

Sygn. akt IV P 39/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 czerwca 2018 roku

Sąd Rejonowy w Bełchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: B. T., M. K.

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 29 maja 2018 roku w Bełchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa S. F.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna
w B. Oddział Kopalnia (...) w R.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. **oddala powództwo;**

2. **nie obciąża powoda S. F. obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego (...) Spółka Akcyjna w B. Oddział Kopalnia (...) w R..**

Sygn. akt IV P 39/17

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 2 maja 2017 roku, skierowanym przeciwko (...) S.A. Oddział Kopalnia (...) w R., powód S. F., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Powód wnosił także o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu podał, że oświadczeniem z dnia 4 kwietnia 2017 roku pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia uzasadniając to ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód podnosił, że pozwany pracodawca nie skonkretyzował w treści oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zarzutów stawianych powodowi, a także, iż nie dochował miesięcznemu terminowi na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Nadto powód podnosił, że nie dopuścił się bezprawnego naruszenia obowiązków pracowniczych, a wskazane przez stronę pozwaną obowiązki, których naruszenia miał dopuścić się powód nie mają charakteru podstawowego. Strona powodowa zakwestionowała, aby zachowanie powoda spowodowało realne zagrożenie powstania szkody po stronie pozwanej. Powód nie miał świadomości, iż swoim działaniem może narazić pracodawcę na możliwość powstania szkody (nie działał w tym zakresie ani umyślnie, ani z rażącym niedbalstwem).

W odpowiedzi na pozew z dnia 25 maja 2017 roku pozwana Kopalnia, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła

o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwana podnosiła, że zarzuty kierowane wobec powoda zostały dostatecznie skonkretyzowane w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy, jak również podczas spotkania w dniu 31 marca 2017 roku, poprzedzającego wręczenie oświadczenia, pozwany poinformował powoda, że na jego komputerze zostało ujawnionych (...) plików niezwiązanych z wykonywaną pracą, zawierających filmy o treści pornograficznej. Pliki te były umieszczone centralnie na pulpicie komputera powoda w wydzielonym folderze (...), co dokładnie zostało wskazane w karcie incydentu.

Pozwany zakwestionował, aby miała świadomość wykorzystywania przez pracowników zasobów (...) niezgodnie z obowiązującymi procedurami, dając przyzwolenie na takie zachowanie. Komunikat skierowany do załogi z dnia 27 kwietnia 2017 roku stanowił przypomnienie o zasadach bezpieczeństwa. Zdaniem pozwanego posiadanie przez powoda (...) plików zawierających treści pornograficzne stworzyło realne zagrożenie zainfekowania systemu informatycznego nie tylko pracodawcy, jak i całej Grupy (...) S.A.

W odniesieniu do zarzutu uchybienia terminowi do rozwiązania umowy pozwany podnosił, że pracodawca powziął informację o wynikach kontroli w dniu 29 marca 2017 roku, a do rozwiązania stosunku pracy doszło w dniu 12 kwietnia 2017 roku. Sama kontrola była prowadzona przez firmę zewnętrzną.

Dalej pracodawca nie zgodził się z zarzutem braku naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych odwołując się w tym zakresie do orzecznictwa Sądu Najwyższego.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Na rozprawie w dniu 29 maja 2018 roku pełnomocnik powoda popierał wnosząc o przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Pełnomocnik strony pozwanej wnosząc o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

S. F. został zatrudniony w pozwanej Kopalni od dnia 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. Ochrony (...). Ostatnio pracował na stanowisku samodzielnego referenta technicznego za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.001,00 zł. Powód posiada wyższe wykształcenie w zakresie inżynierii środowiska, ukończył także studia podyplomowe w zakresie zarządzania jakością.

(dowód: umowy o pracę, angaże – akta osobowe powoda część B, dyplom ukończenia studiów, świadectwo ukończenia studiów podyplomowych - akta osobowe powoda część A)

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.

/dowód: zakresy czynności – część B akt osobowych powoda/

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.

/dowód: zeznania powoda S. F. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny – k. 110 w zw. z k. 223, k. 223-225; zeznania świadka P. M. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny – k. 208, informacja – k. 158-158v/

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 teleinformatycznych 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 Kopalni, w tym powód, zostali zapoznani z obowiązującymi procedurami.

/dowód: Kodeks Grupy (...) k. 184-188v, Procedura ogólna bezpieczeństwa teleinformatycznego – k. 190-197, Procedura ogólna udostępnianie komputerowych urządzeń biurowych w Grupie (...) k. 198-199v, Procedura (...) Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w (...) S.A. – k. 76-86, Regulamin korzystania z zasobów informatycznych i teleinformatycznych w (...) S.A. – k. 214-221; okoliczności bezsporne/

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

/dowód: email – 71,72/

Dyrektor Departamentu (...) i Ciągłości Biznesowej 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.

(dowód: zeznania świadków: R. B. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny - k. 156, P. N. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny - k. 156, karta incydentu – k. 65-69)

Pismem z dnia 28 marca 2017 roku Prezes Zarządu (...) S.A. S. Z. zawiadomił dyrektora pozwanej Kopalni o naruszeniach Procedury Korzystanie z zasobów teleinformatycznych, których dopuścili się pracownicy Kopalni, celem podjęcia decyzji o konsekwencjach służbowych.

W załączeniu przedstawił karty incydentu pracowników, w tym powoda. Po konsultacji z (...) dyrektor Kopalni podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikami, co do których stwierdzono naruszenie procedur w trybie dyscyplinarnym.

(dowód: pismo z dnia 28.03.2017 roku – k. 87; zeznania pozwanego M. R. (1) nagranie rozprawy – protokół elektroniczny – k. 156; zeznania świadka E. G. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny – k. 156)

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

i S. (...) B. K. udał się wraz z powodem i dwoma innymi pracownikami działu (D. K. i R. S.) do budynku Dyrekcji Kopalni. 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 Kopalni.

(dowód: zeznania powoda S. F. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny – k. 110 w zw. z k. 223, k. 223-225)

Następnie pracownicy pojedynczo byli proszeni do oddzielnego pomieszczenia, w którym przebywali: E. G. – kierownik wydziału HR, J. B. – zastępca kierownika wydziału HR

oraz K. M.. Powód został poproszony jako drugi. Rozmowę prowadziła E. G., 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 Kopalni 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. poinformowała powoda, że pracodawca proponuje mu rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. S. F. nie wyraził zgody.

(dowód: zeznania powoda S. F. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny – k. 110 w zw. z k. 223, k. 223-225;; zeznania świadków: E. G. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny – k. 156; K. M. - nagranie rozprawy – protokół elektroniczny – k. 156; J. B. - nagranie rozprawy – protokół elektroniczny – k. 156)

Pismem z dnia 30 marca, 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.

(dowód: pismo pozwanego z dnia 30.03.2017r. , pismo organizacji związkowej z dnia 3.04.2017r. – w aktach osobowych powoda, część C)

Oświadczeniem z dnia 4 kwietnia 2017 roku, doręczonym S. F. w dniu 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 Kopalnia (...) polegające w szczególności na działaniu niezgodnym z zasadami korzystania z zasobów (...), określonymi w Procedurze – Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w (...) S.A. PROC (...) 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 IT 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 (...) S.A.

(dowód: oświadczenie z dn. 4.04.2017 r. – w aktach osobowych powoda, część C)

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 Kopalnia (...). 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).

/dowód: Regulamin organizacyjny – k. 168-179v/

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.

(dowód: zeznania powoda S. F. – k. 223-225)

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

(dowód: zaświadczenie – k. 210)

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda S. F., przesłuchanego w charakterze pozwanego M. R. (2) oraz świadków: E. G., K. M., J. B., R. B., P. N., B. K. i P. M., 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 w dniu 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., 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. 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 zważył, co następuje:

Powództwo jest nieuzasadnione.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1) oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2).

W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 56 § 1 kp).

Przepis art. 52 kp wymaga do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę istnienia uzasadniającej je przyczyny, przy czym to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jego przyczyny. Oznacza to, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99 OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313). W przypadku sporu przed Sądem Pracy, tak jak w niniejszej sprawie, Sąd każdorazowo musi badać, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12).

W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawy do

skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyr. Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7–8, poz. 98).

Artykuł 52 § 1 pkt 1 kp posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych nie został w przepisach prawa pracy uregulowany. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 i jak wynika z treści tego przepisu, mogą one, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy. Częstość podstawowych obowiązków pracownika są wyszczególnione w indywidualnym zakresie czynności.

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 Kopalnia (...) polegającego w szczególności na działaniu niezgodnym z zasadami korzystania z zasobów (...), określonymi w Procedurze – Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w (...) S.A. PROC (...) 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 IT pracodawcy i spółki (...) S.A.

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

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego pracodawca wypowiadający umowę o pracę nie narusza przepisu art. 30 § 4 kp jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2015 r., III PK 109/14). Zgodnie z tą linią orzecniczą istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, s. 27, czy z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07). Tak więc pracodawca nie ma obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08).

Sąd 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 w dniu 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.

Zarzuty postawione powodowi są również 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 istniały podstawy do rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia.

Zgodnie z treścią 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., 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 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. 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 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.

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. Na uzasadnienie tego stanowiska można przytoczyć pogląd zawarty w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 5/07 (OSNAPiUS 2008 nr 15-16, poz. 212), że pracownik narusza podstawowe obowiązki pracownicze, gdy bez zgody pracodawcy w godzinach przeznaczonych na pracę wykonuje inne czynności. Jeżeli działanie takie nie jest sporadyczne może stanowić to ciężkie naruszenie tych obowiązków w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp. 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 nie podzielił także 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 (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., I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 155).

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 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 wynika, 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.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd na podstawie art. 56 kp i 57 kp oddalił powództwo, jako nieuzasadnione.

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