

Sygn. akt IV P 19/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2018 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

Ławnicy: Barbara Dudzik, Krystyna Kolado

**Protokolant: Katarzyna Przybylska**

**po rozpoznaniu w dniu 18 października 2018 r. w Jeleniej Górze**

**sprawy z powództwa S. R. (1)**

**przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o. w J.**

**o odszkodowanie**

I. oddała powództwo;

II. kosztami sądowymi, od uiszczenia których powód był ustawowo zwolniony, obciąża Skarb Państwa;

III. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Barbara Dudzik SSR Marta Ładzińska Krystyna Kolado

**Sygn. akt IV P 19/18**

## UZASADNIENIE

Powód S. R. (1) w pozwie złożonym przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o. w J. zażądał zasądzenia odszkodowania w wysokości 9.000 zł w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zażądał obciążenia strony pozwanej kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że był pracownikiem strony pozwanej zatrudnionym na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 11 stycznia 2018 r. doręczono powodowi pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę na podstawie przepisu art. 52 § 1 k.p. Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę strona pozwana podała nierzetelne wykazywanie czasu pracy, w szczególności wyjazdów interwencyjnych, które nie miały odzwierciedlenia w rzeczywistości, w tym wykazywaniu w karcie drogowej wyjazdów na interwencję”, m.in. w dniach: 25.01.2017 r., 28.01.2017 r., 1.02.2017 t., 9.02.2017 r. Ponadto strona pozwana jako przyczynę rozwiązania umowy pracę wskazała naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na używaniu komputera służbowego w sposób niezgodny z zakresem obowiązków pracownika oraz z przeznaczeniem komputera w godzinach pracy, załączając wykaz wejść na strony internetowe w październiku i listopadzie 2017 r.

Powód podniósł, że nie zgadza się z powyższym uzasadnieniem. Wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, a nadto wskazane przez pracodawcę przyczyny nie są prawdziwe.

Powód zarzucił, że pracodawca wskazał jako przyczynę rozwiązania umowy wyjazdy interwencyjne, które miały miejsce w styczniu i lutym 2017 r., a zatem zdarzenia sprzed roku. W myśl art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W ocenie powoda pracodawca mógł się dowiedzieć o nieprawidłowościach najpóźniej do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpił wyjazd interwencyjny. Dokumenty związane z wyjazdami interwencyjnymi sprawdzane były zarówno przez kierownika schroniska jak i przez dział ds. personalnych w celu rozliczenia czasu pracy. Powód podniósł, że pracodawca nie wykazał, w jaki sposób jego interesy zostały zagrożone.

Powód podniósł także, że strona powodowa przekroczyła miesięczny termin także w zakresie drugiej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Wykaz wejść na strony internetowe, załączony do pisma, dotyczy października i listopada 2017 r. Ponadto komputer w czasie pracy powoda był w dyspozycji kierownika schroniska, a powód nie posiadał własnego loginu, umożliwiającego mu dostęp do komputera. Powód podniósł, że nie korzystał z komputera w sposób niezgodny z zakresem swoich obowiązków.

Powód podniósł również, że wiceprezes zarządu nie była umocowana do złożenia w imieniu spółki oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem.

W odpowiedzi na pozew (k. 28-31) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Strona pozwana zarzuciła, że K. K. (2) została na podstawie uchwały zarządu pozwanej spółki nr (...) z dnia 11.10.2017 r. umocowana do dokonywania wszelkich czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do osób zatrudnionych u strony pozwanej.

Strona pozwana zarzuciła nadto, że wskazane w oświadczeniu z dnia 11.01.2018 r. powody rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. są rzeczywiste. Wielokrotne wchodzenie na strony internetowe niezwiązane z pracą stanowi bowiem naruszenie obowiązków pracowniczych. Strona pozwana zarzuciła, że twierdzenia powoda, że to nie on korzystał z komputera w celu wchodzenia na strony pornograficzne, są nieprawdziwe. Po pierwsze strona pozwana wywodziła, że to wyłącznie powód korzystał ze służbowego komputera, a po drugie – wejścia na te strony internetowe odbywały się także w dniach, gdy kierownik schroniska był na urlopie, a powód był w pracy oraz – nie było takich wejść w dni, gdy powód miał wolne, a kierownik był w schronisku.

Strona pozwana powzięła wiedzę o aktywności pracownika w Internecie w dniu 3 stycznia 2018 r., podczas zlecenia czynności sprawdzających w schronisku.

Wiedzę o nieprawidłowym rozliczaniu wyjazdów interwencyjnych strona pozwana powzięła w dniu 5.01.2018 r., tj. w dniu ukończenia audytu wewnętrznego, badającego sytuację w Schronisku dla Małych (...) w J.. W ocenie strony pozwanej termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy został zachowany.

Ponadto osobą odpowiedzialną z organizację czasu pracy powoda, jego rozliczanie, był ojciec powoda, który potwierdzał prawidłowość przygotowanych przez powoda dokumentów.

Pismem z dnia 10 kwietnia 2018 r. (k. 154) powód rozszerzył żądanie pozwu, domagając się zasądzenia kwoty 11.115,99 zł tytułem odszkodowania.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa także po jego rozszerzeniu.

W dalszym toku postępowania strony nie zmieniały swojego stanowiska w sprawie.

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

Strona pozwana Miejskie Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. w J. jest (...) spółka (...).

Spółka prowadzi Schronisko dla Małych (...) w J..

( **dowód:** bezsporne, a nadto: odpis KRS strony pozwanej, k – 12-15, regulamin organizacyjny (...) w J., k – 51-70, schemat organizacyjny, k – 71)

Uchwałą nr 58/ (...) z dnia 11.10.2017 r. zarząd strony pozwanej upoważnił K. K. (2) do dokonywania w imieniu zarządu wszelkich czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do osób zatrudnionych w (...) w J. oraz do zawierania umów o pracę w imieniu spółki.

( **dowód** : Uchwała zarządu (...) Sp. z o.o. w J. nr (...) z dnia 11.10.2017 r., k – 35)

Powód był zatrudniony u strony pozwanej od 21.09.2010 r. do 12.01.2018 r. na stanowisku początkowo pielęgniarza zwierząt, a następnie – od 1.11.2012 r. – inspektora ds. usług Schroniska dla Małych (...) w J.. Wykonywał swoje obowiązki w Schronisku dla Małych (...) w J..

Ostatni stosunek pracy został nawiązany na mocy umowy z dnia 20.12.2011 r. zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 3.705,33 zł.

( **dowód:** bezsporne, a nadto: umowa o pracę z dnia 20.11.2011 r., w aktach osobowych powoda, świadectwo pracy, k – 9-10, zaświadczenie o wynagrodzeniu, k - 32)

Pismem z dnia 11.01.2018 r., otrzymanym przez powoda dnia 12.01.2018 r., strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie przepisu art. 52 § 1 k.p. Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę pozwana podała rażąco naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na:

- narażeniu pracodawcy na straty finansowe poprzez nierzetelne wykazywanie czasu pracy, w szczególności wyjazdów interwencyjnych, które nie miały odzwierciedlenia w rzeczywistości, w tym wykazywaniu w karcie drogowej wyjazdów na interwencje m.in. w dniach: 25.01.2017 r., 28.01.2017 r., 1.02.2017 r., 9.02.2017 r.

- wielokrotne i notoryczne używanie komputera służbowego w godzinach pracy w sposób niezgodny z zakresem obowiązków pracownika oraz z przeznaczeniem komputera, poprzez wielogodzinne przeglądanie stron internetowych zawierających treści pornograficzne - załączając wykaz wejść na strony internetowe w październiku i listopadzie 2017 r.

( **dowód:** bezsporne, a nadto: rozwiązanie umowy o pracę, k – 11)

Powód w ramach swoich obowiązków zajmował się m.in. przyjmowaniem zwierząt do schroniska, prowadzeniem ewidencji zwierząt, opieką nad zwierzętami, realizacją wyjazdów interwencyjnych, tj. dotyczących zabierania zwierząt bezdomnych, chorych lub martwych.

( **dowód:** zakres obowiązków powoda S. R. (2), k – 38-39)

W schronisku znajdowały się dwa pomieszczenia biurowe. Pierwsze z nich usytuowane było na parterze budynku. Z pomieszczenia tego korzystali wszyscy pracownicy oraz lekarz weterynarii. Drugie z biur mieściło się na pierwszym piętrze. Dostęp do biura miał jedynie kierownik schroniska (...) oraz powód – S. R. (1), będący synem kierownika schroniska. Biuro kierownika było zamykane na klucz.

E. R. zwykle opuszczał schronisko około 12.00- 13.00.

W biurze na piętrze znajdował się komputer. Dostęp do komputera był chroniony hasłem. Powód znał hasło do komputera. Z komputera korzystali głównie kierownik schroniska oraz powód, a inne osoby incydentalnie i w obecności kierownika lub powoda.

Powód w październiku i listopadzie 2017 r., m.in. w dniu 25.10.2017 r., w godzinach pracy wielokrotnie wchodził w służbowym komputerze na strony internetowe o treściach pornograficznych. Czas przebywania powoda w tych dniach na ww. stronach internetowych wynosił po kilkadziesiąt minut. Wejścia na ww. strony miały miejsce zarówno w godzinach porannych – po ósmej, jak i południowych – około 13.00, jak i popołudniowych – między 14.00 a 15.00.

**(dowód:** zaświadczenie lekarskie, k – 40, skierowanie na badania lekarskie, k – 73, historia wejść na strony internetowe, k – 78-93v, zeznania świadka A. K., k – 165-166v, zeznania świadka K. Ł., k – 167- 168, zeznania świadka J. L., k – 170v – 171, zeznania świadka R. R., k – 171-173, zeznania świadka W. G., k – 173-173 v)

W dniu 30.09.2017 r. powód wykonywał pracę poza terenem schroniska, w godzinach nadliczbowych. W dniach: 30.10.2017 r., 31.10.2017 r. powód wykorzystywał dni wolne od pracy udzielone w zamian za godziny nadliczbowe. W dniu 2.11.2017 r. powód przebywał na urlopie na żądanie.

W dniu 7.10.2017 r. kierownik schroniska (...) wykonywał obowiązki poza siedzibą schroniska. W dniu 25.10.2017 r. E. R. przebywał na urlopie na żądanie.

**(dowód:** wnioski o udzielenie dni wolnych, k – 41, wniosek o wyrażenie zgody na pracę w godzinach nadliczbowych, k – 42, k – 44, wnioski o urlop na żądanie, k - 43)

W dniu 23.11.2017 r. rozwiązano umowę o pracę z E. R.. Został wówczas zabezpieczony komputer, z którego korzystał on w schronisku. Dane z komputera zostały sklonowane, a komputer powrócił do schroniska i nadal był wykorzystywany przez pracowników. Znajdował się wówczas w pomieszczeniu na parterze schroniska. Korzystała z niego m.in. J. L., która dostrzegła historię wejść na strony pornograficzne. Poinformowała o tym K. K. (2) w czasie spotkania świątecznego przed Bożym Narodzeniem 2017 r. Pracownicy w toku nieformalnych rozmów przekazali K. K. (2) takie informacje.

Strona pozwana powzięła wówczas podejrzenia o wykorzystywaniu przez powoda komputera służbowego do celów niezwiązanych z pracą.

K. K. (2) zleciła wówczas informatykowi R. K. analizę historii wejść na strony internetowe zapisanej przez przeglądarkę. R. K. dokonał sprawdzenia komputera, który uprzednio znajdował się w pomieszczeniu kierownika schroniska. Sporządził w formie tabelarycznej historię wejść, tj. data, godzina wejścia, jaka strona. Następnie ją wydrukował i przekazał K. K. (2).

Strona pozwana dowiedziała się w sposób pewny o wykorzystywaniu komputera w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem w dniu 3.01.2018 r.

**(dowód:** zeznania świadka J. L., k – 170v – 171, zeznania świadka R. K., k – 213-214v, uzupełniające zeznania świadka E. R., k – 168v – 170, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej K. K. (2), k- 200-202, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej W. S., k – 202-203)

Pracownicy schroniska realizowali wyjazdy interwencyjne, polegające na zabieraniu zwierząt bezdomnych, chorych lub martwych.

Wyjazdy odbywały się na skutek zgłoszenia przez Straż Miejską, Policję, upoważnieni przedstawiciele (...), dyspozytor (...), osoby prywatne. Nie prowadzono ewidencji zgłoszeń.

Po wykonaniu wyjazdu interwencyjnego wypełniano kartę pojazdu, gdzie w rubryce „do dyspozycji” wpisywano dane podmiotu, który poinformował o konieczności wyjazdu interwencyjnego.

Kierownik schroniska nie weryfikował prawdziwości wyjazdu ani też prawdziwości zgłoszenia. Zapoznawał się z karami pojazdu, rozmawiał z pracownikami.

W dniu 27.02.2017 r. wprowadzono obowiązek sprawdzania zgłoszenia wyjazdu interwencyjnego.

**(dowód:** częściowo zeznania świadka E. R., k – 95-97, częściowo zeznania świadka E. M., k – 97v-98, karty pojazd, k – 121-149v, zeznania świadka A. K., k – 165-166v, zeznania świadka K. Ł., k – 167- 168, zeznania świadka J. L., k – 170v – 171, zeznania świadka R. R., k – 171-173, zeznania świadka W. G., k – 173-173 v, zeznania świadka A. N., k – 173v-174v, częściowo przesłuchanie powoda S. R. (2), k – 197 v-200, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej K. K. (2), k- 200-202, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej W. S., k – 202-203)

Schronisko dla Małych (...) w J. współpracowało z Towarzystwem (...) na podstawie umowy z dnia 21.01.2014 r. na mocy tej umowy strony zakupiły samochód przystosowany do przewozu zwierząt. Posiadaczem i użytkownikiem pojazdu było (...) Sp. z o.o. Towarzystwo (...) miało prawo do korzystania z pojazdu.

( **dowód** : umowa z dnia 21.01.2014 r., k – 119-120)

W schronisku obowiązał ryczałt dobowy dla pracowników za prowadzenie samochodu w wysokości 36 zł.

( **dowód:** bezsporne)

Powód w dniach 25.01.2017 r., 28.01.2017 r., 1.02.2017 r., 9.02.2017 r. odnotował wyjazdy interwencyjne, które nie miały miejsca. Zlecenia tych wyjazdów nie potwierdziła Straż Miejska ani Policja.

Pozwana dowiedziała się o tym w dniu 5.01.2018 r., kiedy otrzymała protokół audytu wewnętrznego, zleconego w dniu 30.11.2017 r. na podstawie zarządzenie prezesa (...) Sp. z o.o.

**(dowód:** protokół audytu wewnętrznego, k – 45-45-50, zeznania świadka A. K., k – 165-166v, zeznania świadka K. Ł., k – 167- 168, zeznania świadka J. L., k – 170v – 171, zeznania świadka W. G., k – 173-173 v, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej K. W. - - K., k- 200-202, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej W. S., k – 202-203)

**Ustalając stan faktyczny** Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, a w szczególności na dokumentach w postaci umowy o pracę i oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Ponadto Sąd oparł się na zaświadczeniu o zarobkach, na wnioskach o urlop oraz wnioskach o udzielenie dni wolnych od pracy w zamian za nadgodziny oraz na protokole audytu. Ich prawdziwość w toku postępowania sądowego nie była przez strony kwestionowana.

Sąd oparł się także na wydruku historii wejść na strony internetowe. Pochodzenie tego wydruku z komputera służbowego powoda było wprawdzie kwestionowane przez powoda na dalszym etapie postępowania, jednak po zestawieniu tego wydruku z zeznaniami świadka R. K., którym Sąd dał wiarę, Sąd uznał, że wydruki te pochodzą z przedmiotowego komputera, z którego powód korzystał w schronisku.

Sąd oparł się także na zeznaniach świadków: A. K., K. Ł. , A. N..

Ich zeznania były spójne i wzajemnie się uzupełniały. Sąd jedynie częściowo dał wiarę zeznaniom świadka E. M., albowiem częściowo stoją one w sprzeczności z pozostałym materiałem zebrany w sprawie – w szczególności w zakresie, w którym świadek zeznawała, że z komputera w biurze kierownika korzystali wszyscy pracownicy, a biuro było otwarte i wszyscy mieli wstęp do biura, podczas gdy z zeznań wszystkich innych świadków wynika, że korzystali z niego – kierownik schroniska raz powód, a biuro było zamykane na klucz.

Z podobnych względów sąd jedynie częściowo uwzględnił zeznania świadka E. R., którego zeznania Sąd traktował z pewną ostrożnością dodatkowo ze względu na fakt, że jest on ojcem powoda oraz osobą również zwolnioną przez stronę pozwaną.

Sąd częściowo oparł się na dowodzie z przesłuchania powoda – w zakresie potwierdzonym przez inne dowody, oraz na przesłuchaniu przedstawicieli strony pozwanej, które były spójne zarówno na płaszczyźnie wewnętrznej jak i w zestawieniu z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie i jako takie zostało oddalone.

Podstawą materialnoprawną żądania powoda był przepis art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Wysokość odszkodowania ustala się w oparciu o przepis art. 58 k.p., zgodnie z którym przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku umów na czas określony – w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej niż w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W pierwszej kolejności zauważyć należy, że powód złożył pozew w terminie. Rozwiązanie umowy o pracę otrzymał bowiem w dniu 11.01.2018 r., a pozew złożył w placówce pocztowej w dniu 1.02.2018 r.

Rozstrzygając zasadność żądania powoda należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy wypowiedzenie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia) oraz czy podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i konkretna.

Zgodnie z treścią przepisu art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33). Naruszenie przepisu art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (tak: wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Powód reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika podnosił, że złożone mu rozwiązanie umowy o pracę było niezgodne z przepisami prawa pracy, albowiem oświadczenie złożono mu po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, a nadto podpisane było przez osobę nie mającą do tego uprawnień. Powód kwestionował także prawdziwość przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

W ocenie Sądu wszystkie warunki formalne oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę zostały zachowane, w tym – miesięczny termin na złożenie oświadczenia.

Rozpoznając w pierwszej kolejności najdalej idący zarzut Sąd doszedł do przekonania, że K. K. (2) była upoważniona do podpisania pisma wypowiadającego powodowi umowę o pracę. K. K. (2) została bowiem na podstawie uchwały zarządu pozwanej spółki nr (...) z dnia 11.10.2017 r. umocowana do dokonywania wszelkich czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do osób zatrudnionych u strony pozwanej.

Odnosząc się do twierdzenia, że pracodawca nie zachował terminu jednego miesiąca do złożenia oświadczenia podnieść należy, że Sąd ustalił, że pracodawca dowiedział się o naruszeniu przez powoda obowiązków w dniach 3 i 5

stycznia 2018 r., a oświadczenie o rozwiązaniu umowy złożył powodowi w dniu 11.01.2018 r., a więc z zachowaniem miesięcznego terminu.

Po pierwsze bowiem - bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 KP rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (tak: wyrok SN z dnia 22.03.2016 r., w sprawie II PK 37/15). Ponadto miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę zaczyna biec w momencie, w którym wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika uzyskał organ zarządzający jednostką organizacyjną, działający za pracodawcę na podstawie art. 3[1] KP. Nie chodzi zatem o wiadomość powziętą przez jakiegokolwiek przełożonego pracownika, któremu zarzuca się naruszenie obowiązków pracowniczych (tak: wyrok SN z dnia 05.08.2015 r., w sprawie I PK 271/14).

Analizując z osobna każdą z przyczyn wskazać należy, że pracodawca dopiero w okresie przez świętami Bożego Narodzenia powziął podejrzenia o tym, że powód wchodził w czasie pracy na strony pornograficzne. Wiceprezes zarządu została bowiem dopiero w tym czasie, podczas świątecznego spotkania poinformowana o tym przez pracowników, co wynika nie tylko z jej przesłuchania, ale i z zeznań świadka – A. N..

Pracodawca niezwłocznie wszczął postępowania wyjaśniające – zlecił informatykowi sprawdzenie wejść na strony internetowe przedmiotowego komputera. Dopiero gdy informatyk sprawdził komputer i przedstawił zarządowi wydruk historii wejść, można przyjąć, że organ zarządzający jednostką organizacyjną, działający za pracodawcę na podstawie art. 3[1] K.P., uzyskał wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Podobne rozważania odnieść można do kwestii zachowania terminu odnośnie nieprawidłowej ewidencji wyjazdów interwencyjnych,

Organ zarządzający jednostką organizacyjną, działający za pracodawcę na podstawie art. 3[1] K.P. dowiedział się o tym dopiero po zapoznaniu się z protokołem audytu, a więc w dniu 5.01.2018 r.

Z tych względów Sąd uznał, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone przez pracodawcę w ustawowym terminie.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była również okoliczność, czy wskazane w piśmie z dnia 11.01.2018 r. przyczyny rozwiązania umowy z powodem były rzeczywiste.

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę było rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na:

- narażeniu pracodawcy na straty finansowe poprzez nierzetelne wykazywanie czasu pracy, w szczególności wyjazdów interwencyjnych, które nie miały odzwierciedlenia w rzeczywistości, w tym wykazywaniu w karcie drogowej wyjazdów na interwencje m.in. w dniach: 25.01.2017 r., 28.01.2017 r., 1.02.2017 r., 9.02.2017 r.

- wielokrotne i notoryczne używanie komputera służbowego w sposób niezgodny z zakresem obowiązków pracownika oraz z przeznaczeniem komputera, w godzinach pracy – poprzez wielogodzinne przeglądanie stron internetowych zawierających treści pornograficzne - załączając wykaz wejść na strony internetowe w październiku i listopadzie 2017 r.

Nie kwestionowano przy tym konkretności wskazanych przyczyn. W związku ze wskazaniem w piśmie dokładnych dat poszczególnych czynności Sąd także uznał je za wystarczająco konkretne.

Oba zarzuty okazały się zdaniem Sądu rzeczywiste.

Zgodnie z przepisem art. 52 §1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z literalnej wykładni przepisu wynika, że naruszenie winno być ciężkie i dotyczyć podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22.03.2016 r. w sprawie I PK 94/15: „W użytym w przepisie art. 52 § 1 pkt 1 KP pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Podobnie, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika. Dopiero łączne wystąpienie wyżej wymienionych trzech elementów składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” będzie zatem stanowić uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 K.P.”.

Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy. O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody. Szkada może stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego. Ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku (tak: wyrok SN z dnia 18.10.2016 r. w sprawie I PK 242/15, por. też: wyrok SN z dnia 25.05.2016 r. w sprawie II PK 126/15).

Podstawowe obowiązki pracownicze określone są natomiast w przepisie art. 100 k.p., zgodnie z którym 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. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.


Obowiązki pracownika wymienione w art. 100 § 1 i 2 nie są zamkniętym katalogiem, co czym świadczy użyte przez ustawodawcę sformułowanie „w szczególności”.

Sąd ustalił, że powód dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, które wskazano w rozwiązaniu umowy.



Analizując w pierwszej kolejności zarzut przeglądania stron internetowych zawierających treści pornograficzne Sąd uznał, że polega on na prawdzie. Wejścia na strony internetowe o treściach pornograficznych wynikały z wydruku historii wejść. Z zeznań świadka R. K. wynikał, że jest to wydruk historii pochodzącej z komputera powoda. Z zeznań świadków A. K., K. Ł., A. N. wynikało, że dostęp do tego komputera mieli jedynie E. R. i S. R. (1) oraz że E. R. opuszczał schronisko najczęściej o godz. 12.00-13.00. Świadek E. R. zeznał, że nie przypomina sobie, by wchodził na takie strony. Z wniosków o urlop oraz o dni wolne w zamian za nadgodziny wynika, że wejścia na strony pornograficzne miały miejsce także w dniu urlopu E. R.. Z tych względów Sąd ustalił, że to S. R. (1) wchodził na strony internetowe w datach i godzinach wynikających z zestawienia historii.

Zachowanie takie wypełniło znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika i naruszyło interes pracodawcy, a nadto było bezprawne. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany na pracę zawodową. Ponadto zachowanie pracownika, polegające na wchodzeniu na strony pornograficzne w godzinach pracy u pozwanego, nie było incydentalne. Załączone do akt wydruki historii potwierdzają, że miało to miejsce wielokrotnie, a długość wejść wynosiła średnio kilkadziesiąt minut.

Powód naruszył obowiązek wykonywania obowiązków pracowniczych w godzinach pracy. Podkreślić przy tym należy, że jak wyżej wskazywano, dla ustalenia naruszenia interesu pracodawcy nie jest konieczne ustalenie szkody w jego mieniu. Pojęcie „interes pracodawcy” obejmuje także elementy niematerialne (tak: wyrok Sądu Najwyższego Izby Pracy z dnia 25.05.2016 r. w sprawie sygn. akt II PK 126/15).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 marca 2016 r. Izby Pracy, (...) i Spraw Publicznych w sprawie II PK 31/15 (publ. Monitor Prawniczy 2016 nr 6, str. 309, Legalis):

1. Potencjalna ekskulpacja pracownika byłaby możliwa tylko wtedy, gdyby wykazał, że dokonywał wyłącznie służbowych połączeń telefoniczno- internetowych na rzecz i w interesie działalności prowadzonej przez powodowego pracodawcę, którego wtedy obarczałoby wyłączne ryzyko jej prowadzenia w rozumieniu art. 117 § 2 KP. W przeciwnym razie bezpodstawne jest przerzucanie na pracodawcę ryzyka ponoszenia kosztów pozasłużbowych połączeń telefoniczno-internetowych wykonanych w prywatnym interesie pracownika, ponieważ wyrządzenie pracodawcy szkody przez samowolne używanie służbowego telefonu do celów lub potrzeb prywatnych nie jest działaniem ani w granicach ryzyka pracodawcy, ani w granicach dopuszczalnego ryzyka pracownika, przeto nie wyłącza jego odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie art. 117 § 2 KP.

2. Pracownik nie zawsze może być pozbawiony możliwości incydentalnego posługiwania się niektórymi sprzętami służbowymi (np. telefonem czy komputerem) dla zaspokojenia istotnych potrzeb lub celów prywatnych, jeżeli takie działania nie wyrządzają pracodawcy szkody ani nie podważają istoty stosunku pracy oraz nie naruszają zakładowych lub powszechnych zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 KP).

Ponadto Sąd Najwyższy wypowiedział się również na temat korzystania przez pracownika z Internetu w czasie pracy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2017 r. w sprawie II PK 27/16, w którym to wyroku wskazał, że obowiązek powstrzymania się od wykonywania prywatnych prac w zakładzie pracy z wykorzystaniem urządzeń i materiałów bez wyraźnej zgody pracodawcy można uznać za elementarny.

Sąd w całości podziela zacytowane wyżej stanowiska, co skutkuje przyjęciem, że zachowanie pracownika stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia.

Prawdziwość już jednej przyczyny wskazanej w rozwiązaniu umowy o pracę sprawia, że żądanie zasądzenia odszkodowania jest nieuzasadnione. Badając jednak kolejną przyczyną wskazać należy, że także nierzetelne wykazywanie czasu pracy, w szczególności wyjazdów interwencyjnych, stanowiło przyczynę rzeczywistą i uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę.

Abstrahując od braku odpowiedniej procedury u pracodawcy w zakresie odnotowywania i weryfikowania wyjazdów interwencyjnych, zwrócić uwagę należy, że powód wykazywał takie wyjazdy w karcie pojazdu, a następnie nie zostały

one potwierdzone przez rzekomo zgłaszającą potrzebę wyjazdu Straż Miejską. Wynika to z zeznań K. K. (2) oraz z protokołu z audytu. Brak potwierdzenia wyjazdów przez Straż Miejską w zestawieniu z zeznaniami świadków, którzy podali, że brali udział w wyjazdach z powodem do np. banku czy sklepu, pozwala na przyjęcie, że wykazane przez powoda wyjazdy nie miały miejsca, a więc przyczyna rozwiązania umowy była prawdziwa.

Nierzetelne wykazywanie czasu pracy bez wątplenia jest bezprawnym zachowaniem pracownika, który narusza podstawowy obowiązek pracowniczy, jest również działaniem zawinionym i naruszającym interesy pracodawcy. Po pierwsze powód otrzymywał bowiem dodatkowe wynagrodzenia za owe wyjazdy, po drugie – w czasie korzystania przez powoda z samochodu służbowego do celów innych niż służbowe dochodziło do zużycia zarówno paliwa jak i pojazdu stanowiącego własność pracodawcy.

Z tych względów orzeczono jak w punkcie I sentencji, oddalając powództwo.	
---	--

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych zawarte w punkcie II wyroku znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). W toku postępowania powód był zwolniony od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało w całości oddaleniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż powód jest stroną, która w rozumieniu art. 98 k.p.c. proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie go kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej. Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.

O kosztach zastępstwa procesowego poniesionych przez stronę pozwaną orzeczono w punkcie III wyroku na podstawie przepisu art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. 9dz. U. z 2015 r., poz 1804).

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.