

Sygn. VPa 79/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2019 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska

Sędziowie: SO Mariola Mastalerz (spr.)

SO Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: stażysta Bożena Sobczyk

po rozpoznaniu w dniu 22 stycznia 2019 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa D. K.

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

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji powoda D. K. od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 12 czerwca 2018r. sygn. IV P 51/17

1. **oddala apelację;**

2. **nie obciąża powoda D. K. kosztami postępowania za instancję odwoławczą.**

SSO Magdalena Marczyńska SSO Mariola Mastalerz SSO Urszula Sipińska-Sęk

Sygn. akt V Pa 79/18

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 9 czerwca 2017 roku, skierowanym przeciwko (...) S.A. Oddział (...) w R., powód D. K. wniósł o ustalenie, że stosunek pracy pomiędzy nim a pracodawcą nadal istnieje, również po dniu 31 marca 2017 roku.

W uzasadnieniu pozwu podnosił, że złożone pozwanemu w dniu 31 marca 2017 roku przez niego oświadczenie o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron zostało złożone pod wpływem dwóch wad oświadczenia woli, które w związku ze złożeniem w dniu 22 maja 2017 roku oświadczenia o uchyleniu się od jego skutków prawnych, należy uznać za bezskuteczne. Zdaniem powoda przedmiotowe oświadczenie zostało złożone pod wpływem błędu polegającego na mylnym wyobrażeniu o istnieniu uzasadnionej podstawy do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika wynikającej z posiadana na komputerze służbowym treści o charakterze pornograficznym. Błąd powoda należy ocenić jako istotny, bowiem powód mając wiedzę o bezzasadności zamierzonego przez pracodawcę sposobu rozwiązania umowy o pracę nie podjąłby decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Powód podnosił, że błąd powoda o istnieniu podstaw do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym został przez stronę pozwaną wywołany podstępnie w rozumieniu art. 86 § 1 kc.

Zarzucający powodowi czyn nie wypełniał znamion żadnego z zachowań określonych w art. 52 § 1 kp. Zdaniem powoda, dokonanie wyboru o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron nastąpiło pod wpływem groźby bezprawnej. Pozwana wprost sformułowała zagrożenie w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda w przypadku braku dobrowolnego rozwiązania umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...), reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Zaprzeczyła, aby zawarcie porozumienia przez powoda nastąpiło pod wpływem błędu podstępnie wywołanego przez pozwanego lub bezprawnej groźby. Zaprzeczyła, aby informacja o dopuszczeniu się przez powoda bezprawnych działań naruszających interes pracodawcy, miała na celu wywołanie obawy poważnego niebezpieczeństwa dla powoda czy jakiegokolwiek innej osoby i była ukierunkowana na wymuszenie na nim złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 12 czerwca 2018 roku Sąd Rejonowy w Bełchatowie Wydział V Pracy oddalił powództwo (punkt 1 sentencji wyroku) i nie obciążył powoda D. K. obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej.

Sąd Rejonowy ustalił, że D. K. został zatrudniony w pozwanej (...) od dnia 6 września 1988 roku na czas nie określony. Początkowo pracował jako kierowca, a od 1 czerwca 2006 roku na stanowisku starszego referenta w D. (...). Powód posiada wyższe wykształcenie – tytuł inżyniera.

Zakres obowiązków powoda został w sposób szczegółowy określony na piśmie w karcie stanowiskowej pracy. Do obowiązków 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.

D. K. zajmował się wypłatą odszkodowań. Wykonując obowiązki pracownicze korzystał z komputera służbowego. W czasie zatrudnienia miał zmieniany komputer, komputer użytkowała wcześniej inna osoba. Ostatnio przez okres kilku lat powód użytkował komputer po zmarłym koledze. Podczas nieobecności powoda nikt nie pracował na jego komputerze, nie był w tym czasie wymieniany komputer na inny.

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

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

Dyrektor Departamentu (...) i (...) w (...) S.A. – R. B., po objęciu stanowiska, polecił dokonanie weryfikacji komputerów pod kontem ich zawartości. Sprawdzanie rozpoczęło się w sierpniu 2016 roku. W wyniku tej weryfikacji okazało się, że na części komputerów są pliki

o charakterze pornograficznym. Z komputerów tych zostały pobrane informacje – pliki, które następnie w okresie od października 2016 roku były weryfikowane. Na przełomie października i listopada 2016 roku było wiadomo, jakie to są pliki i na którym komputerze się znajdują. Na tej podstawie sporządzono karty incydentu. Pliki znajdujące się na komputerze powoda weryfikował P. N., który stwierdził, że nie mają one związku z wykonywaną pracą. Pliki te znajdowały się w katalogu (...). Ustalił, że mają one charakter (...). Następnie w dniu 12 grudnia 2016 roku 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.

W grudniu 2016 roku D. K. usunął z komputera służbowego pliki o treści (...) znajdujące się w folderze (...), a w marcu 2017 roku wszystkie pliki ze zdjęciami.

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

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

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

i S. (...) B. K. udał się wraz z powodem i dwoma innymi pracownikami działu do Dyrektora (...). Na miejscu zostali skierowani do sali konferencyjnej, kierownik udał się do dyrektora. Po powrocie kierownik poinformował podległych pracowników, by nie opuszczali pomieszczenia sali konferencyjnej. B. K. powiedział D. K. i pozostałym dwóm pracownikom, że mają pozostać w pomieszczeniu i czekać. W sali konferencyjnej zgromadziło się kilkunastu pracowników (...), z którymi przebywała radca prawny.

Następnie pracownicy pojedynczo byli proszeni do oddzielnego pomieszczenia,

w którym przebywali: E. G. – kierownik wydziału (...), J. B. (1) – zastępca kierownika wydziału (...) oraz K. M.. Rozmowę prowadziła E. G., która poinformowała D. K., że pracodawca zamierza z nim rozwiązać umowę o pracę w trybie art. 52 kp z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i procedur obowiązujących w (...) poprzez wykorzystywanie sprzętu komputerowego do celów nie związanych z pracą. Wraz z J. B. (1) przedstawiła powodowi kartę incydentu z wykazem plików, które świadczyły

o wykorzystywaniu komputera do celów nie związanych z pracą. E. G. poinformowała powoda, że pracodawca proponuje mu rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Wskazywała, że taki sposób będzie dla niego korzystniejszy, gdyż łatwiej będzie mógł znaleźć pracę, niż przy rozwiązaniu umowy w trybie art. 52 k.p. Powód nie mówił, że nie wie o co chodzi, nie prosił o możliwość konsultacji z prawnikiem ani z inną osobą. Rozumiał zarzut, ale się z nim nie zgadzał. Uczestnicy spotkania nie wywierali na nim presji, nie zwracali się do niego podniesionym tonem, ani też nie używali słów obraźliwych. Po kilkunastu minutach D. K. podpisał wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 marca 2017 roku. Na tym wniosku Dyrektor (...) złożył oświadczenie o wyrażeniu zgody.

Po tym spotkaniu, tego samego dnia D. K. napisał oświadczenie,

w którym wskazał, że nie wchodził świadomie na żadne strony internetowe

o charakterze pornograficznym i podobne. Wskazał, że zaistnienie tego incydentu mogło mieć miejsce w sytuacji usuwania nieznanymi plików na komputerze. Podał, że ten komputer użytkowali wcześniej inni pracownicy i część zasobów innych użytkowników była przechowywana na dysku twardym. Oświadczył, że wycofuje swój podpis pod propozycją rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, ponieważ był zestresowany zaistniałą sytuacją, nie miał okularów do czytania i nie był świadomy konsekwencji złożonego podpisu. Tego samego dnia pozwany

pracodawca poinformował powoda, że nie wyraża zgody na cofnięcie przez niego oświadczenia woli w przedmiocie zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Przed podpisaniem porozumienia powód nie przyjmował żadnych leków wpływających na jego świadomość.

W dniu 22 maja 2017 roku D. K. złożył pracodawcy oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli z dnia 31 marca 2017 roku w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron jako złożonego:

- pod wpływem błędu co do istnienia okoliczności stanowiących uzasadnioną podstawę rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 84 kc, art. 86 kc),

- pod wpływem groźby bezprawnej w postaci zagrożenia rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika w przypadku braku wyrażenia przez powoda zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, pomimo braku istnienia uzasadnionych podstaw do rozwiązania ww. umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 87 k.c.).

Pozwany pracodawca w odpowiedzi na pismo powoda podał, że nie wystąpiły przesłanki wskazane w jego piśmie, które sankcjonowałyby uchylenie się przez powoda od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli.

Obecnie D. K. nie pracuje. Jest zarejestrowany jako bezrobotny z prawem do zasiłku. Poddął się zabiegowi wymiany obu stawów biodrowych, dotychczas nie wystąpił o rentę z tytułu niezdolności do pracy. Mieszka z 18-letnim synem, utrzymuje się z oszczędności.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań powoda D. K. oraz świadków: R. B., P. N., E. G., M. Ł., S. F., R. S. i B. K., a także na podstawie dokumentów zawartych w aktach sprawy i w aktach osobowych powoda.

Sąd meriti nie dał wiary zeznaniom powoda w części, w której podaje, że w chwili podpisania porozumienia powód nie wiedział o jakie pliki chodzi. Zeznania te są sprzeczne z wcześniejszymi wyjaśnieniami powoda, oraz jego zeznaniami, w których podaje, że ze swojego komputera służbowego usunął pliki o treści (...) zapisane w folderze (...), co oznacza, że był świadomy, o jakie pliki chodziło pracodawcy.

Nadto, zdaniem Sądu Rejonowego, zeznania powoda są sprzeczne, z zeznaniami świadka E. G., która uczestniczyła w rozmowie z powodem. Z jej zeznań wynika, że powód nie mówił, że nie wie o co chodzi, nie prosił też o możliwość konsultacji z prawnikiem ani inną osobą. Rozumiał zarzut, ale się z nim nie zgadzał. Zeznania tego świadka, co do przebiegu spotkania z powodem Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne.

Nie zasługują również na wiarę zeznania powoda, w których podaje, że w czasie jego nieobecności w pracy z powodu choroby dokonano wymiany użytkowanego przez niego komputera. Twierdzeniom powoda przeczą zeznania jego przełożonego B. K., które Sąd meriti uznał za wiarygodne. Zdaniem Sądu Rejonowego wersja zeznań została przedstawiona przez powoda jedynie na użytek przedmiotowego postępowania.

Zeznania świadków M. Ł., S. F.

i R. S. niewiele zdaniem Sądu wnoszą do sprawy. Świadców nie byli obecni podczas rozmowy z powodem, nie posiadali bezpośredniej wiedzy na temat przebiegu spotkania oraz stanu i zachowania powoda w czasie rozmowy. Zeznania świadków odnoszą się w głównej mierze do pobytu powoda i świadków w sali konferencyjnej. Sąd wskazał ponadto, iż świadkowie pozostawali w sporze z pozwanym w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z tych samych

przyczyn, co z powodem. Złożyli zatem zeznania korzystne dla powoda (i dla siebie), w których atmosfera spotkania została przejawiona.

Za wiarygodne Sąd I instancji uznał 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.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie Sąd Rejonowy stwierdził, że w przedmiotowej sprawie powód D. K. wniósł o ustalenie, że stosunek pracy pomiędzy nim a pracodawcą nadal istnieje, również po dniu 31 marca 2017 roku. Warunkiem zatem merytorycznego rozpoznania powództwa o ustalenie jest istnienie po stronie powoda interesu prawnego w rozumieniu art. 189 kpc. D. K. zdaniem Sądu uzasadniał istnienie interesu prawnego w żądanym ustaleniu stanem niepewności co do istnienia stosunku pracy, z którym wiąże się szereg uprawnień.

Sąd meriti wskazał więc, iż ustalenie istnienia stosunku pracy może mieć znaczenie nie tylko dla aktualnych świadczeń, które przysługują pracownikom, ale także dla przyszłych uprawnień, które mogą powstać w przyszłości, mających swe źródło we wcześniejszym stosunku pracy. Sąd Rejonowy przyjął, że powód posiada interes prawny w ustaleniu, że stosunek pracy pomiędzy nim a pracodawcą nadal trwa, bowiem takie ustalenie będzie miało dla niego znaczenie nie tylko w zakresie prawa do aktualnych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, ale także do innych uprawnień mogących ujawnić się w przyszłości.

W dalszej części Sąd Rejonowy podniósł, że D. K. wywodził swoje roszczenie z faktu, że oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron złożył pod wpływem błędu co do istnienia okoliczności stanowiących uzasadnioną podstawę rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 84 kc, art. 86 kc) oraz pod wpływem groźby bezprawnej w postaci zagrożenia rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika w przypadku braku wyrażenia przez powoda zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, pomimo braku istnienia uzasadnionych podstaw do rozwiązania ww. umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 87 kc).

Rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, jak wskazał Sąd meriti, jest jednym ze sposobów zakończenia stosunku pracy, przewidzianym w przepisie art. 30 § 1 pkt 1 kp. Jednocześnie jest najmniej konfliktowym sposobem zakończenia stosunku pracy. Polega na wspólnym, zgodnym ustaleniu przez strony daty i warunków rozwiązania umowy o pracę, przy czym strony nie są związane w tym przypadku okresami wypowiedzenia umowy. Do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie niezbędne są jednak zgodne oświadczenia woli obu stron stosunku pracy.

W przedmiotowej sprawie powód, zdaniem Sądu I instancji, powoływał się na wady złożonego przez siebie oświadczenia woli dotyczącego rozwiązania stosunku pracy. Wada oświadczenia woli polega bądź na nieprawidłowym funkcjonowaniu mechanizmu woli, bądź na niezgodności między powzięciem woli a jej przejawem. Termin "wada oświadczenia woli", jak tłumaczy Sąd Rejonowy, stanowi zbiorczą nazwę dla oznaczenia stanów faktycznych, uzasadniających pozbawienie oświadczenia woli (art. 60) skuteczności prawnej bądź przez samego ustawodawcę, bądź przez autora oświadczenia woli, jednakże tylko przy istnieniu przesłanek ukształtowanych przez normę prawną po dokładnym rozważeniu interesów stron. Pozbawienie skuteczności wadliwej czynności prawnej oznacza bądź jej nieważność bezwzględna (brak świadomości lub swobody, pozornosc), bądź jej nieważność względna, czyli wzruszalność (pozostałe wady oświadczenia woli).

Wskazując na treść art. 6 k.c. Sąd Rejonowy podkreślił, że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. W przedmiotowej sprawie, to powód powołując się na wady oświadczenia woli, powinien te okoliczności udowodnić.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego Sąd I instancji uznał, że nie zaszły okoliczności uzasadniające pozbawienie oświadczenia woli (art. 60) skuteczności prawnej.

Powołując treść przepisów art. 84 § 1 i 2 k.c. Sąd Rejonowy wykazał, że w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. Zdaniem Sądu I instancji, można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny). Jeżeli błąd wywołała druga strona podstępnie, uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może nastąpić także wtedy, gdy błąd nie był istotny, jak również wtedy, gdy nie dotyczył treści czynności prawnej (art. 86 § 1 kc).

Sąd Rejonowy podniósł, że D. K. swój błąd w złożeniu oświadczenia woli opierał na mylnym wyobrażeniu, że istniała uzasadniona podstawa do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Jednocześnie nie wskazał okoliczności, mających uzasadniać to mylne wyobrażenie. Nadto powód wskazał, że to pracodawca wprowadził go podstępnie w błąd twierdząc, że istnieją podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, kiedy to takich podstaw nie było.

W ocenie Sądu I instancji, powód nie udowodnił, że nie zaszły podstawy do rozwiązania z min umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, a pracodawca twierdząc, że takie podstawy były, wprowadził go podstępnie w błąd. Z ustaleń Sądu I instancji wynika, że nie można twierdzić, że pracodawca przedstawił w sposób niezgodny

z rzeczywistością sytuację faktyczną powoda w kontekście zarzutów mu postawionych, bądź w sposób celowy ją wypaczył. Powód nie został wprowadzony w błąd przez pozwanego co do okoliczności stanowiących podstawę do rozwiązania stosunku pracy. Doskonale wiedział, o jakie zachowanie chodzi, gdyby nie wiedział nie podjąłby decyzji o zawarciu porozumienia. Okoliczności te zostały przedstawione w trakcie spotkania, a powód był zorientowany, że nie może korzystać z komputera w sposób sprzeczny z wewnętrznymi regulacjami do celów nie związanych z pracą, co podniósł sąd I instancji. Według Sądu Rejonowego, posiadanie plików niedozwolonych mogło stanowić zagrożenie bezpieczeństwa informatycznego. Powód działał z dostatecznym rozeznaniem co do tego, że dopuścił się zarzucanego mu czynu, nie zgłaszał żadnych wątpliwości, ani pytań w tym zakresie. Sąd meriti podkreśli, że D. K. miał świadomość posiadania plików niedozwolonych. Znajdowały się one w użytkowanym przez niego komputerze w folderze zatytułowanym imieniem powoda. Nadto powód twierdził, że je usunął.

Nie można zatem, zdaniem Sądu Rejonowego, twierdzić, iż pracodawca informując powoda o możliwości rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, działał umyślnie i celowo po to, by doprowadzić do wywołania u powoda niezgodnego z prawdą obrazu rzeczywistości, aby nakłonić go do złożenia oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy za porozumieniem.

Sąd Rejonowy uznał, że nie zasługuje na uwzględnienie stwierdzenie powoda, jakoby pozwany mu groził i oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy złożył pod wpływem groźby. Przywołując treść art. 87 kc Sąd Rejonowy wskazał, że kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli

z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe. Groźba, w opinii Sądu meriti, by mogła stanowić podstawę do uchylenia się od skutków złożenia oświadczenia woli, musi być bezprawna, o czym art. 87 kc stanowi wprost, a więc mieć charakter sprzeczny z porządkiem prawnym lub istotnie naruszający zasady współżycia społecznego. Ponadto groźbą jest tylko zapowiedź wywołania negatywnych skutków

w zakresie sytuacji faktycznej bądź prawnej sformułowana przez określoną osobę. Prawnie doniosła jest tylko groźba bezprawna, poważna i wywołująca stan obawy (wskazane przesłanki spełnione muszą być kumulatywnie).

Opierając się na orzecznictwie Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy przywołał uzasadnienie wyroku z dnia 22 stycznia 2004 r. (I PK 199/03, OSNP 2004 nr 2, poz. 384) w którym został wyrażony pogląd, że zastosowanie art. 87 kc w związku z art. 300 kp możliwe byłoby wtedy, gdyby celem pracodawcy było wymuszenie na pracowniku określonego oświadczenia woli. Podejmowanie decyzji w warunkach presji nie oznacza jeszcze, że presja ta była

równoznaczna z celem pracodawcy polegającym na dążeniu do wymuszenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. W późniejszym wyroku z dnia 5 czerwca 2014 r. (I PK 311/13, opubl. MoPr 2015/1/27, MoPr (...)) Sąd Najwyższy wskazał, że nie można stawiać znaku równości między poinformowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy a groźbą bezprawną. Nawet, jeżeli pracownik podejmował decyzję w warunkach presji, nie musi to oznaczać, że presja ta była równoznaczna z zamiarem pracodawcy polegającym na wymuszeniu na pracowniku zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Sam fakt poinformowania pracownika o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy nie jest groźbą bezprawną. Uchylający się od skutków prawnych swego oświadczenia woli pracownik może domagać się ustalenia dalszego istnienia stosunku pracy, dopuszczenia do pracy lub zasądzenia wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. (podobnie postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2014 r., II PK 48/14, opubl. Legalis 1406609).

W przedmiotowej sprawie, w opinii Sądu I instancji, pozwany pracodawca przedstawiając powodowi zarzuty kierowane do niego, poinformował go równocześnie o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednocześnie pracodawca zaproponował powodowi rozwiązanie umowy za porozumieniem stron wskazując, że będzie to dla niego rozwiązanie korzystniejsze. D. K. miał możliwość podjęcia decyzji co do trybu rozwiązania stosunku pracy i to on wybrał rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. W związku z tym, Sąd Rejonowy, opierając się na powołane orzecznictwo nie mógł uznać, że poinformowanie powoda o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy jest groźbą bezprawną. Nie można także mówić o wywoływaniu presji na powodzie celem wymuszenia na nim określonego oświadczenia, bowiem sposób rozwiązania stosunku pracy z powodem nie miał żadnego znaczenia dla pracodawcy. Miał natomiast istotne znaczenie dla powoda.

Następnie Sąd Rejonowy wywiódł, że w przedmiotowej sprawie nie można również mówić, że podstawy do zwolnienia powoda bez wypowiedzenia miały charakter wątpliwy. Zostały one bowiem udokumentowane i powód, uznając je za zasadne, podjął decyzję o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron.

W ocenie Sądu I instancji istniały podstawy do rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia. W ocenie Sądu meriti, który wskazał treść przepisu 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.

Jak wykazał materiał dowodowy, D. K., akceptując zakres czynności, zobowiązał się do przestrzegania przepisów prawa i procedur obowiązujących w zakładzie. W związku z powyższym Sąd Rejonowy uznał, że działania powoda związane z posiadaniem na komputerze nieuprawnionych plików, w tym w plików pornograficznych, były sprzeczne z postanowieniami Regulaminu Pracy, Kodeksu Grupy (...), Procedury ogólnej bezpieczeństwa teleinformatycznego, Procedury ogólnej udostępniania komputerowych urządzeń biurowych w Grupie (...), Procedury (...) Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w (...) S.A. Powód został zapoznany z tymi regulacjami. Także, zdaniem Sądu Rejonowego, jego cechy osobiste, wiek, wykształcenie, staż pracy na samodzielnym stanowisku uzasadniają stwierdzenie, że doskonale wiedział o podstawowym obowiązku pracowniczym, jakim

jest wykorzystywanie przydzielonego komputera do celów związanych z pracą.

W ocenie Sądu I instancji D. K. posiadając niedozwolone pliki o treści (...) 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 powierzonych 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. Sąd Rejonowy wywiódł na podstawie zebranego materiału w sprawie, iż pracownicy pozwanego byli wielokrotnie

informowani o obowiązujących zasadach bezpieczeństwa zasobów informatycznych i konieczności wykorzystywania sprzętu komputerowego do realizacji zadań służbowych.

Dalej Sąd stwierdził, iż powód wykorzystywał komputer służbowy do celów niezwiązanych z pracą i czynił to w sposób świadomy. Można mu zatem postawić zarzut zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, a naruszenie to ma charakter ciężki. Na uzasadnienie tego stanowiska Sąd Rejonowy przywołał treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 5/07 (OSNAPiUS 2008 nr 15-16, poz. 212), z którego wynika, 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.

Sąd I instancji nie podzielił także zarzutu, że pracodawca uchybił terminowi do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy, określonego w art. 52 kp. Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem, zdaniem Sądu meriti, 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).

Według Sądu pozwany pracodawca wiedzę o nagannym zachowaniu powoda uzyskał z pisma z dnia 28 marca 2017 roku, a do rozwiązania stosunku pracy doszło w dniu 31 marca 2017 roku.

Sąd Rejonowy stwierdził, że uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu lub groźby, następuje przez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie.

D. K. złożył pracodawcy oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli z dnia 31 marca 2017 roku w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron jako złożonego, pod wpływem błędu co do istnienia okoliczności stanowiących uzasadnioną podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz pod groźbą bezprawną.

W ocenie Sądu meriti D. K. chcąc uniknąć konsekwencji związanych z postawionymi mu zarzutami, podpisał porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy. Sąd wskazał przy tym, że powód posiada wyższe wykształcenie i wieloletni staż pracy, w tym czasie nie przyjmował leków wpływających na jego świadomość.

Reasumując Sąd Rejonowy uznał, że nie zaszły okoliczności uzasadniające pozbawienie oświadczenia woli (art. 60) skuteczności prawnej, dlatego oddalił powództwo jako nieuzasadnione.

Na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 k.p.c., Sąd I instancji nie obciążył powoda obowiązkiem zwrotu kosztów procesu, biorąc pod uwagę sytuację majątkową powoda, jego stan zdrowia oraz skomplikowany charakter sprawy.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powoda i zaskarżył wyrok w przedmiotowej sprawie w całości. Zarzucił naruszenie:

1) przepisów prawa procesowego:

- art. 233 § 1 k.p.c. przez uznanie, że powód wykorzystywał przydzielony mu komputer służbowy (o numerze (...)) do celów niezwiązanych z pracą, podczas gdy jedynym ustaleniem faktycznym poczynionym przez Sąd I instancji w tym zakresie, jest fakt obecności niepożądanego pliku na ww. komputerze powoda w dniu 28 listopada 2016 roku

(dzień dokonania kontroli) oraz fakt ich usunięcia przez powoda w grudniu 2016 roku, przy jednoczesnym braku dokonania jakichkolwiek ustaleń co do okoliczności w jaki sposób, przez kogo i kiedy niepożądane pliki zostały na nim zainstalowane, a także, czy były one w ogóle wykorzystywane przez powoda;

- art. 233 § 1 k.p.c. przez brak uwzględnienia okoliczności wskazujących, że to nie powód ponosi odpowiedzialności za obecność niepożądanych plików na wówczas wykorzystywanym przez niego komputerze (o numerze (...)), to jest, że:

a) brak jest jakichkolwiek informacji jaka była zawartość komputera o nr stacji roboczej (...) (komputera na którym w dniu 28 listopada 2016 roku stwierdzono obecność niepożądanych plików) w chwili jego przydzielenia powodowi;

b) przydzielane powodowi po innych pracownikach tego samego działu pozwanego komputery służbowe miały pozostawioną dotychczasową zawartość, bez jej obowiązkowego usuwania przez odpowiedzialne za to służby bezpieczeństwa informatycznego (...) S.A. (na co dobitnie wskazuje, zgodnie z treścią Kartu Incydentu, obecność folderu o nazwie (...) należącego najprawdopodobniej do innego, byłego pracownika działu pozwanego S. M.);

c) z dokumentu Karty Incydentu (...) stanowiącej dla pozwanego podstawę przypisania powodowi odpowiedzialności za obecność plików na wykorzystywanym przez niego komputerze służbowym wprost wynika („Raport z Systemu (...)), że niepożądane pliki zostały zainstalowane przez użytkownika o innym numerze identyfikacyjnym ((...)) niż powód ((...));

d) zawierający te same niepożądane pliki folder o nazwie (...) został ujawniony co najmniej na jeszcze dwóch innych komputerach służbowych pracowników w dziale pozwanego, co sugeruje, że źródłem ich powstania był jeden użytkownik, a następnie pliki te zostały powielone poprzez wymianę komputerów w obrębie pracowników ww. działu pozwanego;

- art. 233 § 1 k.p.c. przez ustalenie, że obecność niepożądanych plików na komputerze służbowym powoda „mogła skutkować zainfekowaniem sprzętu komputera, a także sieci korporacyjnej złośliwym oprogramowaniem, nieautoryzowanego wycieku danych Grupy (...) i ich wykorzystywania”, podczas gdy z treści Karty Incydentu (...) wynika, że ww. pliki w ogóle nie posiadały żadnego złośliwego oprogramowania (wirusy, trojany, etc.), a tym samym nie mogły powodować żadnego zagrożenia dla infrastruktury (...);

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

- art. 233 § 1 k.p.c. przez ustalenie, że (...) S.A. informował o konieczności bezwzględnego przestrzegania wytycznych dotyczących zasad korzystania z komputerów i poczty elektronicznej” na podstawie przedstawionych przez pozwanego wiadomości e-mail z dnia 24 listopada 2014 roku oraz 22 czerwca 2016 roku, podczas gdy jak wynika z treści tych wiadomości nie zostały one przesłane do powoda (ani do żadnego innego pracownika), a ponadto zostały przesłane w okresie gdy powód był nieobecny w pracy przez kilka miesięcy;

- procesowego art. 233 § 1 k.p.c. przez ustalenie, że w trakcie rozmowy w dniu 31 marca 2017 roku powodowi przekazana została informacja, że „posiadanie plików niedozwolonych mogło stanowić zagrożenie dla bezpieczeństwa informatycznego”, podczas gdy sama osoba prowadząca ww. rozmowę podczas zeznań na rozprawie w dniu 6 lutego 2018 roku wskazała, że taka informacja nie została przekazana powodowi, który otrzymał ostatecznie informację jedynie o ujawnieniu obecności niepożądanych plików na wykorzystywanym przez niego komputerze służbowym oraz że okoliczność ta uzasadnia jego zwolnienie dyscyplinarne.

2) przepisów prawa materialnego:

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

ewentualnego zaniedbania;

- art. 84 k.c. przez brak jego zastosowania i uznanie, że powód w chwili zawierania z pozwanym w dniu 31 marca 2017 roku porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę nie pozostawał w błędnym przeświadczeniu o istnieniu uzasadnionej podstawy do rozwiązania ww. umowy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy decyzja powoda o zawarciu porozumienia była oparta wyłącznie na przekazanej przez pracownika pozwanego E. K. informacji o obecności niepożądanych plików na użytkowanym przez niego komputerze służbowym i wykorzystywaniu komputera w sposób niezwiązany z pracą, które to okoliczności miałyby stanowić uzasadnioną podstawę rozwiązania umowy o pracę (na co wskazywał wprost ww. pracownik pozwanego), nie mając jednocześnie wiedzy w jaki sposób pliki te znalazły się na użytkowanym przez niego komputerze (przez kogo zostały tam zainstalowane) oraz jakie były konsekwencje ich obecności (brak zagrożenia dla bezpieczeństwa infrastruktury (...)), jak również, że okoliczności te mają znaczenie przy ocenie zasadności stawianego mu zarzutu.

Mając na uwadze tak skonstruowane zarzuty pełnomocnik powoda wniósł o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku przez ustalenie, że stosunek pracy

pomiędzy powodem D. K. i pozwaną (...) Grupa (...) w R. istnieje nadal, również po dniu 31 marca 2017 roku;

2) zasądzenie od pozwanej (...) Grupy (...) w R. na rzecz powoda D. K. zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem I instancji według norm przepisanych;

3) zasądzenie od pozwanej (...) Grupy (...) w R. na rzecz powoda D. K. kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w tym postępowaniu wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację z dnia 7 września 2018 roku pełnomocnik w imieniu pozwanego wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje :

Apelacja okazała się bezzasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia sprawy i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Wobec aprobaty dla ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Rejonowy i oddalenia apelacji na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, nie zachodzi potrzeba powtarzania tych ustaleń (por. wyrok SN z dnia 14.02.2013 r., sygn. II CSK 292/12, LEX nr 1318346).

Na wstępie, w kontekście sformułowanych zarzutów apelacyjnych i ich uzasadnienia podkreślenia wymaga, iż art. 52 KP nie stanowił materialnoprawnej podstawy rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Przedmiotem ustaleń Sądu Rejonowego nie były bowiem kwestie związane z prawdziwością zarzutów stawianych powodowi przez pracodawcę przed złożeniem propozycji rozwiązania umowy w drodze porozumienia stron. Poza sferą tych ustaleń pozostawało również to czy zarzucany powodowi czyn uzasadniał rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art. 52 KP z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Do takiej czynności ze strony pracodawcy nie doszło. Rozpatrywana

sprawa nie jest zatem sprawą o uznanie za bezskuteczne rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, nie powinny być zatem badane przesłanki określone w tym przepisie .

Czyniąc powyższe uwagi, Sąd Okręgowy zauważa jednak , iż w rozważaniach prawnych Sąd I instancji w sposób jednoznaczny uznał, iż powód wykorzystując komputer służbowy w sposób nie związany z pracą czynił to w sposób świadomy a co za tym idzie można mu postawić zarzut zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych , przy czym naruszenie to ma charakter ciężki. Taka jednoznaczna ocena czynności zarzucanych powodowi, zważywszy na zakres przeprowadzonych w sprawie dowodów i ustaleń adekwatnych do zakresu rozstrzygnięcia , nie powinna mieć miejsca w przedmiotowej sprawie. Podobnie nie mają odniesienia do przedmiotu sporu wywody prawne Sądu Rejonowego dotyczące kwestii uchybienia przez pracodawcę terminowi do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Uchybienia te nie mają jednak wpływu na słuszność wydanego w sprawie wyroku

Podkreślenia wymaga, iż powód zgłoszone roszczenie opiera na stwierdzeniu , że złożone pozwanemu w dniu 31 marca 2017 roku oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron dotknięte jest wadami oświadczenia woli, które w związku ze złożeniem w dniu 22 maja 2017 roku oświadczenia o uchyleniu się od jego skutków prawnych, należy uznać za bezskuteczne. Według twierdzeń powoda , przedmiotowe oświadczenie zostało złożone pod wpływem błędu polegającego na mylnym wyobrażeniu o istnieniu uzasadnionej podstawy do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika wynikającej z posiadana na komputerze służbowym treści o charakterze pornograficznym. Ponadto w ocenie powoda błąd ten został wywołany przez pracodawcę podstępnie.

Przeprowadzone przed Sądem Rejonowym postępowanie zmierzało zatem do oceny skuteczności uchylenia się przez powoda od złożonego w dniu 31 marca 2017 roku oświadczenia jako podjętego, według jego twierdzeń , pod wpływem błędu oraz groźby. Roszczenie powoda jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy należało zatem rozpatrzyć w świetle mających zastosowanie z mocy art. 100 KP przepisów art. 84 i art. 87 KC.

Ustalenia poczynione przez Sąd I instancji w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia słusznie zatem koncentrowały się na okolicznościach związanych z posiadanymi przez pracodawcę dowodami obciążającymi powoda, które zostały mu przedstawione. W tym zakresie Sąd ustalił, iż w wyniku weryfikacji komputerów pod kontem ich zawartości okazało się , iż na części z nich, w tym na komputerze powoda , znajdują się pliki nie mające związku z wykonywaną pracą. Pliki na komputerze powoda znajdowały się w katalogu (...) i miały charakter (...). Na ich podstawie zostały wygenerowane karty incydentu, które przekazane zostały Dyrektorowi pozwanej (...). Sąd ustalił ponadto, iż w grudniu 2016 roku powód usunął z komputera służbowego pliki o treści (...) znajdujące się w folderze (...) a w marcu wszystkie pliki ze zdjęciami. Dalsze ustalenia Sądu dotyczyły okoliczności związanych z przebiegiem spotkania w dniu 31 marca 2017 r. z przedstawicielami pracodawcy, w trakcie którego powód podpisał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron.

Na powyższe dowody jako obciążające powoda powoływał się pracodawca w trakcie rozmowy w dniu 31 marca 2017 r, które w ocenie właśnie pracodawcy uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym

Czynienie zatem zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c. , co do tych okoliczności i faktów, które nie mogły i nie były przedmiotem ustaleń z uwagi na przedmiot sprawy, jest w ocenie Sądu Okręgowego bezpodstawne i wręcz niezrozumiałe. Dotyczy to takich zarzutów jak: braku dokonania ustaleń co do okoliczności w jaki sposób, przez kogo i kiedy niepożądane pliki zostały na komputerze służbowym powoda zainstalowane, czy były one w ogóle wykorzystywane przez powoda, brak uwzględnienia okoliczności wskazujących, że to nie powód ponosi odpowiedzialności za obecność niepożądanych plików na wówczas wykorzystywanym przez niego komputerze (o numerze (...)), braku podstaw do ustalenia, że obecność niepożądanych plików na komputerze służbowym powoda „mogła skutkować zainfekowaniem sprzętu komputera, a także sieci korporacyjnej złośliwym oprogramowaniem, nieautoryzowanego wycieku danych Grupy (...) i ich wykorzystywania”, podczas gdy z treści Karty Incydentu (...) wynika, że ww. pliki w ogóle nie posiadały żadnego złośliwego oprogramowania (wirusy, trojany, etc.), a tym samym nie mogły powodować żadnego zagrożenia dla infrastruktury (...), przez ustalenie, że (...) S.A. informował o konieczności bezwzględnej przestrzegania wytycznych dotyczących zasad korzystania z komputerów i poczty

elektronicznej” na podstawie przedstawionych przez pozwanego wiadomości e-mail z dnia 24 listopada 2014 roku oraz 22 czerwca 2016 roku, podczas gdy jak wynika z treści tych wiadomości nie zostały one przesłane do powoda (ani do żadnego innego pracownika), a ponadto zostały przesłane w okresie gdy powód był nieobecny w pracy przez kilka miesięcy.

Odnosnie natomiast zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. przez ustalenie, że w trakcie rozmowy w dniu 31 marca 2017 roku powodowi przekazana została informacja, że „posiadanie plików niedozwolonych mogło stanowić zagrożenie dla bezpieczeństwa informatycznego”, należy jedynie wskazać, iż analiza treści uzasadnienia Sądu Rejonowego nie wskazuje by okoliczność ta była przedmiotem ustaleń tego sądu. Jedynie w swoich rozważaniach prawnych Sąd przyjął, iż brak jest podstaw do przyjęcia, iż w trakcie spotkania z powodem w dniu 31 sierpnia 2017 roku pracodawca przedstawił mu w sposób niezgodny z rzeczywistością sytuację faktyczną w kontekście stawianych powodowi zarzutów, bądź w sposób celowy ją wypaczył. Powód w trakcie owego spotkania zdaniem Sądu był zorientowany o jakie zarzucane mu działania chodzi, był zorientowany, że nie może korzystać z komputera w sposób sprzeczny z wewnętrznymi regulacjami do celów nie związanych z pracą a nadto, że posiadanie plików niedozwolonych mogło stanowić zagrożenie bezpieczeństwa informatycznego. Wskazać w tym miejscu należy, iż Sąd Rejonowy z poszanowaniem reguł określonych w art. 233 § 1 k.p.c. podał przyczyny, dla których odmówił wiary twierdzeniom powoda w tej części, w której podał, iż w chwili podpisywania porozumienia nie wiedział o jakie pliki chodzi w zakresie zarzucanego mu czynu.

Za nieuzasadniony należy uznać podniesiony w apelacji zarzut naruszenia prawa materialnego, w postaci braku zastosowania art. 84 KC.

Art. 84 § 1 KC stanowi, że w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej.

Błąd jest to wada oświadczenia woli, polegająca na tym, że składający je działa pod wpływem niezgodnego z prawdą wyobrażenia o rzeczywistości lub jej elemencie albo pod wpływem braku takiego wyobrażenia. Kodeks cywilny, choć nie definiuje pojęcia błędu, określa przesłanki, od zaistnienia których zależy możliwość uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. Po pierwsze, musi wystąpić błąd co do treści czynności prawnej, po drugie, musi to być błąd istotny. Błąd co do treści czynności prawnej nie musi być błędem co do essentialia tej czynności, musi jednak dotyczyć elementu jej treści. Błąd, o którym mowa w art. 84 KC, nie obejmuje błędu przewidywania i wnioskowania, należącego do sfery motywacyjnej i składającego się na pobudkę, pod wpływem której wyrażone zostało oświadczenie woli.

W doktrynie podkreśla się, że musi nastąpić błąd postrzegania ("widzenia"). Odróżnia się go od błędu przewidywania i wnioskowania, należącego do sfery motywacyjnej i składającego się na pobudkę, pod wpływem której wyrażone zostało oświadczenie woli, uznane następnie przez oświadczonego za dotknięte błędem, gdy okazało się, że nie osiągnie zamierzonego i przewidywanego celu. Taka wykładnia znajduje także potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, z której wynika, że błąd co do pobudki albo błąd polegający na mylnym przewidywaniu wyniku przedsięwzięcia, podejmowanego na podstawie umowy, pozbawiony jest doniosłości prawnej (por. wyr. SN z dnia 19 października 2000 r., III CKN 963/98, OSNC 2002, nr 5, poz. 63)

Przenosząc powyższe uwagi na grunt rozpoznawanej sprawy, należy w ocenie Sądu Okręgowego przyjąć, iż powoływanie się przez powoda na mylne wyobrażenie co do tego, że istnieją uzasadnione podstawy do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika w oparciu o przedstawione mu zarzuty, można traktować ewentualnie jako pozostawanie przez niego w błędzie odnoszącym się do sfery motywacyjnej, nie stanowiło ono natomiast błędu co do samej czynności prawnej w rozumieniu art. 84 KC, jaką było porozumienie z dnia 31 marca 2017 roku.

Okoliczności towarzyszące zawarciu przez strony kwestionowanego porozumienia wskazują, że powód przed złożeniem podpisu, znał i rozumiał znaczenie pisma – porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, nie istniał zatem po jego stronie błąd co do treści oświadczenia, a zatem nie może być mowy o zastosowaniu art. 84 § 1 i 2 KC. Przed złożeniem powodowi propozycji rozwiązania umowy w drodze porozumienia stron pracodawca stwierdził, że w jego ocenie powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które w ocenie pracodawcy uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP a dotyczą wykorzystywania sprzętu komputerowego do celów nie związanych z pracą. Przeprowadzająca rozmowę z powodem w imieniu pracodawcy E. G. w raz z J. B. (2) przedstawili powodowi kartę incydentu z wykazem plików, które świadczyły o wykorzystywaniu komputera dla celów nie związanych z pracą, w tym plików o treściach pornograficznych.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, iż powód nie mówił, że nie wie o co chodzi, nie prosił o możliwość konsultacji z prawnikiem, rozumiał zarzut ale się z nim nie zgadzał. Uczestnicy spotkania nie wywierali przy tym na min presji, nie zwracali się podniesionym tonem. Według zeznań powoda po rozmowie trwającej około pół godziny od złożenia propozycji podpisał wniosek o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Trafnie więc Sąd I instancji ocenił, że zarzuty jakie przedstawiono powodowi oparte były na znanych mu dowodach. Nie przedstawiono zatem powodowi mylnego obrazu rzeczywistości, jedynie własną ocenę stwierdzonych faktów.

Powód, po wysłuchaniu zarzutów stawianych mu przez pracodawcę i zapowiedzi ewentualnego rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 KP, mógł z jednej strony zastanowić się nad podpisaniem pisma, z drugiej – podjąć decyzję odmowną. Zareagował przystojnie i świadomie, wykazując, że potrafi ocenić swoje działania pod kątem ewentualnego skutków złożonego oświadczenia.

Powód w swoich zeznaniach przyznał, iż odmiennie ocenił swoją sytuację (co do istnienia podstaw do rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 52 KP) dopiero po rozmowie z pełnomocnikiem, po której w dniu 22 maja 2017 r. złożył pracodawcy oświadczenie o uchyleniu się skutków prawnych oświadczenia woli z dnia 31 marca 2017 roku.

Zaakcentować należy, iż to pracodawca mówiąc o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 KP, ocenił negatywnie postępowanie powoda. To jakiej rzeczywistości oceny pracodawca wówczas dokonał i czy słusznie ustalił, że do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda doszło, nie było decydujące w niniejszej sprawie, ponieważ powód miał pełną możliwość dokonania samodzielnej i swobodnej oceny stanu rzeczy. Nie sposób pominąć też okoliczności podmiotowych po stronie powoda, który mając wyższe wykształcenie i wieloletni staż pracy potrafił z pewnością ocenić znaczenie zaproponowanego mu oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron.

Za całkowicie chybiony należy zdaniem Sądu Okręgowego uznać zarzut naruszenia prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 KP, skoro jak wyżej wskazano, przepis ten z uwagi na przedmiot sprawy nie stanowił materialnoprawnej podstawy powództwa ani też rozstrzygnięcia Sądu I instancji.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd I instancji prawidłowo stwierdził, że z dniem 31 marca 2017 roku doszło do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Zatem roszczenie powoda o ustalenie istnienia w dalszym ciągu stosunku pracy nie zasługuje na uwzględnienie albowiem od dnia 31 stycznia 2017 roku strony nie łączą już stosunek pracy.

Z tych względów oraz na podstawie art. 385 k.p.c. orzeczono w punk 1 wyroku.

O kosztach postępowania apelacyjnego, mając na uwadze sytuację majątkową powoda, orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. (pkt 2 wyroku).