

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lipca 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Wioletta Jodłowska - Nowicka
Ławnicy:	Elżbieta Marek Ewa Motyczyńska
Protokolant:	Ilona Sibilska

po rozpoznaniu w dniu 6 lipca 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. P.

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

o odszkodowanie, o sprostowanie świadectwa pracy

1. Oddała powództwo;
2. Umarza postępowanie w zakresie roszczenia o odszkodowanie ponad kwotę 5.737 zł (pięć tysięcy siedemset trzydzieści siedem złotych) i sprostowanie świadectwa pracy;
3. Zasądza od powoda M. P. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

UZASADNIENIE

Powód M. P. w pozwie z dnia 04 lutego 2016 r. skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością wniósł o odszkodowanie w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 14 790 zł oraz sprostowanie świadectwa pracy z uwagi na bezzasadne rozwiązanie umowy o pracę. W uzasadnieniu pozwu podniósł, że incydent gdy zainstalował oprogramowanie na komputerze miał charakter edukacyjny, nie jest to program związany z jego zakresem obowiązków i nie było to celowe narażenie pracodawcy na jakiegokolwiek straty. Program odnosił się do konstrukcji mechanicznych, pobrany był z sieci dla firm i prywatnych osób. O swoim błędzie dowiedział się dopiero podczas rozmowy z Prezesem i właścicielem spółki. Podniósł, że nikt nie informował go o zarządzeniu z 2013 r. o zakazie instalacji jakiegokolwiek programów komputerowych, nie posiadających licencji producenta. Ponadto zauważył, że większość osób w wolnych chwilach wchodzi na różne strony www i brak było wyszczególnienia na jakie strony jest zakaz (pozew k.1-2, 9)

W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego (k. 21-25).

W uzasadnieniu podniósł, że powód zajmował stanowisko konserwatora urządzeń elektrycznych i elektronicznych i do obowiązków powoda należało utrzymanie w stałej sprawności technicznej maszyn i urządzeń oraz dbanie o bezpieczeństwo pod względem bhp maszyn, a w szczególności rozdzielni i urządzeń elektrycznych, aparatury kontrolno-pomiarowej, maszyn i urządzeń produkcyjnych, instalacji sprężonego powietrza, ciepła itp. Zgodnie z pkt 3 do zakresu obowiązków powoda należało również terminowe przeglądanie maszyn i urządzeń. Nigdy nie należało natomiast jakiegokolwiek projektowanie urządzeń lub ich elementów, do których potrzebne było korzystanie ze specjalistycznych programów inżynierskich do projektowania, co potwierdził powód w pozwie. Głównie powód zajmował się konserwacją klimatyzacji. Pobranie oprogramowania było zatem bezprzedmiotowe, co również potwierdził powód w pozwie. Pracodawca podniósł, że posiada licencje na program S. W., który jest programem o analogicznej funkcjonalności do pobranego przez powoda S. E.. Wskazano również, że Zarządzeniem z dnia 15 marca 2011 r. zakazano instalowania na komputerach będących własnością firmy jakiegokolwiek programów komputerowych nie posiadających licencji oraz nakazano niezwłoczne usunięcie nieautoryzowanych programów w razie gdyby były zainstalowane. I gdyby nawet powód nie miał wiedzy o powyższym, to pobieranie nielegalnej wersji jakiegokolwiek oprogramowania stanowi naruszenie podstawowych zasad prawa pracy i jako takie zawsze może stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Ponadto w odpowiedzi na pozew strona pozwana wskazała w jakich okolicznościach dowiedziała się o zainstalowaniu przez powoda nielegalnego programu oraz wskazała, że po zabezpieczeniu komputera powoda okazało się, że odwiedzał on portale internetowe o tematyce niezwiązanej z zakresem jego obowiązków służbowych. W okresie 28 dni obejmujących przedstawiony przez pozwanego raport, powód prawie codziennie w godzinach pracy odbierał i wysyłał wiadomości na komunikatorach typu czat. Pozwany nie miał dostępu do treści wiadomości, ale po nazwach używanych przez użytkowników wynika, że były to wiadomości o treściach erotycznych. Ponadto powód wielokrotnie używał komputera służbowego do wyszukiwania informacji na użytek prywatny (odpowiedź na pozew k. 21-25).

W piśmie procesowym z dnia 19 maja 2016 roku profesjonalny pełnomocnik, działający w imieniu powoda ostatecznie kwotowo zmodyfikował powództwo i wniósł o odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 5 737 zł (pismo k. 357-362).

W dalszym toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska. Na terminie rozprawy w dniu 6 lipca 2016 roku powód podtrzymał stanowisko procesowe wyrażone w w/w piśmie oraz cofnął powództwo w pozostałym zakresie (protokół k. 382).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 04.11.2015 r. do dnia 31.01.2015 r. na okres próbny, a od 01.02.2015 r. na czas określony do 31.01.2019 r. na stanowisku konserwatora urządzeń elektrycznych i elektronicznych. Do obowiązków powoda należało utrzymanie w stałej sprawności technicznej maszyn i urządzeń, dbanie o bezpieczeństwo pod względem bhp maszyn i urządzeń, a w szczególności rozdzielni i urządzeń elektrycznych, aparatury kontrolno-pomiarowej maszyn i urządzeń produkcyjnych, instalacji sprężonego powietrza, ciepła, optymalizacja kosztów konserwacji i remontów, terminowe przeglądy maszyn i urządzeń oraz utrzymanie kontaktów z firmami zewnętrznymi (k. 47, 53-54).

Powód po rozpoczęciu pracy otrzymał komputer przenośny D. (...), który nie został zabezpieczony przed instalowaniem programów, jednakże wszyscy pracownicy, w tym powód byli informowani, że nie mogą instalować jakiegokolwiek programów. Pozwana spółka posiadała licencję na program S. W., z którego mógł również korzystać powód (zeznania świadka A. B. e-protokół (...):13:55-00:44:46 k. 356).

W pozwanej spółce obowiązywało zarządzenie z dnia 14 marca 2011 r., zakazujące instalowania na komputerach, będących własnością firmy jakichkolwiek programów komputerowych nie posiadających licencji oraz nakazujące niezwłoczne usunięcie nieautoryzowanych programów w razie gdyby były zainstalowane (k.29-29v).

Powód nie był poinformowany o treści w/w zarządzenie (zeznania powoda e-protokół (...):16:52-00:49:05)

Powód w dniu 28 grudnia 2015 r. pobrał i uruchomił na komputerze pozwanego nielegalne – nielicencjonowane oprogramowanie S. (...). Powód miał świadomość braku licencji, na powyższy produkt albowiem o godzinie 09;11;48 podjął kilkukrotne próby instalowania tzw. cracka tj. programu o nazwie S. C. 32bit łamiącego zabezpieczenia oprogramowania S. (...) oraz częściowo zainstalował program i użytkował go przez okres prawie miesiąca (k.71, zeznania świadka A. B. e-protokół (...):13:55-00:44:46 k. 356).

W dniu 25 stycznia 2016 r. o godzinie 15:59:21 podczas zapisywania projektu przez powoda w używanym nielegalnym oprogramowaniu S. (...) wystąpił błąd WQerFault.exe (k.283).

W dniu 26 stycznia o godzinie 12:04:30 powód ponownie uruchomił instalacje cracka o nazwie S. (...) (EN) 32bit oraz cracka (Dar 090) oraz podjął próby przeszukania stron chomikuj.pl w celu odnalezienia cracka właściwego do zainstalowanej wersji oprogramowania (k. 286, 296).

W dniu 28 stycznia 2016 r. pozwany otrzymał od spółki (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wiadomość e-mail, że na jednym z komputerów pozwanego zostało zainstalowane nielegalne oprogramowanie S. E.. Spółka (...) oszacowała swoją szkodę na kwotę 206 000 zł plus 15% opłaty maintenance za każdą zarejestrowaną przez powoda kopię nielegalnego oprogramowania (k. 39).

Po weryfikacji unikalnego, niepowtarzalnego numeru karty sieciowej tzw. adresu MAC przez A. B. - osobę współpracującą z pozwaną spółką w zakresie obsługi informatycznej - ustalił on, że program, o którym była mowa w wiadomości e-mail zainstalowany został na komputerze powoda. Po ustaleniu powyższego faktu powód został poproszony na rozmowę z prezesem pozwanej spółki. W trakcie spotkania powód tłumaczył się, że zainstalował bezpłatną wersję oprogramowania i w związku z tym miał złożyć pisemne wyjaśnienia dla firmy (...) (zeznania świadka A. B. e-protokół (...):13:55-00:44:46 k. 356)

Po wyjściu z rozmowy powód bez wiedzy pozwanego skontaktował się z przedstawicielem firmy (...), który poinformował o powyższym fakcie zarząd pozwanego. Ponadto powód zaczął wpisywać w przeglądarce internetowej hasła dotyczące bezpłatnej wersji próbnej S. (...) oraz dotyczące wysokości kary za „crackowanie” programu (zeznania świadka A. B. e-protokół (...):13:55-00:44:46 k. 356, k.90, k.94).

W związku z wyjaśnieniami powoda o legalności zainstalowanego oprogramowania przedstawiciel firmy (...) w e-mailu z dnia 28 stycznia 2016 r. podniósł, że powód mija się z prawdą albowiem wersja testowa jest faktycznie dostępna na stronie S., ale dotyczy ona oprogramowania S. (...), która jest wersją legalną i nie generuje raportu o nielegalnym użyciu, natomiast powód ściągnął wersję S. (...) (k.37).

Po zabezpieczeniu komputera powoda i analizie zdarzeń w raporcie dziennym wygenerowanym w dniu 28 stycznia 2016 r. okazało się, że powód codziennie od dnia 28 grudnia 2016 r. wielokrotnie wchodził na strony internetowe o profilu erotycznym oraz prowadził rozmowy z internautkami w czasie godzin pracy (min. k. 63-69, 103, 105, 106-115, 118-121, 188, 324 zeznania świadka A. B. e-protokół (...):13:55-00:44:46 k. 356).

Po ujawnieniu powyższych okoliczności pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. z dniem 29 stycznia 2016 r., wskazując jako przyczynę rozwiązania ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez zainstalowanie na komputerze służbowym (kj-lab03, 192.168.1.94 (KJ- (...)) stanowiącym własność pracodawcy nielegalnego oprogramowania S. E. E. D. (...) oraz poprzez korzystanie z komputera w godzinach pracy w celach prywatnych m.in. poprzez bardzo dużą aktywność na czatach internetowych (Czat Platforma Nowych Wiadomości na www.wp.pl oraz C. – Pogawędki na Żywo na www.interia.pl).

W zakresie zainstalowania nielegalnego oprogramowania podniesiono, że dnia 28 stycznia 2016 roku pracodawca otrzymał od Spółki (...) sp. z o.o. D. F. D. ul. (...), budynek (...) wiadomość e-mail, iż na jednym z komputerów Spółki zostało zainstalowane nielegalne oprogramowanie S. E. E. D. (...), zwane dalej Oprogramowaniem. Spółka z uwagi na fakt, iż pracodawca nie posiada licencji na używanie ww. oprogramowania wystąpiła do pracodawcy z roszczeniem finansowym na kwotę 206 000,00 zł (słownie: dwieście sześć tysięcy złotych) plus 15% opłaty maintenance (wsparcie techniczne) za każdą zarejestrowaną przez powoda kopię nielegalnego oprogramowania jako wartość wykorzystywanych nielegalnych kopii wraz z powiązаныmi udostępnionymi do użytku aplikacjami. Po weryfikacji przez pracodawcę numeru IP komputera przenośnego okazało się, iż jest to komputer używany przez powoda. Z wygenerowanego dziennika zdarzeń urządzenia wynika, iż dnia 28.12.2015 roku nastąpiła zmiana w zasobach oprogramowania, tj. powód pobrał i zainstalował nielegalne oprogramowanie. Po przekazaniu powodowi informacji o pobraniu nielegalnego oprogramowania skontaktował się on telefonicznie z przedstawicielem Spółki panem D. D. (L. C. Manager) i oświadczył, że zainstalował oprogramowanie. O zainstalowaniu przez powoda nielegalnego oprogramowania pracodawca dowiedział się dnia 28 stycznia 2016 roku z maila przesłanego przez spółkę. Po nawiązaniu z powodem stosunku pracy został on poinformowany, iż pracodawca posiada wykupioną licencję na dostęp do programu S. W., z której powód mógł korzystać. W zakresie drugiej przyczyny tj. korzystania ze służbowego komputera w celach prywatnych wskazano, że po sprawdzeniu dnia 29 stycznia 2016 roku komputera używanego przez powoda administrator systemu Pan A. B. stwierdził, iż w trakcie godzin pracy powód korzystał ze służbowego komputera w celach prywatnych. Raport miesięczny dla okresu od 1 do 30 stycznia 2016 roku liczy 234 strony i wykazuje bardzo dużą aktywność powoda na czatach, w tym Czat Platforma Nowych Wiadomości na www.wp.pl oraz C. – Pogawędki na żywo na www.interia.pl. (...) z ww. raportem w okresie 30 dni obejmujących raport prawie codziennie w godzinach pracy powód odbierał i wysyłał wiadomości na ww. komunikatorach.

Należy mieć na względzie, iż pracodawca wydał zarządzenie nr 1/03/2011 z dnia 14 marca 2011 roku w sprawie instalowania i używania programów komputerowych oraz komputerów w firmie (...) Spółka z o.o. z siedzibą w W., zwane dalej Zarządzeniem. Zgodnie z punktem 1.2. a Zarządzenia „zakazuje się instalowania na komputerach będących własnością firmy (...) sp. z o.o., jakichkolwiek programów komputerowych nie posiadających licencji producenta”. Zgodnie z pkt 3 Zarządzenia „zabrania się używania komputera służbowego do celów prywatnych”. Zgodnie z pkt 4 Zarządzenia „Ponadto zabrania się używania, w godzinach pracy, Internetu do celów jakichkolwiek innych niż dla wykonywania obowiązków pracowniczych (prowadzenie prywatnej korespondencji, ściąganie plików itd.). Takie działania są dopuszczalne tylko za zgodą pracodawcy wyrażoną na piśmie. Naruszenie określonego wyżej zakazu będzie podstawą rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy, tj. bez wypowiedzenia z winy pracownika”.

Zgodnie z ugruntowanymi poglądami orzecznictwa i doktryny korzystanie ze służbowego komputera w godzinach pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z przepisami ustawy kodeks karny – art. 278 § 2 – oraz ustawy z dnia 4 lutego 1994 roku o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U.2006.90.631 j.t.) kopiowanie oraz instalowanie programów komputerowych, rozprowadzanie takich kopii i ich używanie bez zgody producenta wyrażonej w licencji jest przestępstwem kradzieży, zagrożonym karą pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5 (rozwiązanie k. 58-60).

W drodze ugody z firmą (...) pozwana spółka była zmuszona zakupić program za kwotę 40 000 zł, którym nielegalnie posługiwał się powód (zeznania świadka A. B. e-protokół (...):13:55-00:44:46 k. 356).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o w/w dokumenty, zeznania świadka A. B. e-protokół (...):13:55-00:44:46 k. 356 oraz w części o zeznania powoda e-protokół (...):16:52-00:49:05.

Zeznania świadka M. R. e-protokół (...):03:44-00:13:45 k. 381 nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie, albowiem świadek nie miał wiedzy na temat przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę, natomiast okoliczności, które podnosił tzn.: że w spółce był zainstalowany nielegalny program nie przesądzają o fakcie, że taka praktyka była powszechnie akceptowana przez pozwaną spółkę. Podkreślić bowiem należy, że powód nie wykazał, że o powyższym fakcie miał faktycznie wiedzę pracodawca i akceptował taką sytuację. Ponadto zauważyć

należy, że tak jak powód każdy pracownik mógł wbrew zarządzeniu i prawu zainstalować nielegalny program, a wadliwie działający system zabezpieczenia tego programu lub brak woli podjęcia jakichkolwiek kroków prawnych ze strony właściciela nie ujawniły tego faktu.

Sąd nie znalazł podstaw aby zakwestionować wiarygodność dowodów w postaci wydruków z komputera powoda w świetle zeznań świadka A. B. o niepowtarzalności adresu MAC i z uwagi na fakt, że powód nie zakwestionował faktu odwiedzania stron o charakterze randkowym wskazanych w dziennych raportach zdarzeń. Ponadto powód w pozwie również wskazał, że zainstalował program ze względów edukacyjnych. W tym miejscu warto zaznaczyć, że w trakcie zeznań powód zmienił swoje stanowisko i zaczął podnosić okoliczności związane z tym, że to ktoś inny mógł korzystać z komputera powoda i chcieć zaszkodzić powodowi, albowiem były w spółce osoby jemu nieprzychylnie. Podnieść jednakże należy, że powód w trakcie procesu w żadnym wypadku nie udowodnił powyższych okoliczności.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda, że zainstalowana przez niego wersja programu S. (...) była wersja darmową, albowiem zeznania te pozostają w sprzeczności z treścią wiadomości otrzymanej od przedstawiciela firmy (...), że testowe, darmowe oprogramowanie nie generuje raportów o nielegalnym użyciu, a ponadto nie ma wątpliwości, z uwagi na niepowtarzalność MAC adresu, że chodziło o komputer przydzielony powodowi.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako nieuzasadnione zostaje oddalone.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Określona w tym artykule dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

- a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.
- b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.
- c) zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach uzyskania zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy.
- d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W przedmiotowej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwana zamieściła także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy.

Podkreślić jednak należy, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kodeksu pracy jest przypadkiem szczególnym, i nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków i musi być spowodowane przez pracownika świadomie. Pracodawca natomiast rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia ma obowiązek wskazać jakich ciężkich naruszeń swoich podstawowych obowiązków pracownik się dopuścił. Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego wskazana przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista, a ponadto powinna uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r. I PK 175/09, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97, OSNP 1998, z. 20, poz. 598, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2012 r. II PK 102/11). Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (por. wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243).

Zauważyć też należy, że w konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej (choć w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione – stanowi zagrożenie interesów pracodawcy. O istnieniu zaś winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. (uzasadnienie wyr. SN z 20.05.1998 r., I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361; por. wyr. SN z 15.04.1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000/12/467; wcześniej wyr. SN z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13/396).

W niniejszej sprawie w świetle powyższych rozważań, w ocenie Sądu, nie budzi wątpliwości to, że powód swoim zachowaniem dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Co prawda Kodeks pracy, ustalając ogólne obowiązki pracowników w art. 100 nie precyzuje, które z nich uważać należy za podstawowe. Stwierdza jedynie, że przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy są podstawowymi obowiązkami pracowniczymi. Nie każde jednak naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 Kodeksu pracy – musi to być, bowiem naruszenie ciężkie. Ponadto zauważyć należy, że ustawodawca nie zamieścił również w Kodeksie pracy definicji pojęcia „ciężkie naruszenie”, pozostawiając ocenę stopnia naruszenia obowiązków samemu pracodawcy.

Orzecznictwo zaś zgodnie przyjmuje, że przy ocenie ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę przede wszystkim elementy subiektywne, jak stopień winy pracownika i stopień natężenia złej woli, świadomość społecznej szkodliwości czynu, a nie wysokość wyrządzonej szkody, która może być znaczna nawet przy zwykłej nieostrożności pracownika. Zaś w zakresie stopnia winy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo" (wyrok SN z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746).

Zgodnie natomiast z artykułem 100 kodeksu pracy powszechnym, podstawowym obowiązkiem pracownika, stanowiącym element treści każdego stosunku pracy, jest dbałość o dobro i mienie pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 KP).

Reasumując dla rozstrzygnięcia zasadności lub nie zasadności rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. istotne i decydujące znaczenie ma stopień winy pracownika w trakcie naruszenia wskazanych powyżej obowiązków pracowniczych oraz towarzyszące temu okoliczności, a zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika.

Określając przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwana wskazała dwie okoliczności tj. zainstalowanie na komputerze służbowym (kj-labo3, 192.168.1.94 (KJ- (...)) stanowiącym własność pracodawcy nielegalnego oprogramowania S. E. E. D. (...) oraz korzystanie z komputera w godzinach pracy w celach prywatnych m.in. poprzez bardzo dużą aktywność na czatach internetowych (Czat Platforma Nowych Wiadomości na www.wp.pl oraz C. – Pogawędki na Żywo na www.interia.pl).

Odnosząc się do pierwszej z przyczyn to zgodnie z ustalonym w przedmiotowej sprawie stanem faktycznym nie ulega wątpliwości, że powód zainstalował płatną wersję programu S. (...). O powyższym bezspornie świadczy fakt, że działania powoda spowodowały wygenerowanie przez system zabezpieczeń raportu o nielegalnym użyciu programu w firmie (...) i rozpoczęły procedurę poszukiwania konkretnego komputera w pozwanej spółce, który okazał się być komputerem przydzielonym powodowi. O świadomym zaś działaniu powoda świadczy fakt „crakowania” programu poprzez wpisywanie konkretnych haseł w przeglądarce internetowej. Ponadto podkreślić należy, że próby złamania zabezpieczeń nie były czynnością jednorazową, ponieważ jak zostało ustalone, powód co najmniej dwa razy wpisywał hasła dotyczące „crakowania” programu S. (...).

Zauważyć w tym miejscu warto, że wersje bezpłatne czy testowe do swojego działania nie potrzebują łamania jakichkolwiek zabezpieczeń. Jeżeli program natomiast wymaga haseł dostawca oprogramowania takich wersji

udostępnia je, albowiem taka jest podstawowa zasada korzystania z tego typu programów. To jest wiedza powszechna i oczywista dla użytkowników programów komputerowych, do których niewątpliwie należy powód.

W ocenie Sądu działanie powoda polegające na zainstalowaniu programu S. (...) bez wymaganej licencji oraz złamanie jego zabezpieczeń i wykorzystanie do tego celu komputera pracodawcy wypełniło przesłanki winy w postaci rażącego niedbalstwa. Rażące niedbalstwo bowiem mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2012 r. II PK 285/11).

W ocenie Sądu w świetle powszechności tego typu czynów niedozwolonych fakt nie poinformowania powoda o wewnętrznym zarządzeniu zakazującym instalowania jakichkolwiek programów bez licencji nie umniejsza winy i naganności czynu powoda. Powód bowiem będąc osobą wykształconą musiał wiedzieć, a na pewno powinien wiedzieć, że łamanie zabezpieczeń programów jest czynem niedozwolonym przez prawo oraz nagannym moralnie, a fakt wykorzystywania do tego celu komputera pracodawcy może narazić go, w razie wykrycia tego faktu na poważne konsekwencje prawnokarne czy finansowe.

Sąd zwrócił też uwagę na fakt, że powód w pozwie właściwie przyznał się do zainstalowania oprogramowania, albowiem wskazał, że „incydent gdy zainstalował oprogramowanie na komputerze miał charakter edukacyjny, nie jest to program związany z jego zakresem obowiązków i nie było to celowe narażenie pracodawcy na jakiegokolwiek straty”.

W ocenie Sądu w świetle powyższych twierdzeń podnoszone w zeznaniach okoliczności, że ktoś inny mógł zainstalować program na komputerze powoda stanowią tylko wyraz przyjętej linii obrony i nieudolnego umniejszania własnej winy. Również okoliczność, że powód miał wiedzę o instalowaniu przynajmniej jednego nielegalnego programu, o czym mówił świadek M. R. nie umniejsza jego winy w zakresie przyczyn wskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę. Powód bowiem w żadnym razie nie wykazał, że była to powszechna, akceptowalna przez pracodawcę praktyka, a w świetle treści wydanego w 2011 r. zarządzenia o zakazie instalowania jakichkolwiek programów, w ocenie Sądu tylko brak wiedzy zarządu spółki o tym fakcie spowodował, że odpowiedzialny pracownik nie poniósł żadnych negatywnych konsekwencji.

W ocenie Sądu powód miał zatem pełną świadomość, że instaluje program, do którego nie ma żadnych praw, lecz nie przypuszczał, że okoliczność ta zostanie ujawniona, chociaż w ocenie Sądu każdy kto działa wbrew prawu powinien liczyć się z konsekwencjami, a w tym konkretnym przypadku odpowiedzialnością, także finansową pozwanej spółki względem właściciela programu. Zatem działanie powoda wprost godziło w interesy pracodawcy i naruszało podstawowy obowiązek pracownika dbania o dobro i mienie. Zauważyć w tym miejscu też warto, że powód w toku procesu zmienił swoje stanowisko odnośnie przydatności zainstalowanego oprogramowania. W pozwie bowiem podniósł, że zainstalował program w celach edukacyjnych i nie był on związany z zakresem obowiązków, natomiast w trakcie zeznań twierdził, że program ten był niezbędny w jego pracy. Mając na względzie powyższe rozbieżności w ocenie Sądu, w toku procesu powód tylko nieudolnie próbował wykazać okoliczność, że tak naprawdę program ten był mu niezbędny w pracy, a pracodawca mu go nie zapewnił.

Powyższa argumentacja w ocenie Sądu nie zasługuje na uwzględnienie przede wszystkim w świetle odmiennych twierdzeń samego powoda wskazanych w pozwie, zakresu obowiązków powoda oraz faktu posiadania przez pozwaną licencji na program S. W., z którego powód również mógł korzystać.

Ostatecznie podkreślić należy, że pracodawca w wyniku działania powoda poniósł realną stratę finansową, albowiem w drodze ugodowego zakończenia całej sprawy ostatecznie zakupił (pomimo braku takiej potrzeby) program S. (...), który nielegalnie pobrał powód za kwotę 40 000 zł.

Odnosząc się do drugiej z przyczyn na wstępie podkreślić należy, że powód nie zakwestionował faktu odwiedzania stron internetowych o charakterze randkowym lecz podnosił okoliczności związane z tym, że nie kolidowało to z wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych, trudną sytuację osobistą w tamtym okresie oraz powszechnością takich działań przez pracowników.

Sąd analizując ilość i częstotliwość wizyt powoda na czatach internetowych oraz charakteru tych stron internetowych doszedł do przekonania, że powód lekceważąco podchodził do powierzonych obowiązków. Tym bardziej, jak wykazało postępowanie dowodowe, powód bezkrytycznie bagatelizował ten fakt, podnosząc, że jego zachowanie polegające na przeglądaniu stron internetowych nie związanych z pracą, nie miało wpływu na jego pracę wręcz przeciwnie wykazywał, że w czasie przerw w pracy jakoś musiał wypełniać czas. W ocenie Sądu powyższa postawa powoda jednoznacznie wskazuje, że powód obowiązku świadczenia pracy w czasie do tego przeznaczonym świadomie, w sposób zamierzony nie realizował.

Podnoszona zaś argumentacja przez powoda o powszechności takiego postępowania pracowników, jako usprawiedliwienie własnego postępowania, tym bardziej potwierdza niewłaściwy, negatywny stosunek powoda do własnych obowiązków, co w ocenie Sądu nie zasługuje w żadnym wypadku na aprobatę i ochronę prawną.

W świetle powyższych okoliczności w ocenie Sądu bez żadnych wątpliwości należy stwierdzić, że powód miał wiedzę co do okoliczności zaistnienia przyczyn wskazanych przez pozwaną. Zdarzenia wymienione przez pozwaną faktycznie miały miejsce i dotyczyły powoda. Wobec powyższego w ocenie Sądu podana przyczyna jest prawdziwa, rzeczywista i konkretna, a pozwana zgodnie z przepisami prawa rozwiązała stosunek pracy z powodem w trybie art. 52 § 1 kodeksu pracy i w związku z tym Sąd w pkt I oddalił powództwo jako niezasadne.

Na rozprawie w dniu 6 lipca 2016 roku powód cofnął powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie ponad kwotę 5737 zł i sprostowania świadectwa pracy. Zgodnie z art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia – aż do wydania wyroku. Sąd może uznać za niedopuszczalne cofnięcie pozwu, zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia tylko wtedy, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wymienione czynności są sprzeczne z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (art. 203 § 4 k.p.c.). Instytucja cofnięcia pozwu ma zastosowanie również w przypadku częściowego cofnięcia żądania. Natomiast zgodnie z art. 469 k.p.c. sąd uzna zawarcie ugody, cofnięcie pozwu, sprzeciwu lub środka odwoławczego oraz zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia za niedopuszczalne także wówczas, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika lub ubezpieczonego. W ocenie Sądu cofnięcie przez powoda wskazanego roszczenia nie narusza słusznego interesu pracownika, nie jest sprzeczne z prawem, zasadami współzycia społecznego i nie zmierza do obejścia prawa.

Wobec powyższego Sąd na podstawie art. 203 § 1 i 4 k.p.c. w zw. z art. 355 k.p.c. i art. 469 k.p.c. umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o odszkodowanie ponad kwotę 5737 zł i sprostowania świadectwa pracy.

Wobec oddalenia powództwa, stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 360 zł obejmującą koszty zastępstwa procesowego, ustalone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800), o czym orzeczono w pkt 3 wyroku, zasądając kwotę. W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011 nr 21-22, poz. 268) przyjęto, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w zw. z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia. Natomiast zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PZ 3/12, LEX nr 1168871 argumentacja prawna przedstawiona w przytoczonej uchwale ma zastosowanie w jednakowym stopniu do wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p. Dlatego Sąd w

niniejszej sprawie, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrównał stawkę zastępstwa procesowego w sprawie o odszkodowanie ze stawką w sprawach o przywrócenie do pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.