

*Sygn. akt IV P 51/17*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 czerwca 2018 roku

Sąd Rejonowy w Bełchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: B. T., M. K.

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 29 maja 2018 roku w Bełchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa D. K.

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

o ustalenie istnienia stosunku pracy

1. ***oddala powództwo;***

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

*Sygn. akt IV P 51/17*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 9 czerwca 2017 roku, skierowanym przeciwko (...) S.A. Oddział Kopalnia (...) w R., powód D. K., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o ustalenie, że stosunek pracy pomiędzy nim a pracodawcą nadal istnieje, również po dniu 31 marca 2017 roku. Powód wnosił także o zasądzenie kosztów procesu.

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. Zarzucany powodowi czyn nie wypełniał znamion żadnego z zachowań określonych w art. 52 § 1 kp. Jednocześnie pozwana uniemożliwiła powodowi dokonanie prawidłowej oceny swojej sytuacji.

Sposób działania pozwanej oparty na dezinformacji oraz wywieraniu presji na powoda był działaniem celowym, ukierunkowanym na doprowadzenie do rozwiązania z powodem umowy o pracę za porozumieniem stron.

W przedmiotowej sprawie, 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. To zachowanie wywołało

u powoda oczywisty stan obawy, gdyż ewentualne rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym wiązało się z poważnym niebezpieczeństwem majątkowym i osobistym. Formulowane przez pozwaną zagrożenie należy traktować, jako bezprawne, bowiem w rzeczywistości brak było podstaw uzasadniających rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym. Strona powodowa zakwestionowała, aby zachowanie powoda mogło stanowić naruszenie obowiązku pracowniczego o charakterze podstawowym.

Nadto strona powodowa podnosiła, iż pozwany pracodawca uchybił terminowi do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy, bowiem już wcześniej dysponował informacjami o sposobie wykorzystania komputera przez powoda, gdyż przy zmianie komputera dochodziło do przekopiowania całej zawartości dysku poprzedniego komputera.

W odpowiedzi na pozew z dnia 14 lipca 2017 roku pozwana Kopalnia, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwana podnosiła, że w czasie spotkania z przedstawicielami pracodawcy powód uzyskał rzeczową i szczegółową informację o ujawnionym, w ramach kontroli bezpieczeństwa sieci (...), przypadku ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, w postaci wykorzystywania przydzielonych mu przez pracodawcę zasobów (...) niezgodnie z przeznaczeniem poprzez posiadanie treści pornograficznych. Pracodawca zapoznał powoda z kartą incydentu i poinformował o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, pozostawiając jednocześnie możliwość zawarcia pomiędzy stronami porozumienia rozwiązującego stosunek pracy, jako korzystniejszą dla powoda formę zakończenia stosunku pracy. Propozycja ta spotkała się z jej niezwłocznym przyjęciem przez powoda.

Dalej pracodawca kwestionował, aby zawarcie porozumienia przez powoda nastąpiło pod wpływem błędu podstępnie wywołanego przez pozwanego lub bezprawnej groźby. Zaprzeczył, 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.

Z punktu widzenia pozwanego oświadczenie powoda było dla niego całkowicie obojętne i podyktowane wyłącznie dobrą wolą i chęcią poprawy sytuacji prawnej powoda. Pracodawca posiadał bowiem wszelkie podstawy do jednostronnego rozwiązania umowy o pracę z powodem. Nie musiał wywierać na nim presji, wprowadzać go w błąd, czy też mu grozić. Powód dopuścił się naruszenia obowiązujących w zakładzie procedur, czym naruszył podstawowe obowiązki w sposób ciężki.

W toku procesu strony podjęły negocjacje w zakresie ugodowego zakończenia sporu, jednakże porozumienia nie osiągnęły.

Na rozprawie w dniu 29 maja 2018 roku pełnomocnik powoda popierał powództwo. Pełnomocnik strony pozwanej wnosił o jego oddalenie.

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

D. K. został zatrudniony w pozwanej Kopalni 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. Ochrony (...), ostatnio za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.880,00 zł. Powód posiada wyższe wykształcenie – tytuł inżyniera.

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

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.

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

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 koleźce. Podczas nieobecności powoda nikt nie pracował na jego komputerze, nie był w tym czasie wymieniany komputer na inny.

/dowód: zeznania świadka B. K. – k. 213-214/

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

/dowód: Kodeks Grupy (...) k. 150-154v, Procedura ogólna bezpieczeństwa teleinformatycznego – k. 156-163, Procedura ogólna udostępnianie komputerowych urządzeń biurowych w Grupie (...) k. 164-165v, Procedura (...) Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w (...) S.A. – k. 58-63v, zarządzenie nr 52/061 Prezesa Zarządu (...) B. z dnia 21.07.2006 r. – 207-209; okoliczności bezsporne/

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

/dowód: email – 113, 114/

Dyrektor Departamentu (...) i C. B. 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 pornograficzny. 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.

(dowód: zeznania świadków: R. B. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny - k. 177, P. N. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny - k. 107, karta incydentu – w aktach osobowych powoda, część C)

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

(dowód: zeznania powoda D. K. – nagranie rozprawy, protokół elektroniczny – k. 76, w zw. z k. 214, k. 214-215)

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

W załączeniu przedstawił karty incydentu pracowników, w tym powoda. Po konsultacji z Kierownikiem Wydziału HR dyrektor Kopalni podjął decyzję

o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikami, co do których stwierdzono naruszenie procedur w trybie dyscyplinarnym.

(dowód: pismo z dnia 28.03.2017 roku – k. 56; zeznania świadka E. G. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny – k. 107)

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

i S. (...) B. K. udał się wraz z powodem i dwoma innymi pracownikami działu do Dyrektora Kopalni. 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 Kopalni, z którymi przebywała radca prawny.

(dowód: zeznania powoda D. K. – k. 214 w zw. z nagraniem rozprawy – protokół elektroniczny – k. 76; zeznania świadków: M. Ł. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny - k. 107, S. F. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny - k. 107, R. S. - nagranie rozprawy – protokół elektroniczny - k. 107)

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

oraz K. M.. 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 Kopalni poprzez wykorzystywanie sprzętu komputerowego do celów nie związanych z pracą. Wraz z J. B. 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 kp. 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 Kopalni złożył oświadczenie o wyrażeniu zgody.

(dowód: zeznania powoda D. K. – k. 214 w zw. z nagraniem rozprawy – protokół elektroniczny – k. 76, zeznania świadka E. G. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny – k. 107; wniosek o rozwiązanie umowy – akta osobowe powoda, część C)

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.

(dowód: pismo powoda, pismo pozwanego – w aktach osobowych powoda, część C)

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

(dowód: zeznania powoda D. K. – k. 214 w zw. z nagraniem rozprawy – protokół elektroniczny – k. 76)

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 kc).

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.

(dowód: oświadczenie powoda z dn. 22.05.2017 r., pismo pozwanego z dn. 6.06. (...). – w aktach osobowych powoda, część C)

Obecnie D. K. nie pracuje. Jest zarejestrowany jako bezrobotny z prawem do zasiłku. Poddał 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.

(dowód: zeznania powoda D. K. – k. 215)

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd 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 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 pornograficznej zapisane w folderze (...), co oznacza, że był świadomy, o jakie pliki chodziło pracodawcy.

Nadto 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 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 uznał za wiarygodne. Zdaniem Sądu wersja zeznań została przedstawiona przez powoda jedynie na użytek przedmiotowego postępowania.

Zeznania świadków M. Ł., S. F. i R. S. niewiele wnoszą do sprawy. Świadkowie 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. Wskazać należy, 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 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.

### ***Sąd Rejonowy zważył, co następuje:***

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

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 merytorycznego rozpoznania powództwa o ustalenie jest istnienie po stronie powoda interesu prawnego w rozumieniu art. 189 kpc. D. K. uzasadniał istnienie interesu prawnego w żądanym ustaleniu stanem niepewności co do istnienia stosunku pracy, z którym wiąże się szereg uprawnień.

Wskazać należy, 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.

Reasumując, 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.

Stwierdzenie istnienia po stronie powoda interesu prawnego w żądanym ustaleniu umożliwia merytoryczne rozpoznanie sprawy.

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 rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika w przypadku braku wyrażenia przez powoda zgodny 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 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 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" 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 bezwzględną (brak świadomości lub swobody, pozorność), bądź jej nieważność względną, czyli wzruszalność (pozostałe wady oświadczenia woli).

Zgodnie z treścią art. 6 kc 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 uznał, że nie zaszły okoliczności uzasadniające pozbawienie oświadczenia woli (art. 60) skuteczności prawnej.

Przepis art. 84 § 1 i 2 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. Można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i ocenił sprawę rozsądnie, niełożyłby 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).

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 uzasadnić 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, powód nie udowodnił, że nie zaszły podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, a pracodawca twierdząc, że takie podstawy były, wprowadził go podstępnie w błąd. 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. 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. Podkreślić należy, iż 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 także 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.

Nie zasługuje na uwzględnienie stwierdzenie powoda, jakoby pozwany mu groził i oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy złożył pod wpływem groźby.

Przepis art. 87 kc stanowi, 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, 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).

Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się na temat wad oświadczeń woli dotyczących rozwiązania stosunku pracy. W wyroku z dnia 22 stycznia 2004 r. (I PK 199/03, OSNP 2004 nr 2, poz. 384) wyraził 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. Stanowisko to Sąd Najwyższy potwierdził w późniejszym wyroku z dnia 5 czerwca 2014 r. (I PK 311/13, opubl. MoPr 2015/1/27, MoPr (...)), w którym 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 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 świetle powołanego orzecznictwa nie można mówić, 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.

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 istniały podstawy do rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia.



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

D. K., akceptując zakres czynności, zobowiązał się do przestrzegania przepisów prawa i procedur obowiązujących w zakładzie. Działania powoda związane z posiadaniem na komputerze nieuprawnionych plików, w tym w plików pornograficznych, były sprzeczne z postanowieniami Regulaminu Pracy, Kodeksu Grupy (...), Procedury ogólnej bezpieczeństwa teleinformatycznego, Procedury ogólnej udostępniania komputerowych urządzeń biurowych w Grupie (...), Procedury (...) Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w (...) S.A. Powód został zapoznany z tymi regulacjami. Także 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 D. K. posiadając niedozwolone pliki o treści pornograficznej naruszył regulamin pracy i wewnętrzne przepisy w zakresie wykorzystywania sprzętu komputerowego. Naruszając procedury naruszył także zasady bezpieczeństwa. Korzystanie w sposób sprzeczny z wewnętrznymi regulacjami ze sprzętu komputerowego powierzonego przez pracodawcę mogło skutkować zainfekowaniem komputera, a także sieci korporacyjnej złośliwym oprogramowaniem, nieautoryzowanego wycieku danych Grupy (...) i ich wykorzystania. Działalność pozwanego pracodawcy ma charakter strategiczny i nieprawidłowe użytkowanie komputera może powodować zagrożenie bezpieczeństwa informatycznego. Pracownicy pozwanego byli wielokrotnie informowani o obowiązujących zasadach bezpieczeństwa zasobów informatycznych i konieczności wykorzystywania sprzętu komputerowego do realizacji zadań służbowych.

Powód wykorzystywał komputer służbowy do celów niezwiązanych z pracą i czynił to w sposób świadomy. Można mu zatem postawić zarzut zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, a naruszenie to ma charakter ciężki. Na uzasadnienie tego stanowiska można przytoczyć pogląd zawarty w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 5/07 (OSNAPiUS 2008 nr 15-16, poz. 212), że pracownik narusza podstawowe obowiązki pracownicze, gdy bez zgody pracodawcy w godzinach przeznaczonych na pracę wykonuje inne czynności. Jeżeli działanie takie nie jest sporadyczne może stanowić to ciężkie naruszenie tych obowiązków w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp.

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

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

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że jeżeli pracodawca jest jednostką organizacyjną, o jakiej mowa w art. 3 kp, wówczas informacja o nagannym zachowaniu pracownika, będącym przyczyną jego dyscyplinarnego

zwolnienia, musi dotrzeć do osoby lub organu zarządzającego tą jednostką albo innej wyznaczonej osoby, upoważnionej - w myśl art. 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.

Ze sposobu zorganizowania Spółki oraz jej oddziałów, regulaminu organizacyjnego i podziału zadań wynika, że osobą uprawnioną do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do powoda był dyrektor pozwanego Oddziału – (...) B.. Oddział jest wyodrębnioną jednostką organizacyjną Spółki, o której mowa w art. 3 kp. Fakt że pewne funkcje, np. czynności kontrolne zostały wydzielone do innych podmiotów bądź scentralizowane nie pozbawia pozwanego uprawnień i funkcji pracodawcy. Żaden z pracowników (...) S.A., prowadzącej kontrolę nie posiadał upoważnienia do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy, w tym rozwiązania umowy o pracę, względem pracowników pozwanej Kopalni.

Zgodnie z treścią art. 88 § 1 kc 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.

W dniu 31 marca 2017 roku 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. Dopiero 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 bez wypowiedzenia oraz pod groźbą bezprawną.

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

Mając na uwadze powyższe rozważania i powołane przepisy Sąd 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 kpc, Sąd nie obciążył powoda obowiązkiem zwrotu kosztów procesu, biorąc pod uwagę sytuację majątkową powoda, jego stan zdrowia oraz skomplikowany charakter sprawy.