

Sygn. akt IV P 36/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2018 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: B. T., M. K.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 25 października 2018 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa W. C.

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

o przywrócenie do pracy

1. **oddala powództwo;**

2. **zasądza od powoda W. C. na rzecz pozwanego (...) Spółka Akcyjna w B. Oddział Elektrownia (...) w R. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt IV P 36/17

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 26 kwietnia 2017 roku, skierowanym przeciwko (...) S.A. Oddział Elektrownia (...) w R., powód W. C., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu podał, że oświadczeniem z dnia 7 kwietnia 2017 roku pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, uzasadniając to ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód podnosił, że pozwany nie skonkretyzował w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyn wypowiedzenia, a także, iż brak jest możliwości weryfikacji, czy pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez w terminie, o którym stanowi art. 52 § 2 kp. Nadto powód podnosił, że nie dopuścił się bezprawnego naruszenia obowiązków pracowniczych, a wskazane przez stronę pozwaną obowiązki, których naruszenia miał się dopuścić nie mają charakteru podstawowego. Zdaniem powoda pracodawca nie dokonał indywidualnej oceny zarzucanego mu naruszenia. Zakwestionował, aby jego zachowanie spowodowało realne zagrożenie powstania szkody po stronie pozwanej.

W odpowiedzi na pozew z dnia 29 maja 2017 roku pozwana Elektrownia (...), reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwana podnosiła, że zarzuty kierowane wobec powoda zostały dostatecznie skonkretyzowane w treści oświadczenia

o rozwiązaniu umowy. Kontrola wykazała, że na komputerze powoda znajdowały się (...) pliki niezwiązane z wykonywaną pracą, zawierające filmy o treści pornograficznej. Podczas omawiania karty incydentu pozwany w sposób precyzyjny poinformował powoda na czym polegało naruszenie

w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód pliki nie związane z pracą katalogował na dysku D w folderze „włodek” w katalogach : „śmieszne” lub „śmieszne/nowe”.

Nadto strona pozwana podnosiła, że prawie 24 letni staż pracy powoda, jak również zajmowane stanowisko Kierownika D. BHP są czynnikami wpływającymi na podwyższony miernik staranności wykonywania podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca nie zgodził się z zarzutem braku naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych, odwołując się w tym zakresie do orzecznictwa Sądu Najwyższego.

W zakresie zarzutu braku zindywidualizowania wagi naruszenia zarzucanego powodowi, pozwany podnosił, że zbiór plików przechowywanych na komputerze powoda miał charakter wyjątkowy i znacznie odbiegał od pozostałych stwierdzonych przypadków.

W odniesieniu do zarzutu uchybienia terminowi do rozwiązania umowy pozwany podnosił, że pracodawca powziął informację o wynikach kontroli

w dniu 29 marca 2017 roku, a do rozwiązania stosunku pracy doszło w dniu 7 kwietnia 2017 roku. Sama kontrola była prowadzona przez firmę zewnętrzną.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W. C. został zatrudniony w pozwanej E. (...)od dnia 1 kwietnia 1993 roku, początkowo na czas określony, a od 1 października 1993 roku na czas nieokreślony. Pracował jako inżynier ds. technologii remontów warsztatowych, specjalista ds. technologii remontów, kierownik robót elektrycznych, specjalista ds. planowania i kontroli budżetu, a od 1 marca 2004 roku na stanowisku Kierownika D. BHP. Powód posiada wyższe wykształcenie w zakresie elektrotechniki, ukończył także studia podyplomowe w zakresie eksploatacji komputerowych systemów automatyki i pomiarów w przemyśle materiałów budowlanych.

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

Zakres obowiązków powoda został w sposób szczegółowy określony na piśmie. W. C. zobowiązany był przede wszystkim do kierowania pracą podległego działu. Do obowiązków ogólnych powoda należało m. in. przestrzeganie obowiązujących przepisów regulujących porządek i dyscyplinę pracy, przestrzeganie zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dbałość o powierzone materiały i urządzenia przestrzeganie zasad zawartych w procedurze nr 6.01.00.00 – (...) Bezpieczeństwem (...).

/dowód: zakresy czynności – część B akt osobowych powoda/

Od 1993 roku wykonując obowiązki pracownicze W. C. korzystał z komputera służbowego. Od tamtego czasu komputer był wymieniany. Zawsze przy zmianie komputera zawartość dysku była przez służby informatyczne przenoszona ze starego komputera na nowy. Komputer zabezpieczony był hasłem, nie korzystały z niego inne osoby. Powód wiedział o znajdujących się na komputerze plikach niezwiązanych z pracą, w tym także o plikach o treści pornograficznej.

/dowód: zeznania powoda W. C. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny – k. 105 w zw. z nagraniem rozprawy – protokół elektroniczny - k. 191/

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., Procedura zarządzania incydentami bezpieczeństwa w (...).

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

/dowód: Procedura ogólna bezpieczeństwa teleinformatycznego – k. 154-161, Procedura ogólna udostępnianie komputerowych urządzeń biurowych w Grupie (...) k. 162-163v, Procedura (...) Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w (...) S.A. – k. 77v-82v, Procedura zarządzania incydentami bezpieczeństwa teleinformatycznego – k. 149-153, okoliczności bezsporne/

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

/dowód: email – 83/

Dyrektor Departamentu (...) i Ciągłości Biznesowej w (...) S.A. – R. B., w sierpniu 2016 roku zlecił weryfikację zawartości komputerów pod względem bezpieczeństwa teleinformatycznego, zgodnie z procedurami obowiązującymi w Grupie (...). W wyniku tej weryfikacji okazało się, że na części komputerów są pliki o charakterze pornograficznym. Po dokonaniu weryfikacji sporządzono karty incydentu. Pliki znajdujące się na komputerze powoda weryfikował D. K., który stwierdził istnienie (...) plików nie mających związku z wykonywaną pracą. Pliki te znajdowały się w folderze „włodek”, w katalogu „śmieszne” i „śmieszne/nowe”. Ustalił, że część plików ma charakter pornograficzny. Następnie wygenerował kartę incydentu, zawierającą niedozwolone pliki, którą przekazał R. B.. W połowie marca 2017 roku karty incydentu pracowników jednostek (...) S.A. R. B. przekazał Prezesowi Zarządu – S. Z..

(dowód: zeznania świadków: R. B. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny - k. 132, D. K. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny - k. 156, S. Z. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny - k. 191, karta incydentu z listą plików – k. 30-74)

Pismem z dnia 28 marca 2017 roku Prezes Zarządu (...) S.A. S. Z. zawiadomił dyrektora pozwanej Elektrowni – (...) o naruszeniach Procedury Korzystanie z zasobów teleinformatycznych, których dopuścili się pracownicy Elektrowni, celem podjęcia decyzji o konsekwencjach służbowych. W załączeniu przedstawił karty incydentu trzech pracowników, w tym powoda. Kierownik działu kadr P. T. na polecenie Dyrektora E. (...) przygotował informacje o pracownikach wskazanych w piśmie. W dniu 3 kwietnia 2017 roku odbyło się spotkanie z powodem, w którym uczestniczył Dyrektor E. (...), kierownik działu kadr i specjalista działu kadr. W czasie tego spotkania przedstawiono W. C. zarzuty dotyczące posiadania niedozwolonych plików i poinformowano o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym. Jednocześnie zaproponowano powodowi rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. W. C. przyznał, że posiada niedozwolone pliki, ale nie wyraził zgody na propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem. Wówczas poinformowano powoda, że zostanie uruchomiona procedura rozwiązania umowy w trybie art. 52 kp.

(dowód: notatka – k. 75, zeznania pozwanego M. C. nagranie rozprawy – protokół elektroniczny – k. 132 w zw. z nagraniem rozprawy – protokół elektroniczny – k. 191)

Pismem z dnia 3 kwietnia 2017 roku, doręczonym tego samego dnia, pozwany pracodawca zawiadomił Związek Zawodowy Elektryków Elektrowni (...) o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia z jego winy. W treści przedstawił stawiane powodowi zarzuty. W piśmie z dnia 4 kwietnia 2017 roku organizacja związkowa negatywnie zaopiniowała zamiar pracodawcy.

(dowód: pismo pozwanego z dnia 3.03.2017r. , pismo organizacji związkowej z dnia 4.04.2017r. – w aktach osobowych powoda, część C)

Oświadczeniem z dnia 7 kwietnia 2017 roku, doręczonym W. C. w dniu 10 kwietnia 2017 roku, pozwany pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia z jego winy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kp). Jako powód rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 § 1 i § 2 pkt 2 i 4 Kodeksu pracy w związku z art. 1 § 2 pkt 4 Regulaminu Pracy (...) S.A. Oddział Elektrownia (...) polegające w szczególności na działaniu niezgodnym z zasadami korzystania z zasobów (...), określonymi w Procedurze – Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w (...) S.A. PROC (...) z dn. 23 marca 2016 roku, poprzez:

1. ujawnione w toku kontroli wykorzystywanie (w tym w czasie pracy) przydzielonych zasobów (...) (stacja robocza: 491- (...)) niezgodnie z ich przeznaczeniem oraz posiadanie na nich treści niezwiązanych z wykonywaną pracą i zajmowanym stanowiskiem, tj. treści pornograficznych, co stanowi ciężkie naruszenie ww. Procedury korzystania z zasobów (...), która:

- nakłada obowiązek wykorzystywania zasobów (...) przez użytkowników wyłącznie w celach, dla których zostały im udostępnione i w zakresie przydzielonych uprawnień oraz zgodnie z interesem Spółki, obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami Spółki (pkt 6.1.3 Procedury),

- zabrania wykorzystywania zasobów (...) w celach niezwiązanych z wykonywanymi obowiązkami służbowymi w godzinach pracy lub na zasadach niezgodnych z aktualnymi przepisami prawa (pkt 6.1.9.d Procedury,

2. naruszenie interesu Pracodawcy poprzez narażenie na możliwość powstania szkody w wyniku działań wskazanych w pkt 1) oraz spowodowania istotnego ryzyka dla bezpieczeństwa infrastruktury IT pracodawcy spółki (...) S.A. Pliki o treści pornograficznej stanowią najczęstszy nośnik złośliwego oprogramowania (wirusów, trojanów, itp.) Z uwagi na stałe połączenie stacji roboczej powoda z siecią Grupy (...) działanie pracownika, którego pracodawca jest jednym z Oddziałów (...) S.A. o strategicznym znaczeniu dla bezpieczeństwa polskiej energetyki, ocenić należy jako rażąco nieodpowiedzialne.

Pracodawca wskazał, że wszystkie ww. naruszenia stwierdzono na podstawie informacji zawartych w Karcie incydentu sporządzonej przez (...) S.A.

(dowód: oświadczenie z dn. 7.04.2017 r. wraz z dowodem doręczenia – w aktach osobowych powoda, część C)

Zasady i zakres działania (...) S.A., jej strukturę organizacyjną i podział kompetencji określa Statut spółki, (...) S.A. Ma on zastosowanie do Centrali i Oddziałów, w tym do Oddziału Elektrownia (...). Oddział jest jednostką wyodrębnioną organizacyjnie z (...). Funkcjonuje jako pracodawca w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy (pkt 6.1.17 Regulaminu). Czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników Oddziałów wykonują Dyrektorzy Oddziałów (pkt 6.1.21 Regulaminu). Podobne regulacje zawiera regulamin funkcjonowania (...) S.A. – Oddział Elektrownia (...).

/dowód: wyciąg: z regulaminu organizacyjnego (...) S.A. – k. 143, z regulaminu funkcjonowania (...) S.A. – Oddział Elektrownia (...) – k. 145, ze Statutu – k. 145; zeznania pozwanego M. C. nagranie rozprawy – protokół elektroniczny – k. 132 w zw. z nagraniem rozprawy – protokół elektroniczny – k. 191/

Od 28 marca 2018 roku W. C. pracuje poza granicami kraju.

(dowód: zeznania powoda – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny k. 191)

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda W. C., przesłuchanego w charakterze pozwanego M. C. oraz świadków: R. B., D. K., P. T. i S. Z., a także na podstawie dokumentów zawartych w aktach sprawy i w aktach osobowych powoda.

Zeznania stron oraz świadków są zbieżne w zakresie istotnych elementów stanu faktycznego. Powód nie zaprzeczył istnieniu niedozwolonych plików na użytkowanym komputerze. Natomiast odmiennie, niż strona pozwana ocenił swoje zachowanie w kontekście postawionych mu zarzutów.

Ustalając stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd pominął dokumenty zawarte w aktach postępowania przygotowawczego prowadzonego przez Prokuraturę Rejonową w Zgorzelcu w sprawie PR 2 Ds. 22.2017, ponieważ nie wnoszą do sprawy, nie dotyczą bowiem osoby powoda.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo jest nieuzasadnione.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1) oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2).

W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów

o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo

o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 56 § 1 kp).

Przepis art. 52 kp wymaga do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę istnienia uzasadniającej je przyczyny, przy czym to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jego przyczyny. Oznacza to, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99 OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313). W przypadku sporu przed Sądem Pracy, tak jak w niniejszej sprawie, Sąd każdorazowo musi badać, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione

szczególными okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12).

W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. Sądu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyr. Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. Sądu Najwyższego z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7–8, poz. 98).

Artykuł 52 § 1 pkt 1 kp posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych nie został w przepisach prawa pracy uregulowany. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 i jak wynika z treści tego przepisu, mogą one, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy. Częstość podstawowe obowiązki pracownika są wyszczególnione w indywidualnym zakresie czynności.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał ze W. C. umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 § 1 i § 2 pkt 2 i 4 Kodeksu pracy w związku z art. 1 § 2 pkt 4 Regulaminu Pracy (...) S.A. Oddział Elektrownia (...) polegającego w szczególności na działaniu niezgodnym z zasadami korzystania z zasobów (...), określonymi w Procedurze – Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w (...) S.A. PROC (...) z dn. 23 marca 2016 roku, poprzez: wykorzystywanie przydzielonych zasobów (...) niezgodnie z ich przeznaczeniem oraz posiadanie na nich treści niezwiązanych z wykonywaną pracą i zajmowanym stanowiskiem, tj. treści pornograficznych oraz naruszenie interesu pracodawcy poprzez narażenie na możliwość powstania szkody w wyniku ww. działań oraz spowodowania istotnego ryzyka dla bezpieczeństwa infrastruktury IT pracodawcy i spółki (...) S.A.

Rozpoznając sprawę Sąd nie podzielił zarzutu powoda, że przyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy nie są skonkretyzowane. Zdaniem Sądu przyczyny przedstawione w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę są dostatecznie konkretne. W treści oświadczenia pracodawcy zostało opisane na czym polegało naganne zachowanie powoda.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego pracodawca wypowiadający umowę o pracę nie narusza przepisu art. 30 § 4 kp jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2015 r., III PK 109/14). Zgodnie

z tą linią orzecniczą istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, s. 27, czy z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07). Tak więc pracodawca nie ma obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia

w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy,

z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się

w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08).

Sąd uznał, że opis zarzucanych powodowi zachowań jest na tyle precyzyjny, że wiadomo, o jakie zachowania chodzi i nie ma konieczności wskazywania konkretnych plików. W. C. doskonale wiedział, o jakie zachowanie chodzi. Okoliczności te zostały mu przedstawione w trakcie spotkania w dniu 3 kwietnia 2017 roku. Powód nie przeczył istnieniu plików, miał świadomość posiadania plików niedozwolonych.

Zarzuty postawione powodowi są również prawdziwe. Znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków, a przede wszystkim w karcie incydentu. Z dowodów tych wynika, że na komputerze powoda w folderze „włodek” znajdowało się (...) plików nie związanych z wykonywaną pracą, w tym pliki o treści pornograficznej.

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.

W. C., 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, 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. Miał zatem świadomość, że nie powinien wykorzystywać komputera do celów nie związanych z pracą, co wprost wynikało z przyjętego przez niego zakresu czynności. Także cechy osobiste powoda, wiek, wykształcenie, długoletni staż pracy na kierowniczym stanowisku uzasadniają stwierdzenie, że doskonale wiedział o podstawowym obowiązku pracowniczym, jakim jest wykorzystywanie przydzielonego komputera do celów związanych z pracą. Podkreślić należy, iż w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy. Pracownikom na takich stanowiskach stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład właściwej postawy. Dlatego też ich zachowanie musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów.

W ocenie Sądu Włodzimirz C. 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. Wiedział bowiem, że od wielu lat posiada na komputerze pliki nie dotyczące pracy, w tym pliki o treści pornograficznej. Zachowaniu powoda można przypisać co najmniej rażące niedbalstwo, co oznacza, iż powodowi można 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. Liczba nieuprawnionych plików na komputerze powoda była bardzo duża, a dostęp do tych plików i możliwość ich przeglądania powód miał tylko w czasie pracy.

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 głosą 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 w dniu 29 marca 2017 roku z pisma Prezesa Zarządu (...) S.A. datowanego 28 marca 2017 roku, a do rozwiązania stosunku pracy doszło w dniu 10 kwietnia 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. 3¹ § 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 – Elektrowni (...). Oddział jest wyodrębnioną jednostką organizacyjną Spółki, o której mowa w art. 3 kp. Fakt że pewne funkcje, np. czynności kontrolne zostały wydzielone do innych zewnętrznych podmiotów bądź scentralizowane nie pozbawia pozwanego uprawnień i funkcji pracodawcy.

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

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość tych kosztów Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 265).