M. W. wezwał powoda do zwrotu dokumentacji dotyczącej (...) G. w nieprzekraczalnym terminie do 31 lipca 2019 roku.

Powód tej dokumentacji nie zwrócił.

W związku z długotrwałą nieobecnością powoda w pracy pismem z dnia 17 lipca 2019 roku P. R. (1) zwrócił się do Zarządu Spółki o wyrażenie zgody na dostęp do skrzynki e-mail powoda, zgodnie z punktem 6.7.10 Procedury korzystania z zasobów informatycznych i teleinformatycznych. Tego samego dnia Prezes Zarządu powołał komisję w składzie: M. W., P. R. (2) i M. K. do otworzenia i sprawdzenia zawartości skrzynki pocztowej G. D.. M. K. umożliwił dostęp do skrzynki, ale nie uczestniczył w jej przeglądaniu. Pozostali dwaj członkowie komisji systematycznie przeglądali dokumenty zawarte w skrzynce pocztowej powoda.

W czasie przeglądu ustalili, iż służbowa skrzynka pocztowa powoda zawierała dokumenty, fotografie, ulotki związane z wyborami samorządowymi i parlamentarnymi, kampanią wyborczą powoda, ujawnili przypadki wysyłania dokumentów nie związanych z pracą ze skrzynki służbowej.

Komisja stwierdziła, że w wiadomości z dnia 2 lipca 2018 roku, skierowanej do osoby trzeciej powód przypisał sobie stanowisko Dyrektora Biura (...), którego w rzeczywistości nie zajmował.

W skrzynce służbowej powoda znajdowała się także korespondencja dotycząca oferty na (...) imprezy masowej w (...) G.. Dnia 20 lutego 2019 roku K. M. z Urzędu (...) w G. przesłała pismo, z którego wynikało, że oferta E. została przyjęta i poprosiła o przesłanie umowy. Powód nie poinformował przełożonego o wyborze oferty i ostatecznie pozwana Spółka nie otrzymała tego zlecenia do wykonania.

G. D. przekazał do (...) (...) listę pracowników do ukarania karami porządkowymi w związku z wtargnięciem (...) G.. Listę tę uzyskał od G. S.. Powód nie był osobą uprawnioną do przekazywania tego rodzaju informacji. W zakresie spraw pracowniczych decyzję podejmował Prezes Zarządu, a pełnomocnictwo do reprezentowania pracodawcy w sprawach pracowniczych posiadał tylko C. T. — Dyrektor (...) (...). Powód nie był osobą upoważnioną do kontaktów ze związkami zawodowymi i nie otrzymał od Prezesa Zarządu polecenia przekazania organizacji związkowej listy pracowników.

W dniu 13 sierpnia 2019 roku A. W. został poinformowany o zawartości skrzynki służbowej powoda. Do tego dnia komisja powołana do otwarcia tej skrzynki nie dokonała pełnego przeglądu treści dokumentów zawartych w skrzynce i nie sporządziła jeszcze protokołu z przeglądu.

Pismami z dnia 13 sierpnia 2019 roku pozwana Spółka zwróciła się do organizacji związkowych działających na jej terenie o informację, czy powód jest ich członkiem lub korzysta z ochrony związkowej.

(...) Związek Zawodowy (...) oraz (...) Związek Zawodowy (...) poinformowali pozwanego pracodawcę, że powód jest ich członkiem, ale nie korzysta z ochrony związkowej. Pracodawca zwrócił się do obu organizacji związkowych o wyrażenie opinii o zamiarze rozwiązania powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując przyczyny.

(...) w piśmie z dnia 23.08.2019 roku nie wyraziła zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem oraz zwróciła się o zastosowanie kary dyscyplinującej.

Natomiast (...) w zastrzeżonym terminie nie udzielił informacji, zaś w piśmie z 27.08.2019 roku nie "raził zgody na rozwiązanie umowy o pracę z G. D..

Jednocześnie w dniu 27.08.2019 roku pozwany pracodawca otrzymał pismo, z którego wynikało, iż w dniu 19.08.2019 roku (...) (...) Związku Zawodowego (...) podjęła uchwałę w sprawie wyboru (...) i wskazała G. D. jako osobę podlegającą ochronie na podstawie art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych. Pismo podpisał M. S. (1) jako przewodniczący. (...) (...) Związku Zawodowego (...) nie podjął uchwały dotyczącej osób podlegających ochronie związkowej.

Pozwany pracodawca pismem z dnia 3.09.2019 roku zawiadomił (...) o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem. Próbę kontaktu z organizacją związkową podjął M. N.. Pod adresem wskazanym przez związek zawodowy mieściła się (...) (...) w piśmie z dnia 6.09.2019 roku negatywnie zaopiniował zamiar rozwiązania umowy o pracę z G. D..

Oświadczeniem z dnia 9 września 2019 roku pozwany pracodawca rozwiązał z G. D. umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt I Kodeksu pracy, z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 § 1 i 2 pkt 2 i 4 Kodeksu pracy oraz w Regulaminie Pracy (...) sp. z o.o., polegające na podejmowaniu przez powoda działań sprzecznych z zasadami korzystania z zasobów (...), określonymi w Regulaminie korzystania z zasobów informatycznych i telekomunikacyjnych w (...) sp. z o.o., obowiązującym u pracodawcy na mocy Pisma ókólnego Prezesa Zarządu (...) sp. z o.o. w sprawie stosowania wewnętrznych aktów normatywnych oraz Procedurze korzystania z zasobów informatycznych i telekomunikacyjnych w (...) sp. z o.o.- (...)

(...), poprzez:

1. ujawnione w toku kontroli wykorzystywanie (w tym w czasie pracy) przydzielonych zasobów (...) (służbowy laptop, służbowa skrzynka pocztowa) niezgodnie z ich przeznaczeniem oraz posiadanie na nich treści niezwiązanych z wykonywaną pracą i zajmowanym stanowiskiem, tj. treści związanych z wyborami samorządowymi i parlamentarnymi oraz się przypadki wysyłania ze służbowej skrzynki pocztowej na prywatną treści niezwiązanych z pracą i zajmowanym stanowiskiem, co stanowi ciężkie naruszenie ww. regulaminu, który:

- zabrania wykorzystywania przydzielonego użytkownikom firmowego konta pocztowego do celów prywatnych - 18 ust. 6 Regulaminu, zabrania przekierowywania poczty służbowej na prywatną skrzynkę - 18 ust. 7 Regulaminu, zabrania wykorzystywania zasobów (...) w celach niezwiązanych z wykonywanymi obowiązkami służbowymi w godzinach pracy - 5 pkt 4 Regulaminu,

2. naruszenie interesu Pracodawcy poprzez narażenie na możliwość powstania szkody w wyniku działań wskazanych w pkt 1 oraz spowodowania istotnego ryzyka dla bezpieczeństwa infrastruktury IT Pracodawcy.

Niezależnie od powyższego Pracodawca wskazał, iż:

- w prywatnym mailu z dnia 2 lipca 2018 roku wysłanym ze służbowej skrzynki pocztowej powód przypisał sobie, wbrew rzeczywistości, zajmowanie stanowiska (...) sp. z o.o.,

- powód nie przekazał pracodawcy informacji o wyborze oferty (...) sp. z o.o. na (...) imprezy masowej w (...) G. – e-mail K. M. z dnia 20 lutego 2019 roku, czym co najmniej naraził Pracodawcę na szkodę,
- powód nie przekazał Pracodawcy, pomimo kierowanych wezwań, dokumentacji związanej z wtargnięciem (...) G. na teren (...) S.A. Oddział (...),
- e-mailem z dnia 6 grudnia 2018 roku powód przekazał bez zgody pracodawcy (...) Związkowi Zawodowemu (...) w (...) sp. z o.o. listę pracowników ukaranych w związku z naruszeniem dyscypliny służbowej – czym przekroczył zakres swoich obowiązków i uprawnień wynikających z Karty stanowiska pracy.

Pracodawca wskazał, że ww. ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych stwierdzono w toku kontroli sposobu wykorzystywania przez powoda zarówno służbowej skrzynki pocztowej jak i przydzielonego sprzętu (...).

W oświadczeniu Pracodawca wskazał ponadto, iż zajmowane przez powoda stanowisko Zastępcy Dyrektora Biura (...) uzasadnia zastosowanie wobec działań powoda podwyższonego miernika oceny i wymagań. Przywołane w oświadczeniu ciężkie naruszenia oraz ich charakter skutkują utratą zaufania Pracodawcy w stopniu uniemożliwiającym kontynuowanie współpracy z powodem.

W pozwanym zakładzie pracy obowiązują m.in. Regulamin Pracy, Regulamin korzystania z zasobów informatycznych i telekomunikacyjnych, Procedura korzystania z zasobów informatycznych i telekomunikacyjnych, Instrukcja administrowania zasobami informatycznymi i telekomunikacyjnymi, Procedura ochrony informacji stanowiących tajemnicę spółki. Powód został zapoznany z tymi regulacjami. W punkcie 6.1 Regulaminu Pracy wymieniono obowiązki pracownika. Należą do nich przede wszystkim sumienne i staranne wykonywanie pracy, stosowanie się do poleceń przełożonych, przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie, przestrzeganie Regulaminu Pracy i ustalonego w zakładzie porządku, dbanie o dobro zakładu pracy. W S 5 Regulaminu korzystania z zasobów informatycznych i telekomunikacyjnych zostały określone obowiązki użytkowników zasobów (...) oraz czynności zabronione. Podobne regulacje zawiera Procedura korzystania z zasobów informatycznych i telekomunikacyjnych. 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 (...) zasobów (...) przed nieautoryzowanym dostępem, (...) 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. W punkcie 6.7 zostały określone zasady korzystania z poczty elektronicznej, wśród nich wymieniono zakaz przekierowywania poczty służbowej na skrzynkę prywatną oraz zakaz przesyłania wiadomości o treści niezwiązanej z działalnością Spółki, zakaz wykorzystywania przydzielonego korporacyjnego konta pocztowego do celów prywatnych.

G. D. nie pracuje, jest zarejestrowany jako osoba bezrobotna bez prawa do zasiłku. Na utrzymaniu ma małoletnią córkę.

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy Sąd I instancji ustalił na podstawie zeznań A. W. i M. W., przesłuchanych w charakterze strony pozwanej, a także świadków: P. R. (1), C. T., G. S., M. K. i M. N.. Częściowo stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda G. D. oraz świadków Z. K. i M. S. (1), a także w oparciu o dokumenty załączone do akt sprawy i zawarte w aktach osobowych powoda.

Zeznania pozwanych oraz świadków P. R. (1), C. T., G. S., M. K. i M. N. Sąd Rejonowy uznał za spójne, wzajemnie się uzupełniające i mające walor wiarygodności.

Sąd Rejonowy odmówił wiary zeznaniom powoda oraz świadków Z. K. i M. S. (1) w zakresie, w jakim podają, iż powód posiadał zgodę pracodawcy na przekazanie organizacji związkowej listy ukaranych pracowników. Zdaniem

sądu Rejonowego zeznania w tej części pozostają W sprzeczności z zeznaniami pozwanych A. W. i M. W., a także świadka C. T.. Z zeznań pozwanych i świadka wynika, iż w zakresie spraw pracowniczych osobą reprezentującą pracodawcę był Prezes Zarządu, zaś upoważnienie w tym zakresie posiadał C. T..

Sąd Rejonowy odmówił także wiarygodności zeznaniom powoda i świadka M. S. (1), kiedy podają, iż powód posiadał zezwolenie M. S. (1) na korzystanie z komputera służbowego i służbowej skrzynki do celów nie związanych z pracą. Powód oraz świadek znają się, są sąsiadami, świadek został wcześniej zwolniony z pracy, dlatego też złożył zeznania korzystne dla powoda. Na wiarę nie zasługują zdaniem Sądu Rejonowego zeznania powoda G. D. w części, w której podaje, że nie zapoznał się z Procedurą korzystania z zasobów informatycznych i telekomunikacyjnych, bowiem z treści maili załączonych do akt sprawy wynika, iż taka procedura została mu doręczona na służbową skrzynkę i powód miał nie tylko możliwość, ale też obowiązek zapoznania się z jej treścią.

Sąd Rejonowy uznał powództwo o przywrócenie do pracy za bezzasadne, z uwagi na to, że wskazane przez pozwanego w piśmie rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia przyczyny były prawdziwe, konkretne i uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy podniósł, że G. D., akceptując zakres czynności, zobowiązał się do przestrzegania przepisów prawa i procedur obowiązujących w zakładzie. Działania powoda były sprzeczne z postanowieniami Regulaminu Pracy, Regulaminu korzystania z zasobów informatycznych i telekomunikacyjnych, Procedury korzystania z zasobów informatycznych i telekomunikacyjnych. Powód został zapoznany z tymi regulacjami. Na skrzynkę służbową otrzymał treść Procedury i jego obowiązkiem było zapoznanie się z nią, a także dopilnowanie, aby zapoznali się z procedurą podlegli pracownicy. W punkcie 6.7 Procedury zostały określone zasady korzystania z poczty elektronicznej, wśród nich wymieniono zakaz przekierowywania poczty służbowej na skrzynkę prywatną oraz zakaz przesyłania wiadomości o treści niezwiązanej z działalnością Spółki, zakaz wykorzystywania przydzielonego korporacyjnego konta pocztowego do celów prywatnych.

W ocenie Sądu Rejonowego G. D. łamał postanowienia regulaminu pracy i wewnętrzne przepisy w zakresie wykorzystywania sprzętu komputerowego, gdyż w czasie przeznaczonym na pracę wykonywał w sposób powtarzalny czynności niezwiązane z powierzoną pracą. Naruszając procedury naruszył zasady bezpieczeństwa. Korzystanie w sposób sprzeczny z wewnętrznymi regulacjami ze sprzętu komputerowego powierzonego przez pracodawcę mogło w ocenie Sądu Rejonowego skutkować zainfekowaniem komputera, a także sieci korporacyjnej złośliwym oprogramowaniem, nieautoryzowanego wycieku danych Spółki i ich wykorzystania.

Przypisanie sobie przez powoda w prywatnym e-mailu wysłanym ze służbowej skrzynki pocztowej, wbrew rzeczywistości, stanowiska (...) sp. z o.o., zdaniem Sądu Rejonowego, mogło naruszyć wizerunek Spółki i narazić pracodawcę na utratę wiarygodności.

Sąd Rejonowy podniósł, że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, wynika że powód nie poinformował swojego przełożonego P. R. (1) o przekazanej w dniu 20 lutego 2019 roku przez (...) G. informacji o wyborze oferty E. na (...) imprezy masowej w (...) G. oraz nie przesłał do (...) G. umowy. Zdaniem Sądu Rejonowego nie było żadnych przesłanek, które mogłyby wskazywać, iż do zawarcia umowy i realizacji usługi by nie doszło. Tym samym pracodawca wskutek nieuzasadnionego zaniechania powoda utracił możliwość zarobku. W ocenie Sądu I instancji powód swoim zachowaniem naruszył obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy określony w przepisie art. 100 S 2 pkt 4 kp.

Sąd Rejonowy podniósł, że powód nie przekazał Pracodawcy, pomimo kierowanych wezwań, dokumentacji związanej z wtargnięciem (...) G. na teren (...) S.A. Oddział Elektrownia (...). Dokumentacja ta zawierała szereg informacji stanowiących tajemnicę Spółki i została przekazana przez G. S. do Biura (...). Ostatni raz G. S. widział ją na biurku powoda. Dokumentacja była potrzebna przy prowadzeniu audytu i pomimo kilkukrotnego wezwania powoda do jej zwrotu, nie została zwrócona, ani odnaleziona.

Powód przekazał e-mailem z dnia 6 grudnia 2018 roku, bez zgody pracodawcy (...) Związkowi Zawodowemu (...) w (...) sp. z o.o. listy pracowników ukaranych w związku z naruszeniem dyscypliny służbowej. Sąd Rejonowy podniósł,

że powód nie był osobą upoważnioną do współpracy ze związkami zawodowymi w imieniu pracodawcy. Zgodę na przekazanie takiej listy mógł wydać wyłącznie Prezes Zarządu. Upoważnienie do reprezentowania pracodawcy w sprawach pracowniczych oraz do kontaktów z organizacjami związkowymi posiadał jedynie C. T.. Związek zawodowy "korzystał przekazane przez powoda informacje do negocjacji z pracodawcą.

Zdaniem Sądu Rejonowego powód swoim zachowaniem nie tylko przekroczył zakres swoich obowiązków i uprawnień wynikających z Karty stanowiska pracy, ale także naruszył przepisy o ochronie danych osobowych i wewnętrzne procedury związane z ochroną informacji w Spółce. Jest to szczególnie naganne z uwagi na zajmowane przez powoda stanowisko pracy i powierzony zakres czynności związany z ochroną.

Zdaniem Sądu Rejonowego w/w ciężkie naruszenia obowiązków pracowniczych oraz ich charakter mogły skutkować utratą zaufania Pracodawcy w stopniu uniemożliwiającym kontynuowanie współpracy z powodem, co podnosił pozwany pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Powód był zatrudniony na stanowisku Zastępcy Dyrektora Biura (...). Już sam charakter powierzonych powodowi zadań z zakresu (...) rzutuje na ocenę jego zachowania w świetle postawionych zarzutów. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy. Pracownikom tym stawiane są bowiem wyższe wymagania niż pozostałym. W odniesieniu do tych osób zaufanie nabiera szczególnego znaczenia.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwany pracodawca zachował również wymogi formalne związane z rozwiązaniem stosunku pracy z powodem. Przed rozwiązaniem stosunku pracy pismami z dnia 13 sierpnia 2019 roku pozwana Spółka zwróciła się do organizacji związkowych, działających na jej terenie o informację, czy powód jest ich członkiem lub korzysta z ochrony związkowej. Dwie organizacje związkowe (...) Związek Zawodowy (...) oraz (...) Związek zawodowy (...)

„(...)” poinformowały pozwanego pracodawcę, że powód jest ich członkiem, ale nie korzysta z ochrony związkowej. Pracodawca zwrócił się do obu organizacji związkowych o wyrażenie opinii o zamiarze rozwiązania powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując przyczyny. Jednocześnie po otrzymaniu pisma w dniu 27.08.2019 roku, z którego wynikało, iż w dniu 19.08.2019 roku (...) (...) Związku Zawodowego (...) podjęła uchwałę w sprawie wyboru (...) i wskazała G. D. jako osobę podlegającą ochronie na podstawie art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych, pozwany pracodawca pismem z dnia 3.09.2019 roku zawiadomił (...) o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem. Organizacja związkowa w piśmie z dnia 6.09.2019 roku negatywnie zaopiniowała zamiar rozwiązania umowy o pracę z G. D..

Sąd Rejonowy podniósł, że pracodawca nie miał jednak obowiązku uzyskania zgody tej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Wskazanie osób chronionych jest skuteczne wobec pracodawcy, jeśli pochodzi od właściwego organu. Jeżeli w nowotworzonym związku działa komitet (...), to wskazanie osób chronionych (art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych) powinno zostać podpisane przez wszystkich członków komitetu (...). Pismo wskazujące osobę powoda jako chronioną podpisał wyłącznie M. S. (1) jako przewodniczący. Jak wynika z jego zeznań (...) (...) Związku Zawodowego (...) w ogóle nie podjął uchwały dotyczącej osób podlegających ochronie związkowej.

W ocenie Sądu I instancji pozwany pracodawca zachował również miesięczny termin do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, o którym mowa w art. 52 2 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 (por. wyrok 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 glosą J. Krzyżanowskiego; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., 1 PKN 318/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 155). Nie jest to równoznaczne z uzyskaniem pierwszej informacji o określonym zdarzeniu, lecz w takim wypadku należy oczekiwać niezwłocznej reakcji właściwych służb, polegających na sprawdzeniu wiadomości i wyciągnięciu konsekwencji w stosunku do pracownika. Chodzi o moment, w którym pracodawca miał możliwość sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających pracownika zarzutów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 96/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 329).

Sąd Rejonowy podkreślił, że pozwany pracodawca wiedzę o nagannym zachowaniu powoda uzyskał po zakończeniu wewnętrznego postępowania sprawdzającego w dniu 13 sierpnia 2019 roku, a rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło oświadczeniem z dnia 9 września 2019 roku, zatem nie doszło do przekroczenia terminu z art. 52 § 2 kp.

Sąd Rejonowy podkreślił, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że opisane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem zarzuty miały miejsce, powód je bagatelizował. Wskazane w sprawie okoliczności świadczą zdaniem Sądu Rejonowego, że G. D. w sposób świadomy naruszył przepisy i procedury obowiązujące u pozwanego pracodawcy. Zachowanie powoda było zawinione, G. D. całkowicie zignorował następstwa swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków i zajmowane stanowisko nakazywały szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Powyższe okoliczności świadczą w ocenie Sądu Rejonowego, że G. D. naruszył podstawowe obowiązki pracownicze w sposób ciężki.

W ocenie Sądu I instancji wskazane przez pracodawcę przyczyny uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe Sąd ten na podstawie art. 56 kp oddalił powództwo jako nieuzasadnione.

Natomiast na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 kpc, nie obciążył powoda kosztami procesu, mając na uwadze w szczególności okoliczność, że powód utracił podstawowe źródło dochodu wskutek rozwiązania stosunku pracy, aktualnie nie osiąga dochodu i ma na utrzymaniu małoletnią córkę.

Powyższy wyrok, zaskarżyli w całości apelacją pełnomocnicy powoda.

Pierwsza apelacja zredagowana w imieniu powoda przez profesjonalnego pełnomocnika zaskarżonemu wyrokowi zarzuca:

1. naruszenie prawa materialnego poprzez jego nie zastosowanie tj. art. 52 S 2 k.p. mimo ustalenia, iż pozwana uzyskała informacje o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy z powodem po upływie I miesiąca od uzyskania tych wiadomości;

2. naruszenie prawa materialnego poprzez jego niezastosowanie tj. art. 208 S 2 ustawy z dnia 15 września 2000r. Kodeks spółek handlowych poprzez uznanie, iż tylko Prezes Zarządu może reprezentować pozwaną w sprawach pracowniczych, podczas gdy stosownie do tego przepisu każdy członek zarządu ma prawo i obowiązek prowadzenia spraw spółki;

3. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 S I i 2 oraz art. 328 S 2 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanych wybiórczo polegającej na zupełnym pominięciu dla oceny naruszeń, których dopuścił się powód, polegających na skorzystaniu ze skrzynki mailowej pozwanej dla celów prywatnych oraz przekazaniu listy pracowników ukaranych karą porządkową do związku zawodowego (...) faktu, iż stało się to za zgodą i na polecenie osoby reprezentującej pracodawcę tj. Wiceprezesa Zarządu pozwanej M.

S.;

4. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 S 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanych wybiórczo polegającej na zupełnym

pominięciu dla oceny naruszeń, których dopuścił się powód, polegających na skorzystaniu ze skrzynki mailowej pozwanej i przez to pominięcie faktu, iż z ww. skrzynki powód jedynie wysłał korespondencję, co nie mogło spowodować żadnego ryzyka dla bezpieczeństwa infrastruktury IT pozwanej;

5. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 S I k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanych wybiórczo polegającej na pełnym pominięciu dla oceny naruszeń, których dopuścił się powód, polegających na nie przekazaniu do (...) G. umowy o "konanie usługi zabezpieczenia imprezy, przez co pozwana utraciła źródło zarobku, mimo iż z materiału dowodowego wynika, iż kontrahent sam zrezygnował z usługi; naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 S 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanych wybiórczo polegającej na pełnym pominięciu dla oceny naruszeń, których dopuścił się powód, polegających na odmówieniu wydania pozwanej dokumentacji związanej z wtargnięciem (...) G. na teren Elektrowni (...) faktu, iż ww. dokumentacja zaginęła a świadek M. S. (1) stwierdził, iż przekazywał ją świadkowi P. R. (1);

7. naruszenie prawa materialnego poprzez jego błędne zastosowanie tj. art. 14 k.p. poprzez uznanie, iż użycie przypisania sobie w stopce pisma stanowiska, którego powód nie zajmował jest działaniem powoda skutkującym wyrządzenie pracodawcy szkodę w postaci winy umyślnej.

Apelujący wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Druga apelacja zredagowana w imieniu powoda również przez profesjonalnego pełnomocnika zaskarżonemu wyrokowi zarzuca:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy tj.

- art. 233 S I i 2 oraz art. 328 S 2 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanych wybiórczo polegającej na daniu wiary:

-zeznaniom świadka C. T., w zakresie reprezentowania pozwanej spółki

(...) sp. z o.o. przez świadka M. S. (2) – wiceprezesa Zarządu Spółki – w zakresie kontaktów ze związkami zawodowymi i tym samym braku możliwości udzielenia zezwolenia na udostępnienie przez powoda G. D. informacji związanych z listą osób ukaranych- dyscyplinarnie przez Spółkę (...) w sytuacji gdy z zeznań świadków: Z. K., M. S. (1) wynika, iż polecenie przekazania tych informacji pochodziło od wiceprezesa M. S. (1), który był osobą upoważniona do reprezentowania spółki w sporach ze związkami zawodowymi, co w/w świadek czynił wielokrotnie podczas swojej pracy w .pozwanej Spółce, przez cały okres pełnienia roli, zawierając ze związkami porozumienia, uczestnicząc i podpisując w imieniu spółki protokoły spotkań, co przeczy zeznaniom świadka C. T., iż był on wraz z Prezesem pozwanej jedyną osobą uprawniony do ewentualnego wydania powodowi polecenia przekazania listy pracowników ukaranych w związku z akcją G.,

-zeznaniom świadka P. R. (1) w zakresie okoliczności przekazania polecenia służbowego na udzielenie informacji o pracownikach pozwanej ukaranych i zaginięcia dokumentów związanych z wtargnięciem (...) G. na teren Elektrowni (...), podczas gdy z całokształtu materiału dowodowego wynika, iż polecenie przekazania informacji związkom zawodowym w zakresie ukaranych pracowników pochodziło od przełożonego powoda z-ca prezesa spółki M. S. (2), co potwierdził tenże, jak również faktu przekazania rzekomych zaginionych dokumentów świadkowi P. R. (2) przekazane zostały osobiście, bez pokwitowania w jego obecności, co mając na względzie, iż przeszukanie pomieszczenia zajmowanego przez powoda nie spowodowało odnalezienia materiałów, które miały zaginąć zdaje się potwierdzać okoliczność przekazania tych dokumentów przez powoda swojemu przełożonemu,

- mylnym uznaniu, iż Urząd (...) G. zdecydował ostatecznie o zawarciu z pozwaną Spółką umowy o wykonanie zabezpieczenia imprezy masowej w tej (...), przez co pozwana miała utracić źródło zarobku, mimo iż z

materiału dowodowego wynika, iż kontrahent sam zrezygnował z usługi, nie gwarantował podpisania umowy i w konsekwencji wybrał inną ofertę, co nie może obciążać powoda;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanych wybiórczo polegającej na zupełnym pominięciu dla oceny naruszeń, których dopuścił się powód, polegających na skorzystaniu ze skrzynki mailowej pozwanej i przez to . pominięcie faktu, iż z skrzynki powód jedynie wysyłał korespondencję, co nie mogło spowodować żadnego ryzyka dla bezpieczeństwa infrastruktury

IT pozwanej ;

2. naruszenie prawa materialnego poprzez jego nie zastosowanie:

art. 52 § 2 k.p. mimo ustalenia, iż pozwana uzyskała informacje o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy z powodem przed datą 9 sierpnia 2019 r., tj. faktycznie po upływie 1 miesiąca od uzyskania tych wiadomości i w konsekwencji powyższego przyjęcie, iż materiał dowodowy daje podstawę do uznania, iż powód w sposób rażący naruszył obowiązki służbowe w zakresie z jednej strony korzystania z komputera służbowego i poczty, podpisał się w korespondencji mailowej tytułem (...), nie zrealizował i nie przekazał swojemu przełożonemu informacji o prośbie przesłania w ślad za ofertą projektu umowy w zakresie (...) imprezy masowej odbywającej się w (...) G., przekazania bez upoważnienia Związkowi Zawodowemu . materiały zawierające nazwiska pracowników Spółki, którzy zostali ukarani dyscyplinarnie w związku z atakiem (...) G. na Elektrownię (...), a nadto nieprzekazania dokumentów przełożonemu związanym z tym incydentem, podczas gdy należyta ocena zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wskazuje w sposób jednoznaczny, iż po stronie powoda nie można dopatrzeć się okoliczności uzasadniających zwolnienie go z zajmowanego stanowiska i rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art. 52 I k.p.;

- art. 208 S 2 ustawy z dnia 15 września 2000r. Kodeks spółek handlowych poprzez uznanie, iż tylko Prezes Zarządu może reprezentować pozwaną w sprawach pracowniczych, podczas gdy stosownie do tego przepisu każdy członek zarządu, w tym wiceprezes M. S. (2) ma prawo i obowiązek prowadzenia spraw spółki.

Apelujący wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości, zasądzenie kosztów procesu za obie instancje od pozwanej, względnie jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Bełchatowie do ponownego rozpoznania w innym składzie. Ponadto wniósł o zwolnienie powoda od ponoszenia kosztów sądowych w sprawie.

Na podstawie art. 382 w zw. z art. 241 k.p.c. pełnomocnik powoda wniósł o uzupełnienie i powtórzenie postępowania dowodowego przez przeprowadzenie dowodu:

- z uzupełniającego przesłuchania M. S. byłego Wiceprezesa Zarządu pozwanej na okoliczność jego uprawnień związanych z reprezentowaniem pozwanej w sprawach pracowniczych, podległości służbowej powoda i możliwości wydawania mu poleceń, zgody na użytkowanie służbowej skrzynki mailowej pozwanej i praktyki w tym zakresie, okoliczności związanych z zagubieniem dokumentacji (...) G. na teren (...)

Ponadto na podstawie art. 368 S 1 pkt 4 k.p.c. powołał nowy dowód, tj.:

- przesłuchanie świadka S. K., na adres (...) w R., na okoliczność reprezentowania pozwanej spółki przez świadka M. S. (1) w rozmowach ze związkiem, zawierania porozumień,
- przesłuchania świadka A. O. na adres Związek Zawodowy (...) w R., na okoliczność reprezentowania pozwanej spółki przez świadka M. S. (1) w rozmowach ze związkiem, zawierania porozumień,
- przesłuchanie świadka A. N., na adres Związku Zawodowego (...), na okoliczność reprezentowania pozwanej spółki przez świadka M. S. (1) rozmowach ze związkiem, zawierania porozumień,

— przesłuchanie świadka B. J., na adres spółki (...) sp. z o.o., na okoliczność reprezentowania pozwanej spółki przez świadka M. S. (1) rozmowach ze związkami, zawierania porozumień,

- przesłuchanie świadka J. S. (1), na adres spółki (...) sp. z o.o. na okoliczność reprezentowania pozwanej spółki przez świadka M. S. (1) rozmowach ze związkami, zawierania porozumień,
- przesłuchanie świadka A. Ś., na adres spółki (...) sp. z o.o. na okoliczność reprezentowania pozwanej spółki przez świadka M. S. (1) rozmowach ze związkami, zawierania porozumień

— przesłuchanie świadka A. K. na adres (...) S.A. w B., na okoliczność reprezentowania pozwanej spółki przez świadka M. S. (1) w rozmowach ze związkami, zawierania porozumień

Ponadto wniósł o dopuszczenie dowodu z następujących dokumentów, do których złożenia zobowiązać pozwaną spółkę, wobec faktu znajdowania się ich w jej zasobach:

1. odpisów protokołów spotkań świadka M. S. (1), ówczesnego wiceprezesa Zarządu E. S. z o.o. w B., w których z ramienia pozwanej uczestniczył. ten świadek w rozmowach ze związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników pozwanej będącymi w sporze z pozwaną w okresie od I kwietnia 2016 do 28 lutego 2019,
2. odpisów porozumień zawartych przez M. S. (1), ówczesnego wiceprezesa Zarządu (...) s. z o.o. w B. ze związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników pozwanej spółki w latach 2016 - 2019 r.,
3. schematu organizacyjnego (...) sp. z o.o. w B., jaki obowiązywał w Spółce w okresie od I listopada 2018 r. do 9 września 2019 r., na okoliczność organizacji pracy w Spółce, w szczególności podległości powoda w strukturze Spółki i podległości w zajmowanym przez niego pionie organizacyjnym bezpośrednio pod Wiceprezesa M.

S..

Ponadto wniósł o dopuszczenie dowodu z następujących dokumentów:

1. korespondencja mailowej z dnia 19 lipca 2019 r. wysłanego przez powoda na skrzynkę mailową (...), a następnie korespondencji od 22 lipca z A. Ł., Starszym Ekspertem Departamentu C., (...) S.A., dotycząca nieprawidłowości związanych z czynnościami podjętymi przez pozwaną, mającymi zdyskredytować powoda, na powyższe okoliczności,
2. oświadczenia urzędu pracownika — Inspektor (...) (...) G.

K. M. w zakresie wyboru oferty na zabezpieczenie imprezy masowej w tej (...), która rzekomo miała być zlecona pozwanej Spółce i na powyższą okoliczność,

3. prywatnej korespondencji mailowej Prezesa Zarządu pozwanej A. W., na okoliczność wykorzystywania służbowej skrzynki mailowej, przez tegoż również w celach prywatnych, korespondencji z powodem.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej Sąd Okręgowy na podstawie art 381 k.p.c. postanowił pominąć wszystkie zawarte w apelacji wnioski dowodowe pełnomocnika powoda

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 wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie były prawdziwe i konkretne, jak tego wymaga art. (...) 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 niesłusznie 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 oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. W swych rozważaniach odniósł się do poszczególnych dowodów, wskazując którym dowodom nie dał wiary i dlaczego. W szczególności dlaczego nie dał wiary zeznaniom świadka M. S. (1) oraz Z. K., które były tak kluczowe dla obrony powoda. Nie było zatem potrzeby uzupełniającego przesłuchiwania M. S. (1) oraz M. K. w charakterze świadków w postępowaniu apelacyjnym. Pełnomocnik powoda miał możliwość zadawania pytań świadkom przed Sądem I instancji. Dlatego Sąd Okręgowy na podstawie art 381 k.p.c w/w wnioski dowodowe pominął. Powyższe dotyczy także zgłoszonego dopiero na etapie postępowania apelacyjnego świadka K. M., S. K., A. O., A. N., B. J., J. S. (2), A. Ś., A. K. oraz dokumentów załączonych do apelacji. Nic nie stało na przeszkodzie, aby strona powodowa zgłosiła świadków oraz dokumenty zgłoszone w apelacji przed Sądem Rejonowym. Dodatkowo należy podnieść, *ze wskazana w apelacji teza dowodowa dla świadka K. M. tj. kwestia związana z rezygnacją z oferty pozwanej Spółki przez (...) G. nie ma znaczenia dla rozpoznania sprawy. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę był bowiem brak zawiadomienia przez powoda pozwanego o wyborze oferty pozwanego przez (...) G., a nie rezygnacja (...) G. z oferty pozwanego. Ponadto to nie P. R. (1) zeznał, że powód nie przesłał do (...) G. umowy, a sam powód: „nie wysłałem jej żadnej umowy, bo nie była przygotowana” (protokół rozprawy z 10.03.2020 roku- k. 140 akt). Należy także zauważyć, że zgłoszenie świadków: S. K., A. O., A. N., B. J., J. S. (2), A. Ś., A. K. na okoliczność reprezentowania pozwanej Spółki przez M. S. (1) w rozmowach ze związkami zawodowymi, zawierania porozumień, nie ma znaczenia dla sprawy. Fakt reprezentowania Spółki w negocjacjach ze związkami, nie oznacza uprawnienia do dysponowania danymi osobowymi pracowników i przekazywania ich związkom.

Przedstawiona na poparcie dokonanej oceny materiału dowodowego argumentacja jest spójna, przekonująca i oparta na zasadach doświadczenia życiowego, zaś rozumowaniu Sądu Rejonowego nie sposób zarzucić błędów w logicznym rozumowaniu. Sąd Okręgowy przypomina, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak wyrok Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 27 września 2002 r. CKN 817/00.

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.

Stosownie do art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Do podstawowych obowiązków pracowniczych ustawodawca w art. 100 k.p. zalicza m.in. sumienne i staranne wykonywanie pracy przez pracownika oraz stosowanie 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.

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 z kolei rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się 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.

Należy podnieść, że w apelacji powód nie zaprzecza, że wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny miały miejsce, a jedynie odmiennie od pracodawcy ocenia wagę podniesionych zarzutów, uznając że nie stanowiły one ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a co za tym idzie nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Twierdzenia swe opiera na tym, że posiadanie w laptopie służbowym prywatnych treści nie związanych z pracą, wysyłanie maili ze skrzynki służbowej na prywatną oraz przekazanie list pracowników ukaranych karą porządkową jednemu ze związków zawodowych działających u pozwanego, działo się za zgodą wiceprezesa Zarządu M. S. (1), a zatem jego przełożonego. Świadek M. S. (1) potwierdził w tym zakresie zeznania powoda. Sąd Rejonowy odmówił wiary M. S. (1), z uwagi na to, że sam został zwolniony z pracy u pozwanego w lutym 2019 roku, a nadto jest sąsiadem powoda, a zatem jego zeznania, nie mają waloru obiektywności. Tej oceny Sądu Rejonowego strona apelująca nie zdołała podważyć. Nadto Sąd Okręgowy zauważa, że nawet gdyby w istocie M. S. (1) jak zeznał, udzielił powodowi ustnej zgody na wykorzystywanie sprzętu służbowego do celów prywatnych, to ta zgoda byłaby sprzeczna z obowiązującymi u pozwanego wewnętrznymi aktami prawnymi. Jak wynika bowiem z zeznań świadka M. K. zatrudnionego u pozwanego na stanowisku koordynatora do spraw (...), w pozwanej Spółce pracownicy zgodnie z obowiązującą procedurą nie mogą korzystać ze sprzętu służbowego do celów prywatnych. Przepisy procedury – jak wynika z załączonych do akt maili – zostały przesłane pracownikom korzystającym ze sprzętu służbowego, w tym powodowi. Powód miał zatem możliwość zapoznania się z tą procedurą i zastosowania do jej treści, jak trafnie zauważył Sąd Rejonowy. Zresztą procedura ta powinna być znana powodowi, gdyż świadek M. K. zeznał, że poprzednia procedura dotycząca korzystania z (...), obowiązująca przed wejściem w życie procedury z 2018 roku, była tożsama z obecnie obowiązującą. A zatem zakaz korzystania ze sprzętu służbowego dla celów prywatnych nie był nowością w pozwanej Spółce. Powód zdawał sobie doskonale sprawę z tego, że sprzęt służbowy służy do spraw służbowych, co wnika wprost z jego zeznań złożonych przed Sądem Rejonowym. Pomimo tej wiedzy, powód świadomie ignorował obowiązujące w pozwanej Spółce zasady korzystania z zasobów (...). Należy zaznaczyć, że przełożony nie może ustnie skutecznie zmienić obowiązujących w zakładzie pracy aktów prawnych. Nawet zatem gdyby przełożony powoda udzielił zgody na wykorzystywanie sprzętu służbowego do celów prywatnych, to ta jako sprzeczna z obowiązującymi u pozwanego wewnętrznymi aktami prawnymi w zakresie użytkowania sprzętu służbowego, nie zwalniała powoda od przestrzegania tychże aktów. A zatem udzielenie czy nie przez M. S. (1) zgody powodowi na korzystanie ze sprzętu służbowego dla celów prywatnych, nie zwalnia powoda od odpowiedzialności za rażące naruszenie dyscypliny pracy. Powód bowiem jako osoba na kierowniczym stanowisku powinien i zdawał sobie z tego doskonale sprawę, co czyni jego przewinienie ciężkim.

Przetrzymywanie przez powoda zajmującego w pozwanej Spółce kierownicze stanowisko (zastępcy dyrektora) na swoim służbowym komputerze plików nie związanych z pracą, używanie służbowej skrzynki pocztowej do celów prywatnych, wbrew jasnym i klarownym wewnętrznym procedurom, z którymi powód był zapoznany, 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.). Obowiązek dbania o dobro i mienie pracodawcy wnika wprost z art. 100 k.p., a zatem winien być powodowi znany, nawet jeśli nie zapoznałby się z otrzymanymi od pozwanego wiadomościami mailowymi. Wynika to również z faktu podpisania przez powoda karty stanowiska pracy, która w zakresie obowiązków pracowniczych obejmuje m.in. znajomość i przestrzeganie regulacji wewnętrznych odnoszących się do realizowanych zadań oraz dbałość o powierzone do dyspozycji składniki mienia Centrali i Oddziału oraz używanie ich zgodnie z przeznaczeniem.

Co więcej powód był odpowiedzialny za przestrzeganie przepisów, zarządzeń i instrukcji.

Posiadanie plików prywatnych na służbowym sprzęcie (a takimi były pliki dotyczące kampanii samorządowej, w której brał udział powód) zawsze stanowi ryzyko dla bezpieczeństwa komputera, a jeśli ten komputer stanowi część większej infrastruktury, jak w niniejszej sprawie infrastruktury (...) Spółki z o.o., stanowi ryzyko dla całej tej infrastruktury, co stanowiło drugą przyczynę rozwiązania z powodem stosunku pracy. Potwierdzają to zeznania świadka M. K. koordynatora ds. (...). Nawet maile wychodzące ze służbowej skrzynki pocztowej, które wysyłał powód na swoją skrzynkę prywatną, mogły zainfekować sieć. Okoliczność, że pomimo posiadania przez powoda na komputerze treści nie związanych z pracą, nie doszło do zainfekowania sieci pracodawcy, 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.

Zachowanie powoda było obiektywnie bezprawne (powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze wynikające z obowiązującego u pozwanego regulaminu pracy z 14 lipca 2017 roku i Procedury korzystania z zasobów informatycznych i telekomunikacyjnych (...) z 17 grudnia 2018 roku m.in.

- pkt 6.1.9 podpunkt d) który zabrania wykorzystywania zasobów (...) w celach niezwiązanych z wykonywanymi obowiązkami służbowymi w godzinach pracy lub na zasadach niezgodnych z aktualnymi przepisami prawa;
- pkt 6.7.6 który zabrania wykorzystywania przydzielonego użytkownikom firmowego konta pocztowego do celów prywatnych;
- pkt 6.7.7 zabrania się przekierowywania poczty służbowej na prywatną skrzynkę;

Przechowywanie plików, danych i wszelkich innych elektronicznych postaci informacji nie związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych przez użytkowników sprzętu służbowego na tym sprzęcie było 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. Pozwany prowadzi działalność w ramach Grupy (...) Spółka z o.o., zajmującej się ochroną infrastruktury krytycznej tj. obiektów i urządzeń, które mają istotne znaczenie dla ciągłości funkcjonowania Państwa w tym m.in. (...) Stąd też dla pozwanej Spółki bardzo ważne jest bezpieczeństwo wewnątrz organizacji, w tym cyberbezpieczeństwo. Zgodzić się także należy z zeznaniami Prezesa A. W., że przechowywanie na służbowym laptopie treści związanych z wyborami samorządowymi i parlamentarnymi, niewątpliwie godziło także w wizerunek Spółki. Infrastruktura Spółki została bowiem wykorzystana w walce politycznej przed wyborami.

Skoro powód — jak wykazało postępowanie dowodowe- posiadał na swoim komputerze treści niezwiązane z wykonywaną pracą i zajmowanym stanowiskiem 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. (...) pkt 1 k.p.

Z oświadczenia pracodawcy wynika w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą głównego 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 nie związanych z pracą zagrażających interesom pracodawcy), długotrwałość nagannego zachowania, uzasadniało rozwiązanie z nim umowy w trybie natychmiastowym. Tym samym Sąd Rejonowy dokonał właściwej wykładni i prawidłowo zastosował art. 52 k.p. Spełnienie już tylko tych dwóch podstawowych przyczyn zawartych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, było wystarczające do uznania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za prawnie skuteczne.

Nie mniej równie negatywnie należy ocenić wskazane jako dodatkowe przyczyny rozwiązania umowy tj. zachowanie powoda polegające na przekazaniu jednemu ze związków zawodowych listy pracowników pozwanego, którzy mieli zostać ukarani karą porządkową za wtargnięcie G. w dniu 27 listopada 2018 roku na teren chronionego przez pozwaną Spółkę obiektu. Przekazanie przez powoda osobie trzeciej, a za taką należy uznać związek zawodowy, danych osobowych pracowników, które miał obowiązek chronić (pkt II A ppkt 17 oraz pkt III pkt 4 karty stanowiska pracy) naruszyło przepisy o ochronie danych osobowych, za naruszenie których odpowiada pracodawca, co z kolei naraziło pracodawcę na szkodę. Pracodawcy nie wolno przekazywać danych pracownika osobom trzecim, bez zgody danego pracownika. W aktach brak zgody pracowników z udostępnionej przez powoda listy na przekazanie ich danych Związkowi Zawodowemu (...). Z zeznań Z. P. (...) (...) wynika, że na przesłanej przez powoda liście pracowników, były nazwiska nie tylko pracowników związku zawodowego. A związek zawodowy może żądać od pracodawcy informacji osobowych (wrażliwych) dotyczących swoich członków, bo tylko ich reprezentuje. Nadto Z. K. przyznała, że w sprawie udostępnienia listy pracowników związkowi (...) zwracała się na piśmie do Dyrektora Biura (...) i Prezesa Zarządu A. W.. Prezes Zarządu pozwanej A. W. potwierdził, że Z. K. zwracała się do niego o udostępnienie takiej listy pracowników, ale jej odmówił. Z. K. wiedziała tym samym, kto w pozwanej Spółce jest uprawniony zgodnie z wewnętrznym podziałem czynności – do przekazywania danych personalnych pracowników. Tą osobą nie był Wiceprezes Zarządu M. S. (1). Dlatego Z. K. nie zwróciła się do niego na piśmie o udostępnienie listy, ani do powoda. Ówczesny Wiceprezes Zarządu pozwanej Spółki (...) – z uwagi na wewnętrzny podział kompetencji w zarządzie Spółki - nie był uprawniony do dysponowania danymi osobowymi pracowników, a zatem nie mógł wydać powodowi skutecznego prawnie polecenia przekazania list pracowników związkowi zawodowemu. Co więcej skoro P. Związku Zawodowego (...) miała wiedzę o osobach uprawnionych do przekazywania danych o pracownikach, to należy przyjąć, że z pewnością taką wiedzę miał także powód. Powód nie powinien zatem wykonać polecenia M. S. (1) dotyczącego przekazania listy pracowników jednemu ze związków zawodowych, jako pochodzącego od osoby nieuprawnionej. Wbrew apelacji taka kompetencja dla M. S. (1) nie wynikała z art 208S2 k.h, w myśl którego każdy członek zarządu ma prawo i obowiązek prowadzenia spraw spółki. Przepis ten stosuje się bowiem do wzajemnych stosunków członków zarządu w przypadku wieloosobowego zarządu, tylko wówczas jeżeli umowa spółki nie stanowi inaczej (art (...) k.h.). Z zeznań zaś świadków P. R. (1) oraz C. T. wynika, że do spraw personalnych zarząd pozwanej Spółki wyznaczył Dyrektora Biura (...). Natomiast Wiceprezes Zarządu M. S. (1) w spornym okresie był "znaczony przez zarząd Spółki do prowadzenia spraw operacyjnych związanych z (...). Zarząd Spółki odmiennie zatem do treści art 208S1 k.h. uregulował kwestie dotyczące prowadzenia spraw Spółki, rozdzielając kompetencje i obowiązki na poszczególnych członków zarządu, co niewątpliwie miało na celu usprawnienie prowadzenia spraw Spółki.

Udostępnienie zatem przez powoda listy pracowników związkowi zawodowemu bez wiedzy

Dyrektora Biura (...) i Prezesa Zarządu A. W. oraz bez zgody tych pracowników, należy uznać za rażące naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych, za przestrzeganie których ponosił odpowiedzialność, a zatem za złamanie dyscypliny pracy. Powód nie był uprawniony do przekazywania komukolwiek informacji dotyczących pracowników pozwanej Spółki, nie należało to w zakresie jego kompetencji. Tymczasem powód bardzo chętnie, szybko i bezrefleksyjnie spełnił polecenie i to ustne M. S. (1), nie uznając przy tym za stosowne zawiadomić powyższym nawet

swojego bezpośredniego przełożonego Dyrektora ds. (...) P. R. (1). Co więcej z daty przekazania listy (6.12.2018 rok) oraz jej nazwy (lista pracowników do ukarania w związku z naruszeniem dyscypliny służbowej w dniu 27 listopada 2018 roku) wynika, że lista ta została przekazana związkowi zawodowemu przed podjęciem przez pozwaną decyzji w przedmiocie ukarania pracowników karami porządkowymi. Swoim zachowaniem powód ujawnił zatem zamiary pracodawcy przed ich faktycznym zrealizowaniem. Takie zachowanie powoda z pewnością mogło doprowadzić pozwanego do utraty do niego zaufania.

Tak samo należy ocenić fakt nie przekazania przez powoda swojemu przełożonemu informacji o wybraniu przez (...) G. w dniu 20 lutego 2019 roku oferty pozwanego na (...) imprezy masowej. Należy podnieść, że powód był zgodnie z pkt II pkt 2 karty stanowiska pracy odpowiedzialny za przygotowywanie umów z kontrahentami na świadczenie usług (...). Pracownica (...) G. po wybraniu oferty pozwanej Spółki zwróciła się do powoda o przesłanie umowy. Z zeznań powoda wynika, że tej umowy nie sporządził. Jednocześnie w tym samym czasie, w godzinach pracy, powód znajdował czas na zajmowanie się własną kampanią wyborczą. Choć nie wiadomo jakie okoliczności legły ostatecznie u podstaw rezygnacji przez (...) G. z oferty pozwanej Spółki, to niewątpliwie powód w tej sprawie nie wywiązał się należycie ze swoich obowiązków, co wynika z faktu nie sporządzenia umowy i to pomimo upomnienia się o nią przez kontrahenta. Powyższe mogło zaważyć na rezygnacji z oferty pozwanej Spółki, jako nie dającej gwarancji należytego wykonania zadania. Być może dlatego też powód nie poinformował o tym swojego przełożonego. Nie chciał bowiem, aby jego przełożony dowiedział się o jego niekompetencji.

Poważnym zarzutem jest też nie przekazanie przez powoda pozwanej Spółce dokumentacji dotyczącej (...) G. na teren Elektrowni (...) w dniu 27 listopada 2018 roku. W przedmiotowej sprawie był prowadzony w pozwanej Spółce audyt, którego celem było wyjaśnienie przyczyn, które doprowadziły do tego zdarzenia. Pozwana Spółka została zobowiązana do dostarczenia wszystkich dokumentów dotyczących tego zdarzenia niezbędnych do przeprowadzenia audytu. Nie ulega wątpliwości, że pozwana Spółka dopuszczając do tego incydentu, nie wywiązała się ze swojego obowiązku (...) (...) (...) miał "kazać osoby za to odpowiedzialne. Powód jako zastępca dyrektora biura (...) odpisywał na liczne zapytania organów kontrolnych w tej sprawie. Do tego potrzebna była mu dokumentacja związana ze zdarzeniem. Z zeznań G. S. wynika, że to on sporządził całą dokumentację związaną z tym zdarzeniem (zawierała ona: notatki służbowe, kserokopie dzienników zmian, karty z poleceniami dla pracowników (...) i (...) zmian, notatki dotyczące odpraw z (...) zmian), a następnie przekazał ją do Biura (...), w którym pracował powód. G. S. zeznał, że ostatni raz widział tą dokumentację u powoda w pokoju, gdyż na jej podstawie powód odpisywał na liczne zapytania organów kontrolnych w tej sprawie. Przy czym nie były to tylko dokumenty odtwarzalne, jak twierdził powód, gdyż wśród nich - jak zeznał A. W. — były także protokoły zeznań pracowników pozwanej przesłuchanych bezpośrednio po zdarzeniu. Zeznań tych nie sposób po czasie powtórzyć, nie będą one bowiem już w taki sposób jak bezpośrednio po zdarzeniu, odzwierciedlać tego co się stało.

Pozwana Spółka zwracała się do powoda przebywającego od lutego 2019 roku na zwolnieniu lekarskim wielokrotnie (w maju 2019 roku, 13 czerwca 2019 roku, 18 czerwca 2019 roku, 15 lipca 2019 roku) o wskazanie, gdzie znajdują się w/w dokumenty, którymi dysponował bezpośrednio przed zwolnieniem lekarskim.

G. D. nie tylko nie wskazał miejsca przechowywania dokumentów, ale nie próbował nawet wyjaśnić co zrobił z będącymi niewątpliwie w jego posiadaniu przed pójściem na zwolnienie lekarskie poszukiwanymi dokumentami. Całkowicie zignorował pracodawcę. Dopiero gdy był przesłuchiwany w charakterze strony przypomniało mu się nagle, że dokumentację przekazał swojemu bezpośredniemu przełożonemu P. R. (1). Gdyby tak w istocie było to powód z pewnością poinformowałby o tym od razu swojego pracodawcę. P. R. (1) przesłuchiwany wcześniej w charakterze świadka potwierdził, że przed pójściem na zwolnienie, dokumenty znajdowały się w pokoju powoda, do którego nikt nie wchodził. P. R. (1) nie miał wiedzy co powód zrobił z tą dokumentacją. Nie miał też jej w swoim posiadaniu, jak imputował powód, gdyż razem z przełożonymi cały czas jej bezskutecznie poszukiwał m.in. w dniu 13 czerwca 2019 roku zwrócił się mailowo do powoda z zapytaniem gdzie znajduje się ta dokumentacja (k. 124 akt).

Na tego maila powód odpowiedział dopiero pismem z 2 lipca 2019 roku (k. 125 akt), w którym stwierdził krótko, że nie pamięta, czy te dane znajdowały się na jego biurku. Tym samym nie zaprzeczył, że te dokumenty były ostatnio w jego

posiadaniu. Skoro powód posiadał dokumenty ważne dla Spółki, które następnie zaginęły i nie potrafi, a nawet nie chce wyjaśnić co się z nimi stało, zasłaniając się niepamięcią, nie współpracuje z pozwanym w wyjaśnieniu tej kwestii, wręcz traktuje pozwanego jak natręta, to niewątpliwie naruszył w ten sposób swoje podstawowe obowiązki służbowe w zakresie dbałości o interesy pracodawcy, a charakter naruszenia należy ocenić jako ciężki, biorąc pod uwagę zajmowane przez powoda stanowiska zastępcy dyrektora. Takim zachowaniem powód niewątpliwie doprowadził do całkowitej utraty zaufania przez pozwanego do niego. Powód zachowywał się tak jakby nie chciał, aby pozwany odnalazł tą dokumentację, z wiadomych tylko jemu względów. Odnosząc się do zarzutu apelacji, że M. S. (1) zeznał, że powód przekazywał dokumentację świadkowi P. R. (1) (str. 308 akt), należy podnieść, że nigdy takich zeznań nie złożył. Tak zeznał powód, a nie M. S. (1). M. S. (1) nie mógłby nawet mieć takiej wiedzy, gdyż odszedł z pracy 8 lutego 2019 roku, a zatem nim powód udał się na zwolnienie lekarskie (25 luty 2019 rok).

W kontekście podniesionych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyn najmniejszy ciężar gatunkowy, miało przypisanie sobie przez powoda w jednym mailu stanowiska dyrektora zamiast zastępcy. Powód że miało to miejsce przez przeoczenie i nie było jego intencją przypisywanie sobie wyższego stanowiska niż zajmowane. Takie jednorazowe zachowanie powoda niewątpliwie nie wyczerpywało treści art 52 k.p.

Nie oznacza to jednak, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia nie było uzasadnione. Należy podnieść, że jeśli choć jedna przyczyna wskazana w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę była rzeczywista i konkretna i uzasadniała rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, to rozwiązanie umowy o pracę jest skuteczne, choćby pozostałe przyczyny nie miały takiego ciężaru gatunkowego.

Przeprowadzona kontrola u pozwanego wykazała, że na komputerze służbowym powoda, znajdowały się:

-pliki niezwiązane z wykonywaną pracą (treści związane z wyborami samorządowymi i kampanią powoda), powtarzające się przypadki wysyłania ze służbowej skrzynki pocztowej na prywatną treści niezwiązanych z pracą i zajmowanym stanowiskiem,

-mail z dnia 6 grudnia 2018 roku świadczący o tym, że powód bez zgody pracodawcy przekazał (...) Związkowi Zawodowemu (...) w (...) sp. z o.o. listę pracowników do ukarania w związku z naruszeniem dyscypliny służbowej ;

-korespondencja mailowa, z której wynika wybór oferty pozwanej na (...) imprezy masowej w (...) G., o czym nie wiedział przełożony powoda

Reasumując wszystkie te przedstawione powodowi przyczyny rozwiązania umowy wbrew apelacji - były prawdziwe i konkretne i uzasadniały dyscyplinarne rozwiązanie stosunku pracy. W/w zachowania powoda były bowiem bezprawne (naruszały podstawowe obowiązki pracownicze), rażąco niedbałe (a zatem zawinione) i zagrażały interesom pracodawcy. Rację ma pozwany, że od powoda jako osoby zatrudnionej na kierowniczym stanowisku (zastępcy dyrektora), pracodawca miał prawo wymagać zachowania podwyższonych standardów pracy. Powód zaś nie zachował ich nawet w minimalnym zakresie.

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. Rozwiązania 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 KP, zaś ich nieuwzględnienie przez sąd z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia 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., 1 PK 427/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 330).

Interpretacja przepisu art. 52 2 KP powinna nawiązywać do art. 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 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 był Prezes Zarządu pozwanej Spółki (...), który wiedzę o nagannym zachowaniu powoda uzyskał 13 sierpnia 2019 roku od komisji, która przeprowadzała kontrolę laptopa służbowego powoda tj. od M. W. i P. R. (2). Powołanie w dniu 17 lipca 2019 roku przez Prezesa Zarządu komisji do otworzenia oraz sprawdzenia zawartości skrzynki pocztowej powoda nie otworzyło zatem biegu jednomiesięcznego terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, jak chce powód. Prezes Zarządu w tej dacie nie miał bowiem wiedzy o zachowaniu powoda, które legło u podstaw rozwiązania z nim umowy o pracę. Oznacza to, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy złożone powodowi 9 września 2019 roku, nastąpiło z zachowaniem jednomiesięcznego terminu.

Zachowane zostały także warunki formalne związane z rozwiązaniem umowy o pracę, a mianowicie pozwany przed podjęciem tej decyzji, w dniu 13 sierpnia 2019 roku skonsultował zamiar rozwiązania stosunku pracy z działającymi na terenie pozwanego organizacjami związkowymi, a samą decyzję podjął po przedstawieniu swoich stanowisk przez organizacje związkowe, co wyczerpuje treść art 38 k.p.

Prawidłowo Sąd Rejonowy ocenił, że powód nie podlegał szczególnej ochronie związkowej, gdyż (...) (...) Związku Zawodowego (...), jak wynika z zeznań jej P. M. S. (1) - nie podjęła uchwały dotyczącej osób podlegających takiej ochronie. A li tylko pismem z 27 sierpnia 2019 roku z P. M. S. (1) zawiadomił pracodawcę, że osobą podlegającą ochronie jest G. D.. Powyższe nie spełnia wymogów z art 32 ust 7 ustawy o związkach zawodowych. Ochrona przewidziana w ust. 1 art 32 ustawy o związkach zawodowych przysługuje, przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu (...) zakładowej organizacji związkowej, nie więcej niż trzem osobom wykonującym pracę zarobkową wskazanym uchwałą komitetu (...) (art 32 ust 7 ustawy o związkach zawodowych). W przedmiotowej sprawie takiej uchwały nie było, a tym samym wskazanie powoda jako osoby chronionej przez Grupę Założycielską (...) Zmiana było wobec pracodawcy bezskuteczne. Bezskuteczne jest bowiem wskazanie pracownika, którego

stosunek pracy podlega ochronie, gdy uprawniony organ związku zawodowego nie podjął uchwały w przedmiocie wyznaczenia tej osoby do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy (art. 31 ust. 1 ustawy z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych, t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.).

Biorąc pod uwagę datę powstania Grupy Założycielskiej (...) Związku Zawodowego (...) ((...) roku), po zawiadomieniu przez pracodawcę organizacji związkowych o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o prace, osób tworzących grupę założycielską (m.in M. S. (1) i powód) oraz wskazania powoda jako osoby chronionej, wskazanie fikcyjnej siedziby związku (jako adres wskazano plebanię, w której zamieszkuje ksiądz zaprzeczył, aby była to siedziba jakiegos związku), nie ulega wątpliwości, że (...) (...) Zmiana ukonstytuowała się wyłącznie na potrzeby (...) powoda przed zwolnieniem z pracy. Takie pozorowane działania mające na celu utrzymanie stanowiska, stawiają powoda w negatywnym świetle.

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. 102k.p.c. Sąd Okręgowy uwzględnił wniosek pełnomocnika powoda o nie obciążanie go kosztami, mając na względzie fakt pozostawania powoda bez pracy.