

**Sygn. akt IV P 296/16**

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 maja 2018 roku

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w B. Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: A. K., J. J.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2018 roku w Bełchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. S.

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

o przywrócenie do pracy

1. **oddala powództwo;**

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

3. **nie obciąża powoda A. S. obowiązkiem zwrotu poniesionych w sprawie wydatków.**

**Sygn. akt IV P 296/16**

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 20 grudnia 2016 roku, skierowanym przeciwko (...), powód A. S., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wnosił o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że pozwana (...) rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód podkreślał, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazane w oświadczeniu nie zostały podane w sposób konkretny. Nie można ich wiązać z jakimkolwiek określonym zdarzeniem. Nadto wskazywał, że sam fakt odebrania w czasie pracy prywatnej wiadomości e-mail, wykonania lub odebrania telefonu prywatnego, czy poświęcenia chwili na obserwowanie tego, co dzieje się za oknem, nie wskazuje, że powód zaniedbywał swoje podstawowe obowiązki w sposób ciężki. Zadania powierzone A. S. powodowały konieczność posiadania przez niego poszerzonej wiedzy w różnych dziedzinach, co skutkowało poszukiwaniem informacji w Internecie. Dalej powód podnosił, że pracodawca nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń do jego pracy i nagradzał go finansowo.

Odnośnie zarzutu dotyczącego wnoszenia sprzętu komputerowego poza teren zakładu pracy bez zezwolenia powód podnosił, że jest on nieprawdziwy, bowiem posiadał takie zezwolenie.

W zakresie punktu trzeciego strona powodowa wskazała, że kryje on w sobie zawołowaną przyczynę zwolnienia związaną z działalnością polityczną powoda.

Nadto A. S. podniósł zarzut przekroczenia terminu określonego w art. 52 § 2 kp, wskazując, że pracodawca już w lipcu 2016 roku posiadał informacje o rzekomych ciężkich naruszeniach obowiązków pracowniczych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 20 stycznia 2017 roku pozwany (...), reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu strona pozwana podnosiła, że przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę zostały skonkretyzowane w sposób wystarczający. Odwołując się do orzeczenia Sądu Najwyższego pozwany wskazał, że istotne jest to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. Zdaniem pozwanej przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem są konkretne i rzeczywiste. W zakładzie obowiązuje szereg procedur, które powód naruszył.

Odnośnie zarzutu przekroczenia terminu z art. 52 § 2 kp pracodawca podnosił, że wyniki kontroli przeprowadzone przez Departament Kontroli (...) S.A. przekazywane są wówczas, gdy mają charakter możliwie ostatecznych i udokumentowanych wniosków. W odniesieniu do kontroli wykorzystywania skrzynki mailowej przez powoda, pracodawca reprezentowany przez Dyrektora Oddziału Elektrownia (...) dowiedział się o naruszeniach pracownika w dniu 17 listopada 2016 roku.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

#### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód A. S. został zatrudniony w (...) Górnictwo i (...) Spółka Akcyjna Oddział Elektrownia (...) od dnia 1.09.2010 w pełnym wymiarze czasu pracy, najpierw na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 1 marca 2011 roku na czas nieokreślony. Początkowo powód pracował na stanowisku młodszego specjalisty ds. umów i przetargów w Wydziale Zamówień Publicznych, a od 1 czerwca 2014 roku świadczył na stanowisku specjalisty ds. organizacji w D. Organizacji i (...)

/dowód: umowy o pracę, angaż - część B akt osobowych powoda/

Zakres obowiązków powoda został w sposób szczegółowy określony na piśmie w karcie stanowiskowej pracy. Do **zakresu zadań** przypisanych A. S. na zajmowanym stanowisku należało między innymi: koordynowanie opracowywania i wydawania wewnętrznych aktów, koordynowanie udzielania pełnomocnictw i upoważnień, składania wniosków na Zarząd, prowadzenie dokumentacji dotyczącej podstaw formalno-prawnych funkcjonowania Oddziału, obsługa Dyrektorów Oddziału, organizacja imprez okolicznościowych, koordynacja spraw związanych z organizacją oficjalnych wizyt oraz zwiedzania obiektów Oddziału przez grupy zorganizowane, realizacja zadań z zakresu obiegu informacji pomiędzy Dyrektorem Oddziału, a komórkami organizacyjnymi i otoczeniem Oddziału. W karcie stanowiskowej pracy wskazano, że pracownik zatrudniony na tym stanowisku **ponosi odpowiedzialność** między innymi za znajomość i przestrzeganie przepisów prawa ogólnie obowiązującego oraz przepisów wewnętrznych aktów normatywnych odnoszących się do wykonywanych zadań, przestrzeganie obowiązujących ustaleń w zakresie organizacji pracy, w szczególności przepisów regulujących porządek i dyscyplinę pracy, w tym wykorzystanie czasu pracy tylko do celów służbowych oraz w sposób efektywny.

/dowód: karta stanowiskowa pracy – część B akt osobowych powoda/

W czasie zatrudnienia pracodawca nie zgłaszał uwag do pracy powoda, nie stosował wobec niego kar porządkowych. Bezpośredni przełożony miał jedynie zastrzeżenia do sposobu wykonania niektórych obowiązków.

W ramach okresowej (corocznej) oceny pracowników powód otrzymywał ocenę końcową „wzorowy na danym stanowisku”. Otrzymał również podziękowanie z Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...) za zorganizowanie wizyty zagranicznych gości. Pracodawca przyznawał powodowi nagrody pieniężne.

/zeznania świadka A. L. – nagranie z rozprawy - protokół elektroniczny – k. 235; arkusze oceny – 31-33; pismo – k. 34/

W praktyce podstawowym obowiązkiem powoda było przygotowanie dokumentacji i organizacja oficjalnych spotkań, festynów i innych imprez związanych z działalnością (...). Powód rozliczał te imprezy i brał udział w przygotowaniu planu budżetu na następny rok. Zdarzało się, że podczas realizowania zadań powód kontaktował się z innymi osobami, w tym także z przełożonymi po godzinach pracy. Przesyłał również informacje dotyczące pracy ze skrzynki służbowej na swoją prywatną skrzynkę, a także ze skrzynki prywatnej na służbową.

/dowód: zeznania powoda A. S. – nagranie z rozprawy - protokół elektroniczny – k. 207, 310; zeznania świadka A. L. – nagranie z rozprawy - protokół elektroniczny - k. 235, korespondencja mailowa – k. 37-53, 278-292/

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

/dowód: email z dn. 14.04.2016 r. – 154/

W czasie pracy powód wysyłał również ze skrzynki służbowej maile w sprawach prywatnych, przysyłał maile ze skrzynki prywatnej przy użyciu telefonu, prowadził prywatne rozmowy telefoniczne. Na służbowym laptopie posiadał prywatne pliki. Nie instalował żadnego dodatkowego oprogramowania. Powód miał uprawnienia do korzystania z Internetu w szerokim zakresie.

/dowód: zeznania powoda A. S. – nagranie z rozprawy - protokół elektroniczny – k. 207, 310, zeznania świadka A. L. – nagranie z rozprawy - protokół elektroniczny - k. 235 )

A. S. wynosił komputer służbowy poza teren zakładu pracy, korzystał z niego w domu. Na wynoszenie i wnoszenie komputera miał zgodę przełożonego. W D. Zamówień otrzymał zgodę na czas nieokreślony, a po zmianie działu zgoda ta była wydawana na czas określony, ostatnio do 2 grudnia 2015 roku. Pomimo braku zgody powód korzystał z laptopa poza terenem zakładu pracy. Zdał go w czerwcu 2016 roku.

/dowód: zeznania powoda A. S. – nagranie z rozprawy - protokół elektroniczny – k. 207, 310, zeznania świadka A. L. – nagranie z rozprawy - protokół elektroniczny - k. 235, zgoda na wynoszenie komputera – k. 36, 268-270v/

B. P. (1) – pracownik Hotelu (...) w B. współpracowała z powodem, głównie przy realizacji rezerwacji z ramienia Elektrowni (...). Na początku czerwca 2016 roku A. S. telefonicznie dokonał rezerwacji na dzień 30 czerwca 2016 roku. Rezerwacja ta została dokonana w godzinach pracy. Powód nie powiedział jakiego typu jest ta rezerwacja, została ona odnotowana jako rezerwacja ze strony Elektrowni (...). Tego samego lub następnego dnia przesłała do powoda potwierdzenie rezerwacji z ofertą kosztową. W następnych dniach kontaktowała się z powodem mailowo i telefonicznie w celu doprecyzowania szczegółów. Kontaktowali się za pośrednictwem maili służbowych. Kilka dni przed terminem rezerwacji otrzymała maila z informacją, że Elektrownia (...) nie jest zlecającym rezerwację, że rozliczenie ma być wystawione na (...). W systemie musiała zmienić w rezerwacji dane podmiotu. Każda rezerwacja wymaga podpisania zamówienia, a zmiany rezerwacji akceptuje dyrektor. Informację o tej rezerwacji B. P. (1) przekazała dyrektorowi Hotelu. O tej sytuacji został również poinformowany Dyrektor Biura (...) w (...) Sp. z o.o. w B. – Ł. J.. Ponieważ istniało prawdopodobieństwo, że pracownik z grupy (...) dokonał rezerwacji z rabatem na rzecz podmiotu zewnętrznego, Ł. J. poinformował o sytuacji zarząd spółki E..

/dowód: częściowe zeznania powoda A. S. – nagranie z rozprawy - protokół elektroniczny – k. 207, 310, zeznania świadków: B. P. (1), Ł. J. - nagranie z rozprawy - protokół elektroniczny – k. 258 /

Następnie o tej sprawie został poinformowany Prezes Zarządu (...) S.A. S. Z., który zlecił Departamentowi Kontroli w (...) S.A. przeprowadzenie kontroli, czy doszło do naruszenia dyscypliny pracy przez A. S.. Kontrolą została objęta służbowa korespondencja elektroniczna powoda za okres od 1 maja 2015 roku do 10 lipca 2016 roku pod kątem wykorzystywania konta pocztowego do celów niezwiązanych z wykonywanymi obowiązkami służbowymi w godzinach pracy.

/dowód: zeznania świadka S. Z. - nagranie z rozprawy - protokół elektroniczny – k. 310; pismo z dn. 12.07.2016 r. – k. 198, notatka – k. 199, pismo z dn. 13.07.2016 r. – k. 200 /

Kontrolę przeprowadził Dyrektor Departamentu Kontroli M. M. wraz ze współpracownikiem. W trakcie czynności kontrolnych dokonał przeglądu ponad 12 tysięcy maili, wśród których były maile dotyczące spraw prywatnych powoda: sprawy rozwodowej, pieniędzy, paszportu córki. Część korespondencji odbywała się jeszcze pomiędzy dwoma pracownikami i w związku z tym wystąpił o rozszerzenie podmiotowe kontroli, na co uzyskał zgodę. W czasie prowadzenia czynności kontaktował się z kierownikiem działu HR Elektrowni (...) w celu uzyskania informacji o zakresie czynności powoda i jego obecności w pracy. W wyniku przeprowadzonej kontroli ustalił, że kontrolowani pracownicy, w tym powód, w okresie od 1 maja 2015 roku do 10 lipca 2016 roku wykorzystywali pocztę służbową do celów prywatnych w sposób powtarzalny. M. M. zbadał 4940 maili powoda. Stwierdził wśród nich (...) wiadomości niezwiązanych z realizacją obowiązków służbowych (22%). Dotyczyły one m. in. prywatnych zakupów, śledzenia rynku nieruchomości, ubezpieczeń i kredytów, prowadzenia spraw rodzinnych, podróży, działalności partii politycznych i działalności samorządowej, działalności spółek zewnętrznych. Podczas kontroli M. M. nie udzielał żadnych informacji dotyczących samej kontroli dyrektorom podmiotów kontrolowanych. Po zakończeniu kontroli została sporządzona pisemna informacja o jej wynikach. W informacji z przeglądu poczty elektronicznej został zawarty opis maili dotyczących powoda ze względu na ich zawartość, ze wskazaniem ilości maili o danej tematyce. Informacja została sporządzona 15 września 2016 roku i tego samego dnia złożona w sekretariacie Prezesa Zarządu (...) S.A.

/dowód: zeznania świadków: M. M., M. K. - nagranie z rozprawy - protokół elektroniczny – k. 258; informacja z przeglądu archiwów korporacyjnej poczty elektronicznej – k. 69v-76v /

W dniu 17 listopada 2016 roku o wynikach kontroli został poinformowany Dyrektor Oddziału Elektrownia (...). Na temat wyników kontroli rozmawiał z M. M.. Następnie po konsultacji z M. K. podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

/dowód: zeznania świadków: M. M., M. K. - nagranie z rozprawy - protokół elektroniczny – k. 258 , M. C. - nagranie z rozprawy - protokół elektroniczny – k. 310; pismo z dn. 17.11.2016 r. – k. 69/

Oświadczeniem z dnia 2 grudnia 2016 roku pozwany pracodawca rozwiązał z A. S. umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy pozwany wskazał:

I. Ciężkie naruszenie Regulaminu Pracy, a w szczególności art. 1 § 1 i § 2 pkt 1-4 poprzez realizowanie w czasie godzin pracy działań niezwiązanych z czynnościami służbowymi i wskutek tego brak świadczenia przez powoda pracy w wymaganym czasie oraz wykorzystywanie w sposób powtarzalny narzędzi pracy udostępnionych przez pracodawcę, w tym służbowego komputera i poczty korporacyjnej do celów prywatnych.

W uzasadnieniu tej przyczyny pracodawca podał, że w okresie o 1 maja 2015 roku do 10 lipca 2016 roku powód wykorzystywał w sposób powtarzalny pocztę służbową do celów prywatnych, w tym w czasie godzin pracy, który powinien być przeznaczony na realizację obowiązków pracowniczych. Realizacja tych działań, a w szczególności prywatnych zakupów, śledzenia rynku nieruchomości, ubezpieczeń i kredytów, prowadzenia spraw rodzinnych, edukacji dzieci, podróży, działalności partii politycznych

i działalności samorządowej, działalności spółek zewnętrznych i lokalnych stowarzyszeń, w czasie godzin pracy, nie jest pozostawianiem do dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 kp). Takie zachowanie jest niezgodne z Regulaminem Pracy obowiązującym u pracodawcy, wewnętrznymi regulacjami (w szczególności Zarządzeniem Nr (...) Prezesa Zarządu (...) S.A. z dnia 5.05.2014 roku w sprawie wprowadzenia do stosowania „Regulaminu korzystania z zasobów informatycznych telekomunikacyjnych ( (...)) w (...) S.A. oraz PROC (...) z dnia 23 marca 2016 roku Korzystanie z zasobów telekomunikacyjnych w (...) S.A., a także samą istotą zobowiązania wynikającego ze stosunku pracy do wykonywania pracy określonego rodzaju w godzinach pracy (art. 22 § 1 kp), a nie prowadzenia innych, niezwiązanych z nią spraw. Pracodawca wskazał, że ww. działania stanowią ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, tj. obowiązku wykonywania w godzinach pracy zadań pracowniczych oraz rażąco naruszają zasady organizacji pracy obowiązujące u pracodawcy.

II. Ciężkie naruszenie procedur korzystania z zasobów (...), określonych w Zarządzeniu Nr (...) Prezesa Zarządu (...) S.A. z dnia 5.05.2014 roku w sprawie wprowadzenia do stosowania „Regulaminu korzystania z zasobów informatycznych telekomunikacyjnych ( (...)) w (...) S.A. oraz PROC (...) z dnia 23 marca 2016 roku Korzystanie z zasobów telekomunikacyjnych w (...) S.A.

W uzasadnieniu tego zarzutu pracodawca wskazał, że w okresie od 1 maja 2015 roku do 10 lipca 2016 roku stwierdzono powtarzające się przypadki realizacji przez powoda spraw prywatnych przy wykorzystaniu służbowego konta pocztowego i komputera, co stanowi naruszenie ww. procedur korzystania z zasobów (...), obowiązujących u pracodawcy, które zabraniają: wykorzystywania zasobów (...) w celach niezwiązanych z wykonywanymi obowiązkami służbowymi w godzinach pracy lub na zasadach niezgodnych

z przepisami prawa, przesyłania wiadomości o treści niezwiązanej

z działalnością pracodawcy, wykorzystywania przydzielonego korporacyjnego konta pocztowego do celów prywatnych (np. do korespondencji niewynikającej ze stosunku pracy), przekierowywania poczty służbowej na prywatną skrzynkę.

Pracodawca wskazał, że powyższych naruszeń, stanowiących jednocześnie naruszenie Regulaminu Pracy, organizacji pracy i zasad obowiązujących u pracodawcy, dopuścił się powód w szczególności poprzez:

- wykorzystywanie w relacjach z kontrahentami pracodawcy,

w sprawach służbowych prywatnej skrzynki mailowej, w szczególności poprzez wskazywanie kontrahentom pracodawcy także własnej skrzynki mailowej jako właściwej do przesyłania korespondencji związanej z pracą np. plik W. ze szkicem tekstów do wystąpienia w filmie ELB, zdjęcia na okładkę opakowania płyty z filmem o ELB,

- logowanie się do poczty korporacyjnej poza godzinami pracy, bez wymaganej zgody pracodawcy,

- wnoszenie sprzętu komputerowego poza teren Oddziału Elektrownia (...) pomimo braku wymaganego zezwolenia.

Pracodawca podkreślał, że niezgodne z przeznaczeniem użytkowanie poczty korporacyjnej niosło za sobą m. in. uzasadnione ryzyko zainfekowania lub uszkodzenia stacji roboczej i sieci korporacyjnej złośliwym oprogramowaniem, nieautoryzowanego wycieku danych Spółki lub wykorzystania przez cyberprzestępców zasobów (...) Spółki do działań niezgodnych z prawem (zwiększa ryzyko strat finansowych i/lub wizerunkowych (...), w tym Oddziału Elektrownia (...)).

III. Umyślne i zawinione naruszenie zasad ochrony danych osobowych, w tym ochrony danych wrażliwych – przy wykorzystaniu zasobów (...) pracodawcy.

W uzasadnieniu tego zarzutu pracodawca podał, że w okresie od 1 maja 2015 roku do 10 lipca 2016 roku w czasie pracy (i poza nią) z użyciem sprzętu służbowego, będącego własnością pracodawcy, przetwarzane były przez powoda wrażliwe dane osobowe osób trzecich, nie będące własnością pracodawcy i niezwiązane z realizacją obowiązków służbowych. Przesyłane dane związane były z działalnością polityczną i dotyczyły m. in. przynależności i działalności członków partii politycznej (nr PESEL, imię, nazwisko, adres korespondencyjny, nr telefonu, email, wysokość składek członkowskich). Dane te były przesyłane z prywatnej poczty na służbowy adres email, przy czym nie były one należycie

zabezpieczone. Informacje te są prawnie (ustawowo) chronione, a ich przetwarzanie jest ściśle uregulowane (art. 27 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych). Wskazane dane osobowe nie były należycie zabezpieczone i mogło dojść do naruszeń praw osób trzecich, skutkujących odpowiedzialnością administracyjną i cywilnoprawną pracodawcy (jako podstawę odpowiedzialności pracodawcy przytoczył on przepis art. 120 § 1 kodeksu pracy) oraz odpowiedzialność karną wypełniającą znamiona przestępstw opisanych w rozdziale 8 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych.

Dalej pracodawca wskazał, że wszystkie ww. naruszenia stwierdzono na podstawie informacji z przeglądów archiwów korporacyjnej poczty elektronicznej, obejmującego okres od 1 maja 2015 roku do 10 lipca 2016 roku, przekazanej pracodawcy pismem Dyrektora Departamentu Kontroli (...) S.A. z dnia 17 listopada 2016 roku – otrzymanym w dniu 17 listopada 2017 roku.

/dowód: oświadczenie – w aktach osobowych powoda, część C/

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wręczył powodowi Dyrektor Techniczny S. P. w obecności A. L., M. K. i T. M.. W czasie odczytywania punktu III oświadczenia powód powiedział, że źle się czuje i poprosił o wezwanie pogotowia, po czym zbiegł na dół. Oświadczenie to zostało powodowi przesłane pocztą wraz ze świadectwem pracy.

/dowód: zeznania powoda A. S. – nagranie z rozprawy - protokół elektroniczny – k. 207, 310, zeznania świadka M. K. -- nagranie z rozprawy - protokół elektroniczny - k. 258 /

(...) S.A. składa się z centrali i 12 oddziałów. Każda z tych jednostek pełni funkcję pracodawcy. Oddziałami kierują dyrektorzy. Centrala wyznacza cele biznesowe. Oddziały nie posiadają komórek kontrolnych. Kontrolę sprawuje Departament Kontroli usytuowany w Centrali Spółki.

W Spółce obowiązuje Regulamin Organizacyjny. Spółka (...) ma zapewnić bezpieczeństwo sieci, między innymi zabezpiecza w Elektrowni pocztę korporacyjną.

/dowód: zeznania świadka S. Z. --- nagranie z rozprawy - protokół elektroniczny – k. 310, zeznania pozwanego M. C. - nagranie z rozprawy - protokół elektroniczny – k. 310/

W pozwanym zakładzie pracy obowiązują m.in. Regulamin Pracy, Regulamin korzystania z zasobów informatycznych i telekomunikacyjnych

w (...) S.A., Procedura (...) Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w (...) S.A., Instrukcja Nr 6-01.07.00 (...) Bezpieczeństwem (...) Użytkowanie komputerów przenośnych. Powód został zapoznany z tymi regulacjami. W art. 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 rozdziale 2 Regulaminu korzystania z zasobów informatycznych i telekomunikacyjnych w (...) S.A. zostały określone obowiązki użytkowników zasobów (...), a także czynności zabronione. Podobne regulacje zawiera Procedura (...) Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w (...) S.A. Zgodnie z postanowieniami tych dokumentów użytkownicy zasobów (...) zobowiązani są do stosowania ustalonych w Spółce zasad i standardów ochrony informacji. Zasoby (...) mogą być wykorzystywane przez użytkowników wyłącznie w celach, dla których zostały udostępnione w zakresie przydzielonych uprawnień oraz zgodnie z interesem Spółki, obowiązującymi przepisami prawa

i wewnętrznymi aktami Spółki. Użytkownik jest zobowiązany do ochrony zasobów (...) przed nieautoryzowanym dostępem, ochrony danych dotyczących logowania, stosowania się do zaleceń administratora. Do czynności zabronionych użytkownikom należą m. in. wykorzystywanie zasobów (...) w celach niezwiązanych z wykonywanymi obowiązkami służbowymi w godzinach pracy lub na zasadach niezgodnych z aktualnymi przepisami prawa. W Rozdziale 10 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 Instrukcji Nr 6-01.07.00 (...) Bezpieczeństwem (...) Użytkowanie komputerów przenośnych zostały uregulowane zasady użytkowania komputerów przenośnych. Postanowiono, że komputery przenośne mogą być wynoszone i użytkowane poza terenem E. (...) po uzyskaniu właściwej – pisemnej zgody.

/dowód: Regulamin Pracy – k. 79-124, Regulamin korzystania z zasobów informatycznych i telekomunikacyjnych w (...) S.A. – k. 125-139, Procedura (...) Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w (...) S.A. – k. 140-153, Instrukcja Nr 6-01.07.00 (...) Bezpieczeństwem (...) Użytkowanie komputerów przenośnych – k. 271-275v; okoliczności bezsporne/

Miesięczne wynagrodzenie powoda, obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 6.726,47 zł.

/dowód: zaświadczenie – k. 266/

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda A. S., M. C. przesłuchanego w charakterze pozwanego oraz świadków A. L., J. B., B. P. (2), Ł. J., M. M., M. K. i S. Z., a także na podstawie dokumentów załączonych do akt sprawy i zawartych w aktach osobowych powoda.

Zeznania stron oraz świadków są spójne, wzajemnie się uzupełniają.

W przeważającym zakresie mają walor wiarygodności. Sąd nie podzielił argumentacji powoda oraz świadka A. R., że podstawą do rozwiązania stosunku pracy z powodem była jego działalność polityczna, w szczególności zorganizowanie spotkania (...) w Hotelu (...).

W zeznaniach powód A. S. przyznał, że opisane przez pracodawcę zarzuty miały miejsce, podnosił jednak, że pozwany pracodawca celowo je wyolbrzymił, aby uzasadnić, że powód naruszył obowiązki pracownicze w sposób ciężki.

### **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. Sądu 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 sprawcy 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. Sądu 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. Częstokroć podstawowe obowiązki pracownika są wyszczególnione w indywidualnym zakresie czynności.

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.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał z A. S. umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, z powodu szeregu zarzutów dotyczących wykonywania przez niego czynności sprzecznych z obowiązującymi w zakładzie pracy regulacjami. Zarzuty te szczegółowo zostały przez pracodawcę wymienione w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i opisane w uzasadnieniu w części dotyczącej stanu faktycznego.

Pracodawca zarzucił powodowi, że realizował w czasie godzin pracy działania niezwiązane z czynnościami służbowymi i skutek tego nie świadczył pracy w wymaganym czasie oraz wykorzystywał w sposób powtarzalny narzędzia pracy udostępnione przez pracodawcę, w tym służbowy komputer i pocztę korporacyjną do celów prywatnych. Zarzucił powodowi także wykorzystywanie w relacjach z kontrahentami pracodawcy, w sprawach służbowych prywatnej skrzynki mailowej, logowanie się do poczty korporacyjnej poza godzinami pracy, bez wymaganej zgody pracodawcy, wynoszenie sprzętu komputerowego poza teren Oddziału Elektrownia (...) pomimo braku wymaganego zezwolenia, umyślnie

i zawinione naruszenie zasad ochrony danych osobowych poprzez przetwarzanie wrażliwych danych osobowych osób trzecich, które to dane nie były własnością pracodawcy. Dane te związane były z działalnością polityczną i dotyczyły



m. in. przynależności i działalności członków partii politycznej i były przesyłane z prywatnej poczty na służbowy adres email, przy czym nie były one należycie zabezpieczone.

Pracodawca podkreślał, że niezgodne z przeznaczeniem użytkowanie poczty korporacyjnej niosło za sobą m. in. uzasadnione ryzyko zainfekowania lub uszkodzenia stacji roboczej i sieci korporacyjnej złośliwym oprogramowaniem, nieautoryzowanego wycieku danych Spółki lub ich wykorzystania.

A. S. potwierdził, że przedstawione w oświadczeniu przez pracodawcę uchybienia miały miejsce, jednakże przeczył, że dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, gdyż pozwany pracodawca celowo wyolbrzymił zarzuty.

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 uzasadnienia 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 dat naruszeń. Zarzuty są prawdziwe. Zostały one przyznane przez powoda i znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków,

a przede wszystkim w informacji z przeglądu archiwów korporacyjnej poczty elektronicznej. M. M. zbadał 4940 maili powoda z okresu od 1 maja 2015 roku do 10 lipca 2016 roku. Stwierdził wśród nich (...) wiadomości niezwiązane z realizacją obowiązków służbowych (22%). Dotyczyły one m. in. prywatnych zakupów, śledzenia rynku nieruchomości, ubezpieczeń i kredytów, prowadzenia spraw rodzinnych, podróży, działalności partii politycznych i działalności samorządowej, działalności spółek zewnętrznych.

A. S., 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 w (...) S.A., Procedury (...) Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w (...) S.A., Instrukcji Nr 6-01.07.00 (...) Bezpieczeństwem (...) Użytkowanie komputerów przenośnych. Powód został zapoznany z tymi regulacjami. W ocenie Sądu A. S. w sposób nagminny łamał regulamin pracy i wewnętrzne przepisy w zakresie wykorzystywania sprzętu komputerowego. Tym samym 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 skutkować zainfekowaniem komputera, a także sieci korporacyjnej złośliwym oprogramowaniem, nieautoryzowanego wycieku danych Spółki

i ich wykorzystania. Działalność pozwanego pracodawcy ma charakter strategiczny i nieprawidłowe użytkowanie komputera może powodować zagrożenie bezpieczeństwa informatycznego, a także narażać pracodawcę na odpowiedzialność administracyjną, cywilnoprawną i karną w związku z przesyłaniem treści mogących naruszać przepisy prawa (np. przesyłanie danych osobowych).

Powód wykorzystywał komputer służbowy do celów prywatnych i czynił to w sposób świadomy. Można mu zatem postawić zarzut zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, a naruszenie to z uwagi na częstotliwość naruszeń 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.

Sąd nie podzielił argumentacji powoda, że podstawą do rozwiązania stosunku pracy była jego działalność polityczna, w szczególności zorganizowanie spotkania (...) w Hotelu (...). Ta działalność, a w zasadzie dokonanie rezerwacji za pośrednictwem służbowej poczty stało się jedynie podstawą do przeprowadzenia kontroli, która ujawniła skalę naruszeń obowiązków przez A. S..

Sąd nie podzielił także zarzutu, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło po upływie miesięcznego terminu 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 głosem J. Krzyżanowskiego; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., I 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).

Pozwany pracodawca wiedzę o nagannym zachowaniu powoda uzyskał 17 listopada 2016 roku, a rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło oświadczeniem z dnia 2 grudnia 2016 roku, zatem nie doszło do przekroczenia terminu z art. 52 § 2 kp.

Ze sposobu zorganizowania Spółki oraz jej oddziałów, podziału kompetencji (opisane szczegółowo przez świadka S. Z. i dyrektora pozwanego M. C.) wynika, że osobą uprawnioną do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do powoda był dyrektor pozwanego Oddziału – Elektrowni (...). Oddział jest wyodrębnioną jednostką organizacyjną Spółki, o której mowa w art. 3 kp. Fakt że pewne funkcje, np. kontrola, czy obsługa prawna zostały wydzielone do innych podmiotów bądź scentralizowane nie pozbawia pozwanego uprawnień i funkcji pracodawcy.

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. 3<sup>1</sup> § 1 kp - do dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy, w tym czynności stanowiących podstawowy atrybut pracodawcy, dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy. Warunek ten nie jest spełniony, gdy świadomość okoliczności uzasadniających zastosowanie sankcji z art. 52 § 1 kp występuje jedynie po stronie osób będących wprawdzie w hierarchii zawodowej przełożonymi pracownika, ale do których zadań i kompetencji nie należy dokonywanie w imieniu pracodawcy czynności prawnych z zakresu prawa pracy, bądź też osób, które korzystają tylko z doraźnego upoważnienia organu zarządzającego daną jednostką organizacyjną do rozwiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008 r., II PK 28/08). Pracodawcą w rozumieniu art. 3 kp może być jednostka organizacyjna nawet nieodpowiadająca

kryteriom kwalifikacyjnym uznania jej za przedsiębiorcę w rozumieniu art. 55<sup>1</sup> kc, jeżeli tylko samodzielnie zatrudnia pracowników, natomiast samo wyodrębnienie organizacyjne i finansowe danego ogniw nie przesądza o jego statusie, jeżeli wyodrębnieniu temu nie towarzyszy dokonywanie we własnym imieniu czynności z zakresu prawa pracy. W rozpoznawanej sprawie sam powód nie kwestionował tego, że jednostką organizacyjną, która samodzielnie zatrudniała pracowników i której kierownik (dyrektor) dokonywał czynności prawnych z zakresu prawa pracy, był pozwany Oddział Spółki.

Podkreślić należy, że w przedmiotowej sprawie to nie pracodawca był podmiotem zlecającym kontrolę – czynności sprawdzające, odbyło się to poza wiedzą pracodawcy, więc odpowiedzialność na podstawie art. 474 kc w zw. z art. 300 kp nie ma zastosowania.

Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, opisane w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem zarzuty miały miejsce, a powód je bagatelizował. Wskazane w sprawie okoliczności świadczą, że A. S. w sposób świadomy naruszył przepisy i procedury obowiązujące u pozwanego pracodawcy. Zachowanie powoda było zawinione, A. S. całkowicie zignorował następstwa swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków i zajmowane stanowisko nakazywały szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Powyższe okoliczności świadczą, że A. S. naruszył podstawowe obowiązki pracownicze w sposób ciężki. W ocenie Sądu wskazane przez pracodawcę przyczyny uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia.

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

Na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 kpc, Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu, mając na uwadze w szczególności okoliczność, że powód utracił podstawowe źródło dochodu wskutek rozwiązania stosunku pracy.