



Sygn. akt I PSKP 52/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Bohdan Bieniek
SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa W. C.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w B. Oddział Elektrownia B. w R.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 lutego 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 24 września 2019 r., sygn. akt V Pa (...),

- 1. oddała skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód W. C., w pozwie skierowanym przeciwko P. S.A. w B. Oddział Elektrownia B. w R., wniósł o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie kosztów procesu.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana P. S.A. w B. Oddział Elektrownia B. w R. (dalej: Elektrownia B.) wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Rejonowy w B., wyrokiem z 30 października 2018 r., oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne. Powód W. C. był zatrudniony w pozwanej Elektrowni B. od 1 kwietnia 1993 r., początkowo na czas określony, a od 1 października 1993 r. 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 r. na stanowisku kierownika Działu BHP. Powód ma wyższe wykształcenie w zakresie elektrotechniki, ukończył także studia podyplomowe w zakresie eksploatacji komputerowych systemów automatyki i pomiarów w przemyśle materiałów budowlanych.

Wykonując obowiązki pracownicze, powód korzystał z komputera służbowego. Zawsze przy zmianie komputera zawartość dysku była przez służby informatyczne przenoszona ze starego komputera na nowy. Komputer powoda zabezpieczony był hasłem, nie korzystały z niego inne osoby. Powód wiedział o znajdujących się na komputerze plikach niezwiązanych z pracą, w tym także plikach o treści pornograficznej.

W pozwanym zakładzie pracy obowiązują m.in. Kodeks Grupy P., Procedura ogólna bezpieczeństwa teleinformatycznego, Procedura ogólna udostępniania komputerowych urządzeń biurowych w Grupie P., Procedura (...) / A Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w P. G. S.A., Procedura zarządzania incydentami bezpieczeństwa w P. S.. Powodowi były znane te dokumenty.

W Procedurze (...) / A Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w P. G. S.A. zostały określone obowiązki użytkowników zasobów ICT, a także czynności zabronione. Zgodnie z postanowieniami tego dokumentu użytkownicy zasobów ICT

zobowiązani są do stosowania ustalonych w spółce zasad i standardów ochrony informacji. Zasoby ICT 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 ICT przed nieautoryzowanym dostępem, ochrony danych dotyczących logowania, stosowania się do zaleceń administratora. Do czynności zabronionych użytkownikom należą m. in. wykorzystywanie zasobów ICT w celach niezwiązanych z wykonywanymi obowiązkami służbowymi w godzinach pracy lub na zasadach niezgodnych z aktualnymi przepisami prawa. Podobne regulacje zawiera Procedura ogólna udostępniania komputerowych urządzeń biurowych w Grupie P.. Pracownicy pozwanej Elektrowni, w tym powód, zostali zapoznani z obowiązującymi procedurami. Departament Bezpieczeństwa i Ciągłości Biznesowej IT P. S. S.A. informował o konieczności bezwzględnego przestrzegania wytycznych dotyczących zasad korzystania z komputerów i poczty elektronicznej.

W sierpniu 2016 r. dyrektor Departamentu Bezpieczeństwa i Ciągłości Biznesowej IT w P. S. S.A. zlecił weryfikację zawartości komputerów pod względem bezpieczeństwa teleinformatycznego, zgodnie z procedurami obowiązującymi w Grupie Kapitałowej P.. W wyniku tej weryfikacji okazało się, że w części komputerów znajdują się pliki o charakterze pornograficznym. Po dokonaniu weryfikacji sporządzono karty incydentu. W komputerze powoda znaleziono 2.974 pliki niemające związku z wykonywaną pracą. Część plików miała charakter pornograficzny. Następnie wygenerowano kartę incydentu, zawierającą niedozwolone pliki, którą przekazano dyrektorowi Departamentu Bezpieczeństwa i Ciągłości Biznesowej IT. W połowie marca 2017 r. karty incydentu pracowników jednostek P. G. S.A. dyrektor Departamentu Bezpieczeństwa i Ciągłości Biznesowej IT przekazał prezesowi zarządu.

Pismem z 28 marca 2017 r. prezes zarządu P. G. S.A. zawiadomił dyrektora pozwanej Elektrowni B. o naruszeniach Procedury (...) /A Korzystanie z zasobów teleinformatycznych, których dopuścili się pracownicy Elektrowni, w celu podjęcia decyzji o konsekwencjach służbowych. W załączeniu przedstawił karty incydentu trzech pracowników, w tym powoda. Kierownik działu kadr na polecenie dyrektora

pozwanej Elektrowni przygotował informacje o pracownikach wskazanych w piśmie. W dniu 3 kwietnia 2017 r. odbyło się spotkanie z powodem, w którym uczestniczył dyrektor Elektrowni B., kierownik działu kadr i specjalista działu kadr. W czasie tego spotkania przedstawiono powodowi zarzuty dotyczące posiadania niedozwolonych plików i poinformowano go o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Jednocześnie zaproponowano powodowi rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. W czasie spotkania powód przyznał, że posiada w komputerze niedozwolone pliki, ale nie wyraził zgody na propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem. Wówczas poinformowano go, że zostanie uruchomiona procedura rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p.

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

Oświadczeniem z 7 kwietnia 2017 r., doręczonym powodowi 10 kwietnia 2017 r., pozwany pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z jego winy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca podał ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych, określonych w art. 100 § 1 i § 2 pkt 2 i 4 k.p. w związku z art. 1 § 2 pkt 4 Regulaminu Pracy P. G. S.A. Oddział Elektrownia B., polegające w szczególności na działaniu niezgodnym z zasadami korzystania z zasobów ICT, określonymi w Procedurze (...) / A Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w P. G. S.A. z 23 marca 2016 r. przez:

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

(-) nakłada obowiązek wykorzystywania zasobów ICT 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 ICT 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 przez narażenie na możliwość powstania szkody w wyniku działań wskazanych w pkt 1) oraz spowodowania istotnego ryzyka dla bezpieczeństwa infrastruktury IT pracodawcy – spółki P. G. S.A. Pliki o treści pornograficznej stanowią najczęstszy nośnik złośliwego oprogramowania (wirusów, trojanów, itp.). Z uwagi na stałe połączenie stacji roboczej z siecią Grupy Kapitałowej P. działanie pracownika, którego pracodawca jest jednym z Oddziałów P. G. S.A. o strategicznym znaczeniu dla bezpieczeństwa polskiej energetyki, ocenić należy jako rażąco nieodpowiedzialne.

Pracodawca wyjaśnił, że wszystkie wymienione naruszenia stwierdzono na podstawie informacji zawartych w karcie incydentu sporządzonej przez Departament Bezpieczeństwa i Ciągłości Biznesowej IT P. S. S.A.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione.

W ocenie Sądu Rejonowego przyczyny przedstawione w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia są dostatecznie konkretne. W treści oświadczenia pracodawcy zostało opisane, na czym polegało naganne zachowanie powoda. Sąd Rejonowy uznał, że opis zarzucanych powodowi zachowań jest precyzyjny, wiadomo, o jakie zachowania chodziło i nie było konieczności wskazywania konkretnych plików. Powód doskonale wiedział, o jakie jego naganne zachowanie chodzi. Okoliczności te zostały mu przedstawione w trakcie spotkania 3 kwietnia 2017 r. Powód nie przeczył istnieniu plików opisanych w karcie incydentu, miał świadomość posiadania w swoim komputerze plików niedozwolonych.

Sąd pierwszej instancji uznał, że zarzuty stawiane powodowi znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków, a przede wszystkim w karcie incydentu.

Z dowodów tych wynika, że na komputerze powoda znajdowały się 2.974 pliki niezwiązane z wykonywaną pracą, w tym pliki o treści pornograficznej.

Sąd Rejonowy uznał, że powód, akceptując zakres czynności, zobowiązał się do przestrzegania przepisów prawa i procedur obowiązujących w zakładzie pracy. Działania powoda związane z posiadaniem na komputerze nieuprawnionych plików, w tym plików pornograficznych, były sprzeczne z postanowieniami Regulaminu pracy, Procedury ogólnej bezpieczeństwa teleinformatycznego, Procedury ogólnej udostępniania komputerowych urządzeń biurowych w Grupie P., Procedury (...) / A Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w P. G. S.A. Sąd Rejonowy podkreślił, że powód został zapoznany z tymi regulacjami. Miał zatem świadomość, że nie powinien wykorzystywać komputera służbowego do celów niezwiązanych z pracą, co wprost wynikało z przyjętego przez niego zakresu czynności. Także cechy osobiste powoda, jego wiek, wykształcenie, długoletni staż pracy na stanowisku kierowniczym uzasadniają ustalenie, że doskonale wiedział o podstawowym obowiązku pracowniczym, jakim jest wykorzystywanie przydzielonego komputera do celów związanych z pracą. Sąd Rejonowy uznał przy tym za konieczne, aby zauważyć, że 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 Rejonowego powód, naruszając procedury, naruszył także zasady bezpieczeństwa informatycznego. Korzystanie w sposób sprzeczny z wewnętrznymi regulacjami ze sprzętu komputerowego powierzonego przez pracodawcę mogło spowodować zainfekowanie komputera, a także całej sieci korporacyjnej, złośliwym oprogramowaniem, doprowadzić do nieautoryzowanego wycieku danych Grupy Kapitałowej P. i ich wykorzystania. W ocenie Sądu Rejonowego działalność pozwanego pracodawcy ma charakter strategiczny (sektor energetyczny) i nieprawidłowe użytkowanie komputera przez pracownika może spowodować zagrożenie dla jego bezpieczeństwa informatycznego. Pracownicy strony pozwanej byli wielokrotnie informowani o obowiązujących zasadach

bezpieczeństwa zasobów informatycznych i konieczności wykorzystywania sprzętu komputerowego do realizacji zadań służbowych. Sąd pierwszej instancji uznał, że powód wykorzystywał komputer służbowy do celów niezwiązanych z pracą i czynił to w sposób świadomy. Sąd przypisał zachowaniu powoda co najmniej rażące niedbalstwo, co oznacza, że powodowi można postawić zarzut zawinonego naruszenia obowiązków pracowniczych, a naruszenie to miało charakter ciężki.

Sąd pierwszej instancji nie podzielił zarzutu, że pracodawca uchybił terminowi do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, określonego w art. 52 § 2 k.p. 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 sprawdzonych wiadomości – jako chwila rozpoczęcia biegu terminu do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy – może wymagać czasu niezbędnego na ocenę skutków jego zachowania, jeżeli przemawiają za tym okoliczności faktyczne.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwany pracodawca uzyskał wiedzę o nagannym zachowaniu powoda 29 marca 2017 r. z pisma prezesa zarządu P. G. S.A. datowanego na 28 marca 2017 r., a do rozwiązania umowy o pracę doszło 10 kwietnia 2017 r. Pracodawca zmieścił się w miesięcznym terminie. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, ze sposobu zorganizowania spółki P. G. S.A. 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 B.. Oddział jest wyodrębnioną jednostką organizacyjną spółki, o której mowa w art. 3 k.p. Fakt, że pewne funkcje, np. czynności kontrolne, zostały wydzielone do innych zewnętrznych podmiotów bądź scentralizowane, nie pozbawia strony pozwanej uprawnień i funkcji pracodawcy.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w B. wniósł powód, zarzucając naruszenie przepisów postępowania (art. 233 § 1 i 2 k.p.c., art. 278 § 1 k.p.c.) oraz prawa materialnego (art. 52 § 1 i 2 k.p., art. 3 i 3¹ k.p., art. 474 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 372 § 1 i 2 k.s.h.).

Sąd Okręgowy w P., wyrokiem z 24 września 2019 r., oddalił apelację powoda.

Sąd drugiej instancji uznał ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego za prawidłowe. Na ich podstawie Sąd Okręgowy przyjął, że pozwany pracodawca dokonał rozwiązania z powodem umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego terminu (art. 52 § 2 k.p.), ponieważ prowadził postępowanie wyjaśniające, a uprawniony do dokonania tej czynności dyrektor pozwanej Elektrowni (art. 3 i 3¹ k.p.) został zawiadomiony o naruszeniu przez powoda Procedury (...)/A Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w P. G. S.A. przez prezesa zarządu P. G. S.A. pismem z 28 marca 2017 r.

W kontekście apelacyjnych zarzutów powoda pierwszoplanowe znaczenie miało zagadnienie związane z pojęciem pracodawcy (art. 3 k.p.) i ustalenie, kto był pracodawcą powoda. Zgodnie ze statutem spółki P. G. S.A. oraz Regulaminem organizacyjnym P. G. S.A., określającym zasady i zakres działania P. G. S.A., jej strukturę organizacyjną i podział kompetencji, nie budzi wątpliwości, że Oddział (w tym np. Elektrownia B.) jest jednostką wyodrębnioną organizacyjnie z P. G. S.A. i funkcjonuje jako pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p. (pkt 6.1.17 Regulaminu). Czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników Oddziałów wykonują dyrektorzy Oddziałów, a więc w przypadku pozwanego dyrektor pozwanej Elektrowni B. M. C. (pkt 6.1.21 Regulaminu). Pozwala to na przyjęcie, że przekazanie informacji o incydencie powoda prezesowi zarządu spółki P. G. S.A. w lutym 2017 r. pozostaje bez wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie i czyni bezprzedmiotowymi pozostałe zarzuty apelującego dotyczące naruszenia prawa materialnego: art. 474 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 372 § 1 i 2 k.s.h.

W ocenie Sądu odwoławczego, nie może budzić wątpliwości bezprawność zachowania powoda, który, jak ustalił Sąd pierwszej instancji, swym działaniem ewidentnie naruszył nie tylko konkretne postanowienia łączącej go z pozwaną Elektrownią umowy o pracę, lecz także obowiązujące u pozwanej regulacje: Kodeks Grupy P., Procedurę ogólną bezpieczeństwa teleinformatycznego, Procedurę ogólną udostępniania komputerowych urządzeń biurowych w Grupie P., Procedurę (...)/A Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w P. G. S.A.,

Procedurę zarządzania incydentami bezpieczeństwa w P. S.. W Procedurze (...)A Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w P. G. S.A. zostały określone obowiązki użytkowników zasobów ICT, a także czynności zabronione. Do czynności zabronionych użytkownikom należy m.in. wykorzystywanie zasobów ICT w celach niezwiązanych z wykonywanymi obowiązkami służbowymi w godzinach pracy lub na zasadach niezgodnych z aktualnymi przepisami prawa. Podobne regulacje zawiera Procedura ogólna udostępniania komputerowych urządzeń biurowych w Grupie P.. Pracownicy pozwanej Elektrowni, w tym powód, zostali zapoznani z obowiązującymi procedurami. Co istotne, Departament Bezpieczeństwa i Ciągłości Biznesowej IT P. S. S.A. informował pracowników o konieczności bezwzględnego przestrzegania wytycznych dotyczących zasad korzystania z komputerów i poczty elektronicznej. Tymczasem okolicznością bezsporną jest, że przeprowadzona u pozwanego pracodawcy kontrola wykazała, że na komputerze służbowym powoda przydzielonym mu na początku 2016 r., zabezpieczonym hasłem i loginem znanym tylko powodowi, znajdowały się 2.974 pliki niezwiązane z wykonywaną pracą, w tym pliki o treści pornograficznej. Powód wiedział o znajdujących się na komputerze plikach niezwiązanych z pracą, w tym także o treści pornograficznej, co sam potwierdził przesłuchiwany w charakterze strony. Skoro tak, to był osobą wyłącznie odpowiedzialną za pliki znajdujące się na jego komputerze. Nie było bowiem żadnej możliwości, aby na komputerze służbowym powoda znajdowały się pliki zainstalowane bez jego wiedzy przez inne osoby.

Drugorzędne znaczenie ma przy tym, wbrew stanowisku powoda, liczba plików pornograficznych oraz brak weryfikacji wszystkich plików. Fakt, że łączna liczba niedozwolonych plików na komputerze powoda wynosiła około 3 tysięcy, natomiast sprawdzonych plików było tylko pięć, w żadnym razie nie przesądza, zdaniem Sądu Okręgowego, o wadliwości metody ich weryfikacji, albowiem dla oceny prawidłowości postępowania powoda istotna jest treść tych pięciu zweryfikowanych, a ta nie budzi wątpliwości. Wykazała to nie tylko przeprowadzona u pozwanego pracodawcy kontrola systemu komputerowego, lecz także zeznania świadków oraz samego powoda, który potwierdził posiadanie na swoim komputerze plików o treści pornograficznej. Jest okolicznością powszechnie znaną,

niewymagającą opinii biegłego, że posiadanie plików pornograficznych stanowi ryzyko dla bezpieczeństwa komputera, a jeśli ten komputer stanowi część większej infrastruktury, jak w rozpoznawanej sprawie infrastruktury IT spółki P. G. S.A., to stanowi zagrożenie dla całej sieci informatycznej. Okoliczność, że mimo posiadania przez powoda plików o treści pornograficznej do zainfekowania sieci pracodawcy ostatecznie nie doszło, nie umniejsza ciężaru przewinienia pracownika. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy było naruszenie interesów pracodawcy przez samo narażenie na możliwość powstania szkody.

Podsumowując, Sąd drugiej instancji przesądził, że Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż zachowanie powoda było obiektywnie bezprawne, subiektywnie zawinione (rażące niedbalstwo) i zagrażało interesom pracodawcy, co oznacza, że miało charakter ciężki w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powód całkowicie ignorował możliwe następstwa swojego działania, wręcz je bagatelizował, chociaż doświadczenie zawodowe, rodzaj wykonywanych obowiązków oraz zajmowane stanowisko nakazywały mu szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Na podkreślenie zasługuje, że powód był zatrudniony na stanowisku kierownika Działu BHP, co nakładało na niego obowiązek szczególnego przestrzegania zasad obowiązujących w zakładzie pracy, zaś pracodawca miał prawo wymagać od niego należytej staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Z oświadczenia pracodawcy wynika w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego powodowi, który uzasadniał rozwiązanie z nim stosunku pracy. Wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania umowy o pracę były na tyle skonkretyzowane, że powód miał świadomość tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia. Również waga zarzutów postawionych powodowi, długotrwałość naganego zachowania, niezawiadomienie o tym pracodawcy, uzasadniały rozwiązanie z nim umowy w trybie natychmiastowym.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w P. wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości. Skargę kasacyjną oparto na podstawach:

1) naruszenia prawa materialnego:

(-) art. 52 § 2 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że pracodawca nie przekroczył określonego w nim ustawowego jednomiesięcznego

terminu na rozwiązanie umowy o pracę, podczas gdy z ustalonego stanu faktycznego wynika, że podmiot wykonujący w zastępstwie pozwanego oraz na jego zlecenie i rzecz czynności kontrolne wobec jego pracowników (w tym wypadku P. S. S.A.) pozyskał wiadomości o okolicznościach stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę z powodem już 12 grudnia 2016 r. (wtedy nastąpiła najpóźniej pełna identyfikacja i ocena incydentu informatycznego oraz sporządzenie karty incydentu przez P. S. S.A.), po czym bez istotnej przyczyny opóźniał się z przekazaniem informacji prezesowi zarządu P. S.A. w B. do lutego 2017 r., a dokumentów w postaci kart incydentów do połowy marca 2017 r., natomiast do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem doszło 10 kwietnia 2017 r., co powinno prowadzić do przyjęcia, że doszło do przekroczenia terminu wskutek działania lub zaniechania osób oraz określonego sposobu organizacji obiegu informacji, za które pracodawca ponosi odpowiedzialność;

(-) art. 474 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez błędną wykładnię tych przepisów polegającą na przyjęciu, że pozwany nie odpowiada w zakresie zachowania jednomiesięcznego terminu na rozwiązanie umowy o pracę za działania lub zaniechania podmiotu (w tym wypadku P. S. S.A), który w zastępstwie pracodawcy, na jego zlecenie i rzecz wykonywał w sposób stały czynności kontrolne wobec pracowników, podczas gdy w myśl tych przepisów pracodawca odpowiada, jak za własne działania lub zaniechania, za działania lub zaniechania osób, z których pomocą zobowiązanie wykonywa, jak również osób, którym wykonanie zobowiązania powierza, skoro z ustalonego stanu faktycznego wynika, że podmiot P. S. S.A. pozyskał kompletne wiadomości o okolicznościach stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę z powodem 12 grudnia 2016 r. (kiedy nastąpiła najpóźniej pełna identyfikacja i ocena incydentu informatycznego oraz sporządzenie karty incydentu przez P. S. S.A.), po czym bez istotnej przyczyny opóźniał się z przekazaniem informacji prezesowi zarządu P. S.A. w B. do lutego 2017 r., a dokumentów w postaci kart incydentów do połowy marca 2017 r., natomiast do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem doszło 10 kwietnia 2017 r., co powinno prowadzić do przyjęcia, że doszło

do przekroczenia terminu wskutek działania lub zaniechania osób, za które pracodawca ponosi odpowiedzialność;

(-) art. 3¹ § 1 k.p. przez niezastosowanie tego przepisu i w konsekwencji nieuwzględnienie, że za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy może dokonywać również inna osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba, co doprowadziło do pominięcia przez Sąd drugiej instancji faktu i skutków przekazania części uprawnień i obowiązków pracodawcy innemu podmiotowi (P. S. S.A. oraz prezesowi zarządu P. S.A., której pozwany Oddział jest częścią), ze skutkiem dla pozwanego;

(-) art. 3 k.p. oraz art. 3¹ § 1 k.p. polegającego na niewłaściwym zastosowaniu tego pierwszego i niezastosowaniu drugiego i w konsekwencji nieuznaniu, że osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę, który jest wyodrębnioną jednostką organizacyjną spółki akcyjnej, nie musi być objęta strukturą organizacyjną tej jednostki;

(-) art. 3 k.p. oraz 3¹ § 1 k.p. polegającego na niewłaściwym zastosowaniu tego pierwszego i niezastosowaniu drugiego i w konsekwencji nieuznaniu, że w niniejszej sprawie, wskutek podziału organizacyjnego spółki i upoważnienia jednostek organizacyjnych spółki oraz prezesa zarządu do określonych czynności w zastępstwie pracodawcy, doszło do przypisania zarządowi (prezesowi zarządu) P. G. S.A. cech „organu zarządzającego jednostką” w imieniu i na rzecz pracodawcy;

(-) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. polegającego na ich niewłaściwym zastosowaniu do ustalonego w sprawie stanu faktycznego i w konsekwencji nieprawidłowym przyjęciu, że przyczyny wypowiedzenia stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy ustalony stan faktyczny prowadzi do wniosku, że jakkolwiek powód naruszył obowiązki pracownicze, to jednak nie miało to charakteru ciężkiego naruszenia, gdyż przede wszystkim nie zostały uwzględnione:

- okoliczności związane z tym, że powód wykonywał swoją pracę u pozwanego w sposób nienaganny przez 24 lata;

- to, że oprócz bezprawności działania pracownika i zakwalifikowania tego działania jako naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, warunkiem zastosowania art. 52 §1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków

swojego postępowania w postaci wysokiego stopnia subiektywnego zawinienia (natężenia złej woli) pracownika, co nie wystąpiło w przypadku powoda;

- to, że posiadanie na dysku twardym prywatnych plików nie wpływało na prawidłowe i terminowe wykonywanie obowiązków pracowniczych przez powoda;

- to, że brak jest jakichkolwiek ustaleń, aby powód poza składowaniem prywatnych plików na dysku pracodawcy przeglądał je w czasie pracy, w szczególności w czasie godzin pracy i ze szkodą dla wykonywanych obowiązków;

- to, że pliki pozostawały nieużywane przez długi okres w dwudziestoczteroletnim okresie zatrudnienia powoda, nie wzbudzając przy tym zainteresowania służb informatycznych;

- to, że pliki nie posiadały cech powodujących realne (rzeczywiste) zagrożenie dla infrastruktury pracodawcy, o czym świadczy zarówno brak reakcji służb informatycznych na wykryte pliki w postaciach skasowania, jak i negatywny wynik testów programów antywirusowych, co czyni zarzucane zagrożenie wyłącznie hipotetycznym;

- to, że w czasie zbieżnym z rozwiązaniem umowy o pracę z powodem służby informatyczne jednocześnie zakreślały wszystkim pracownikom pozwanego termin na samodzielne usunięcie prywatnych plików w ciągu około dwóch tygodni i powód do tego się zastosował, co powinno wpływać na ocenę stopnia zawinienia powoda.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w P. oraz orzeczenie co do istoty sprawy przez przywrócenie powoda do pracy na ostatnio obowiązujących warunkach pracy i płacy w pozwanym P. S.A. w B. – Oddział Elektrownia B. w R., a także zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania przed Sądami obu instancji oraz postępowania przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego w tych postępowaniach według norm przepisanych; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w P. i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje oraz postępowania przed Sądem Najwyższym.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie w całości jako nieuzasadnionej oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów

postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i z tej przyczyny została oddalona.

W związku z podstawami kasacyjnymi trzy istotne kwestie wymagały rozstrzygnięcia: po pierwsze – czy zachowaniu powoda, które stanowiło przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, można przypisać cechy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), po drugie – kto był pracodawcą powoda i kto w imieniu pracodawcy mógł podejmować czynności z zakresu prawa pracy (art. 3 i art. 3¹ § 1 k.p.), po trzecie – czy został zachowany miesięczny termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę (art. 52 § 2 k.p.) i od jakiej daty należy liczyć ten miesięczny termin.

1. Przypisanie powodowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie budzi wątpliwości.

Przewidziane w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przesłanki skorzystania przez pracodawcę z trybu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych doczekały się licznych wypowiedzi judykatury. Za utrwalony należy uznać pogląd, w myśl którego użyte w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęcie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieści w sobie trzy elementy:

1) bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego);

2) zawinienie obejmujące winę umyślną albo rażące niedbalstwo;

3) naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy.

Bezprawność zachowania pracownika jest rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy (ustaw, rozporządzeń wykonawczych do ustaw, regulaminu pracy, innych regulaminów wydanych przez pracodawcę), ewentualnie także umowy o pracę (zakresu obowiązków stanowiącego część treści stosunku pracy), które

może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z 10 października 2013 r., II PK 13/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 125; z 10 marca 2015 r., II PK 105/14, LEX nr 1663403). Bezprawności musi bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych elementów.

Co do stopnia winy ukształtował się w orzecznictwie jednolity pogląd, że powinna ona przejawiać się nie tylko w umyślności (złej woli), lecz może się przejawiać także w rażącym niedbalstwie pracownika (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPIUS 2000 nr 20, poz. 746; z 11 września 2001 r., I PK 634/00, OSNAPIUS 2003 nr 16, poz. 381; z 21 września 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2005 nr 12, s. 16; z 27 października 2010 r., II PK 21/10, LEX nr 694249). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie, oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Przesłanką przypisania pracownikowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie jest zatem wyłącznie jego zła wola, umyślne i świadome działania nastawione na zaszkodzenie interesom pracodawcy.

Co do zagrożenia lub naruszenia istotnych interesów (majątkowych lub niemajątkowych) pracodawcy wypada z kolei podkreślić, że Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśniał, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną (znaczną) szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka oraz z 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z 6 lipca 2011 r., 13/11, LEX nr 952560; z 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, takie jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników renomy pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854).

Uwzględniając przedstawioną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i odnosząc ją do dokonanych w obecnej sprawie ustaleń faktycznych, mających wiążący charakter w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), Sąd Najwyższy uznaje za uzasadnione stanowisko Sądu drugiej instancji, zgodnie z którym przypisane powodowi zachowania (działania i zaniechania) spełniały przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu powołanego przepisu.

Z ustaleń Sądu Okręgowego (z materiału dowodowego) wynika, że powód, akceptując zakres czynności, zobowiązał się do przestrzegania przepisów prawa i procedur obowiązujących w zakładzie pracy. Działania powoda związane z posiadaniem na komputerze nieuprawnionych plików, w tym plików pornograficznych, były sprzeczne z postanowieniami Regulaminu pracy, Procedury ogólnej bezpieczeństwa teleinformatycznego, Procedury ogólnej udostępniania komputerowych urządzeń biurowych w Grupie P., Procedury (...) /A Korzystanie z zasobów teleinformatycznych w P. G. S.A. Powód został zapoznany z tymi regulacjami i był obowiązany ich przestrzegać. Miał świadomość, że nie powinien

wykorzystywać komputera służbowego do celów niezwiązanych z pracą, co wprost wynikało z przyjętego przez niego zakresu czynności. Nie powinien pobierać z Internetu „obcych” plików (niewiadomego pochodzenia), nie powinien ich przechowywać na służbowym komputerze. Departament Bezpieczeństwa i Ciągłości Biznesowej IT P. S. S.A. informował pracowników o konieczności bezwzględnego przestrzegania wytycznych dotyczących zasad korzystania z komputerów i poczty elektronicznej. Tymczasem przeprowadzona u pozwanego pracodawcy kontrola wykazała, że na komputerze służbowym powoda, przydzielonym mu na początku 2016 r., zabezpieczonym hasłem i loginem znanym tylko powodowi, znajdowały się 2.974 pliki niezwiązane z wykonywaną pracą, w tym pliki o treści pornograficznej. Powód wiedział o znajdujących się na komputerze plikach niezwiązanych z pracą, co sam potwierdził przesłuchiwany w charakterze strony. Cechy osobiste powoda, jego wiek, wykształcenie, długoletni staż pracy na stanowisku kierowniczym uzasadniały ocenę Sądu, że wiedział o podstawowym obowiązku pracowniczym, jakim jest wykorzystywanie przydzielonego komputera do celów związanych z pracą, oraz miał świadomość zagrożeń dla całej sieci informatycznej Grupy Kapitałowej P. wynikających z pobrania zewnętrznych plików, które mogły zawierać wirusy i uszkodzić system informatyczny pracodawcy. W stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy, w tym kryteria dotyczące staranności lub jej braku, lekkomyślności czy wreszcie niedbalstwa.

Należy podzielić ocenę Sądu Okręgowego, że powód, naruszając procedury wewnętrzne dotyczące korzystania z komputerów służbowych, naruszył także zasady bezpieczeństwa informatycznego. Korzystanie w sposób sprzeczny z wewnętrznymi regulacjami ze sprzętu komputerowego powierzonego przez pracodawcę mogło spowodować zainfekowanie komputera, a także całej sieci korporacyjnej złośliwym oprogramowaniem, doprowadzić do nieautoryzowanego wycieku danych Grupy Kapitałowej P. i ich wykorzystania. Działalność pozwanego pracodawcy ma charakter strategiczny (sektor energetyczny) i nieprawidłowe użytkowanie komputera przez pracownika może spowodować zagrożenie bezpieczeństwa informatycznego. Pracownicy strony pozwanej byli wielokrotnie

informowani o obowiązujących zasadach dotyczących bezpieczeństwa zasobów informatycznych i konieczności wykorzystywania sprzętu komputerowego wyłącznie do realizacji zadań służbowych. Tymczasem powód, gromadząc na swoim komputerze pliki pochodzące spoza sieci informatycznej pracodawcy, wykorzystał komputer służbowy do celów niezwiązanych z pracą i czynił to w sposób świadomy. Istniały podstawy do przypisania zachowaniu powoda cech bezprawności, rażącego niedbalstwa oraz istotnego zagrożenia interesom pracodawcy. Jest okolicznością powszechnie znaną, niewymagającą opinii biegłego, że posiadanie plików pornograficznych stanowi ryzyko dla bezpieczeństwa komputera, a jeśli ten komputer stanowi część większej infrastruktury, w rozpoznawanej sprawie infrastruktury IT spółki P. G. S.A., to stanowi zagrożenie dla całej sieci informatycznej. Okoliczność, że mimo posiadania plików o treści pornograficznej do zainfekowania sieci pracodawcy ostatecznie nie doszło, nie umniejsza ciężaru przewinienia pracownika. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy było naruszenie interesów pracodawcy przez samo narażenie na możliwość powstania szkody.

Bezprawności zachowania powoda oraz stopnia zawinienia (rażącego niedbalstwa) nie wykluczają podnoszone przez niego okoliczności: (-) że wykonywał swoją pracę u pozwanego w sposób nienaganny przez 24 lata; (-) że posiadanie na dysku twardym prywatnych plików nie wpływało na prawidłowe i terminowe wykonywanie obowiązków pracowniczych przez powoda; (-) że brak jest ustaleń, aby poza składowaniem prywatnych plików na dysku pracodawcy przeglądał je w czasie pracy, w szczególności w czasie godzin pracy i ze szkodą dla wykonywanych obowiązków; (-) że pliki pozostawały nieużywane przez długi okres w dwudziestoczteroletnim okresie zatrudnienia powoda, nie wzbudzając przy tym zainteresowania służb informatycznych; (-) że pliki nie posiadały cech powodujących realne (rzeczywiste) zagrożenie dla infrastruktury pracodawcy, o czym świadczy brak reakcji służb informatycznych na wykryte pliki w postaci ich skasowania, jak i negatywny wynik testów programów antywirusowych, co czyni zarzucane zagrożenie wyłącznie hipotetycznym; (-) że w czasie zbieżnym z rozwiązaniem umowy o pracę z powodem służby informatyczne jednocześnie zakreślały wszystkim pracownikom pozwanego termin na samodzielne usunięcie

prywatnych plików w terminie około dwóch tygodni i powód do tego się zastosował, co powinno wpływać na ocenę stopnia zawinienia powoda.

Okoliczności te nie mogą zmienić oceny, że na komputerze powoda wykryto pliki niezwiązane z pracą, pochodzące z zewnątrz (spoza wewnętrznej sieci informatycznej), niewytworzone przez powoda, tylko „ściągnięte” z Internetu, co mogło zagrozić bezpieczeństwu sieci informatycznej pracodawcy.

Inaczej należy podejść do plików „prywatnych” wytworzonych przez pracownika na służbowym komputerze i przechowywanych na nim, a inaczej do plików zewnętrznych, ściągniętych z ogólnodostępnej sieci. W pierwszym przypadku (wytworzenia przez pracownika plików bez korzystania z zasobów zewnętrznych) nie pojawia się niebezpieczeństwo „zainfekowania” komputera służbowego (całej sieci teleinformatycznej) wirusami lub złośliwym oprogramowaniem. W drugim przypadku istnieje takie niebezpieczeństwo. Postawione powodowi zarzuty nie dotyczyły tego, czy w czasie pracy przeglądał pliki niezwiązane z pracą. Problem polegał na spowodowaniu istotnego ryzyka dla bezpieczeństwa infrastruktury IT pracodawcy – stworzenia zagrożenia spowodowania poważnej szkody w wyniku ściągnięcia zewnętrznych plików, które mogły zawierać złośliwe oprogramowanie. Na tym polegał delikt pracowniczy.

2. Ustalenie dotyczące tego, kto był pracodawcą powoda (art. 3 k.p.) i kto mógł w imieniu pracodawcy podejmować czynności z zakresu prawa pracy (art. 3¹ § 1 k.p.), w tym decyzję o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, również nie budzi wątpliwości. Pracodawcą powoda nie była grupa kapitałowa działająca w obrocie gospodarczym pod firmą P. S.A. w B., lecz wydzielona organizacyjnie jednostka struktury holdingowej pod nazwą Oddział Elektrownia B. w R.. To dyrektor tej jednostki – Elektrowni B. w R. – mógł podejmować w stosunku do powoda czynności z zakresu prawa pracy.

Sądy pierwszej i drugiej instancji ustaliły, że zakres i zasady działania P. G. S.A., jej strukturę organizacyjną oraz podział kompetencji określa Statut Spółki, Regulamin Organizacyjny P. G. S.A. Ma on zastosowanie do Centrali i Oddziałów, w tym do Oddziału Elektrownia B.. Oddział jest jednostką wyodrębnioną organizacyjnie z P. G.. Zgodnie z pkt 6.1.17 Regulaminu Oddział funkcjonuje jako pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p., a czynności z zakresu prawa pracy do

pracowników Oddziałów wykonują Dyrektorzy Oddziałów (pkt 6.1.21 Regulaminu). W Elektrowni B. czynności te wykonywane były przez jej dyrektora M. C.. Ustalenia te nie zostały w toku postępowania podważone. A zatem dopiero od momentu zapoznania się przez dyrektora Elektrowni B. z informacjami stanowiącymi podstawę do rozwiązania z powodem umowy o pracę, należy liczyć rozpoczęcie terminu z art. 52 § 2 k.p.

3. Najistotniejsze znaczenie – ze względu na podnoszone w skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia prawa materialnego – miała ocena, czy został zachowany przez pracodawcę miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Zasadniczym problemem w sprawie było to, jaki wpływ na zachowanie przez pracodawcę miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., miało przypisanie pewnych kompetencji kontrolnych wobec pracowników holdingu (w tym przypadku w zakresie bezpieczeństwa teleinformatycznego) jednostce organizacyjnej wchodzącej w skład struktury holdingu, lecz zewnętrznej w stosunku do pracodawcy powoda (w tym przypadku P. S. S.A.).

Z art. 52 § 2 k.p. wynika niewątpliwie, że miesięczny termin należy liczyć od uzyskania przez pracodawcę sprawdzonych, pewnych, zweryfikowanych informacji o okoliczności, która uzasadnia rozwiązanie umowy. Wiąże się z tym konieczność ustalenia, kogo należy zaliczyć do kręgu osób, do wiadomości których musi dotrzeć wiedza o konkretnych zachowaniach pracownika, dających podstawę do bezzwłocznego zakończenia z nim umowy o pracę.

W judykaturze podkreśla się, że art. 52 § 2 k.p. należy interpretować w powiązaniu z art. 3¹ § 1 k.p., według którego za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 625 oraz z 11 kwietnia 2000 r., I PKN 590/99, OSNAPiUS 2001 nr 18, poz. 558).

W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że przewidziany w art. 52 § 2 k.p. termin zaczyna biec od dnia, w którym osoba upoważniona do rozwiązania stosunku pracy albo inna osoba należąca – w świetle schematu organizacyjnego – do kierownictwa zakładu pracy uzyskała wiadomość o takim postępowaniu pracownika, które uzasadnia zastosowanie wobec niego konsekwencji prawnych w postaci rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 28 października 1976 r., I PKN 74/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 100; z 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 625; z 7 grudnia 1999 r. I PKN 439/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 301). W doktrynie podnosi się, że w przypadkach, gdy bezpośredni przełożeni pracownika, mimo takiej powinności, nie przekazują wiedzy o jego zachowaniu osobie reprezentującej pracodawcę w stosunkach pracy, można uznać, że termin nie zaczyna biec do czasu powzięcia wiadomości przez osobę, o której mowa w art. 3¹ § 1 k.p. (por. A. Sobczyk [red.], Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 5, Warszawa 2020). Tylko w wyjątkowych przypadkach możliwe jest odstępianie od tej zasady, szczególnie jeżeli dotyczy to złożonych struktur organizacyjnych pracodawcy. Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 29 czerwca 2005 r., I PK 233/04 (OSNP 2006 nr 9–10, poz. 148) w przypadku wieloosobowych organów zarządzających jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, do rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. wystarczające jest uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przez jednego z członków tego organu (np. przez któregoś z członków wieloosobowego zarządu spółki, a nie bezpośrednio przez prezesa zarządu uprawnionego do czynności z zakresu prawa pracy). Odnosi się to także do prokurenta spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, jeżeli umowa spółki nie stanowi inaczej.

W wyroku z 18 września 2008 r., II PK 28/08 (LEX nr 785524), Sąd Najwyższy uznał, że warunek zapoznania się przez osobę, o której mowa w art. 3¹ § 1 k.p., nie jest spełniony, gdy świadomość okoliczności uzasadniających zastosowanie sankcji z art. 52 § 1 k.p. występuje jedynie po stronie osób będących wprawdzie w hierarchii zawodowej przełożonymi pracownika, ale do których zadań i kompetencji nie należy dokonywanie w imieniu pracodawcy czynności prawnych z zakresu prawa pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 17 listopada 1997 r., I PKN

361/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 503; z 10 października 2000 r., I PKN 77/00, LEX nr 1167845; z 9 maja 2017 r., II PK 80/16, LEX nr 2294398), bądź też osób, które korzystają tylko z doraźnego upoważnienia organu zarządzającego daną jednostką organizacyjną do rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 1999 r., I PKN 439/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 301).

Miesięczny termin, w trakcie którego pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia, jest przeznaczony nie tyle na ustalanie przez pracodawcę, czy pracownik dopuścił się określonego czynu oraz jaki jest stopień jego naganności, lecz ma służyć przede wszystkim zastanowieniu się i podjęciu przez pracodawcę odpowiedniej decyzji, w sytuacji gdy wie już, że określony czyn został popełniony i jakie były towarzyszące mu okoliczności. Dla pracodawcy jest to czas na przeanalizowanie, czy przedstawione mu informacje pozwalają, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności, na niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czy też rozwiązanie umowy w tym trybie będzie skutecznie zakwestionowane przez pracownika przed sądem pracy i należy ewentualnie rozważyć rozwiązania alternatywne – na przykład wypowiedzenie definitywne umowy o pracę, wypowiedzenie warunków pracy, zaproponowanie pracownikowi rozwiązania umowy za porozumieniem stron.

Inną rzeczą jest, od jakiej chwili należy liczyć rozpoczęcie biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. Sąd Najwyższy rozstrzygał ten problem w wielu orzeczeniach. W wyroku z 24 kwietnia 2019 r., II PK 7/18 (LEX nr 2650827), podniesiono, że rozpoczęcie biegu tego terminu dyktowane jest relacją zachodzącą między zakresem wiedzy pracodawcy a przesłankami uzasadniającymi zakończenie zatrudnienia. Oznacza to, że termin zacznie biec od chwili, gdy – obiektywnie mierząc – stan wtajemniczenia zatrudniającego pozwala mu na ocenę co do ziszczenia się warunków zawartych w zwrocie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”. Zatem pracodawca powinien mieć rozeznanie co do bezprawności zachowania pracownika (uchybień obowiązkowi podstawowemu), naruszenia albo (poważnego) zagrożenia interesów pracodawcy, a także zawinienia. Jeśli w jednej z tych płaszczyzn pozyskanie przez zatrudniającego wiadomości jest ułomne, to rozpoczęcie biegu terminu jest dyskusyjne. W innym orzeczeniu (wyrok z 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 201)

Sąd Najwyższy podkreślił, że bieg omawianego terminu rozpoczyna się dopiero od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania sprawdzającego, zwłaszcza gdy informacje o nagannym zachowaniu pracownika pochodzą z zewnątrz.

Problematyczną kwestią – związaną z odmiennością stanów faktycznych w poszczególnych sprawach – jest to, w jaki sposób to wewnętrzne postępowanie sprawdzające musi być prowadzone, aby zyskało miano sprawnego. Pewne wskazówki można znaleźć w wyroku z 7 czerwca 2017 r., I PK 183/16 (LEX nr 2320362), w którym Sąd Najwyższy – dokonując swoistego przeglądu orzecznictwa – potwierdził, że miarą sprawności postępowania sprawdzającego są konkretne okoliczności faktyczne, a przede wszystkim rodzaj materii podlegającej weryfikacji. Będzie ona inna w przypadku oceny działań kierownika banku w zakresie przeprowadzanych operacji finansowych (wyrok Sądu Najwyższego z 26 listopada 2002 r., I PKN 587/01, LEX nr 577448) i odmienna w razie weryfikowania, czy członek zarządu działał na szkodę spółki (wyrok Sądu Najwyższego z 20 sierpnia 2008 r., I PK 32/08, Mon. Pr. Pracy 2009 nr 2, s. 91-93). Ocena, czy pracodawca uzyskał wiadomości uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę, powinna również uwzględniać czas niezbędny do rozważenia kwalifikacji zachowania pracownika i możliwości postawienia mu zarzutu niewłaściwego postępowania. Będzie tak wówczas, gdy badana materia ma charakter skomplikowany lub specjalistyczny (wyrok Sądu Najwyższego z 16 lutego 2017 r., II PK 372/15, LEX nr 2269088).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt analizowanej sprawy, należy przyjąć, że termin z art. 52 § 2 k.p. zaczął biec od chwili zapoznania się przez dyrektora Elektrowni B. M. C. z informacjami stanowiącymi podstawę do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, czyli od chwili, w której został on zawiadomiony przez prezesa zarządu P. G. S.A. o wynikach kontroli przeprowadzonej przez P. S. S.A., która objęła komputery służbowe wszystkich pracowników. Bez znaczenia pozostaje przy tym, że wyniki kontroli, w tym dokumenty dotyczące bezpośrednio powoda (tzw. karta incydentu), zostały wcześniej przedstawione członkowi zarządu P. S. S.A, skoro to nie on, a jedynie dyrektor pozwanej Elektrowni B., miał możliwość podjęcia stosownej decyzji i złożenia oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania z powodem stosunku pracy.

Ocena ta jest zgodna z wcześniejszym stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 5 lutego 2014 r., III PK 59/13 (LEX nr 1738467), w którym potwierdzono, że jeżeli jednostką organizacyjną będącą pracodawcą zarządza osoba (fizyczna) lub organ jednoosobowy albo do czynności z zakresu prawa pracy została wyznaczona inna osoba (fizyczna), to o rozpoczęciu biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. decyduje stan świadomości tej osoby. W wyroku tym Sąd Najwyższy dostrzegł także kwestię, o której była mowa wcześniej, że w przypadku wieloosobowych organów zarządzających problemem może być ustalenie osoby, która ma uzyskać wiedzę o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W takim przypadku, zdaniem Sądu Najwyższego, wystarczające jest uzyskanie takiej wiedzy choćby przez jednego z członków wieloosobowego organu (tak też m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2005 r., I PK 233/05, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 148), a już wewnętrzną sprawą pracodawcy jest takie zorganizowanie obiegu informacji w tym zakresie, aby organ uprawniony do rozwiązania umowy o pracę podjął w odpowiednim czasie i formie czynności zmierzające do wyjaśnienia podstaw rozwiązania umowy o pracę. Tak jak pracodawca musi przeprowadzić sprawnie i niezwłocznie postępowanie wyjaśniające co do podstaw rozwiązania umowy o pracę, tak samo musi zorganizować wewnętrzny przepływ informacji co do tych okoliczności w ramach organów (osób) upoważnionych do reprezentacji pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy.

Przedstawione warunki nie dotyczą jednak sytuacji faktycznej, z jaką mamy do czynienia w rozpoznawanej sprawie. Z jednej strony Oddział Elektrownia B. w R. miał bowiem jasno ustaloną strukturę organizacyjną, z której wynikały określone kompetencje poszczególnych organów, w tym dyrektora, który jako jedyny był uprawniony do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników Oddziału, z drugiej strony sam przepływ informacji między poszczególnymi organami następował sprawnie. Jak zostało ustalone w rozpoznawanej sprawie w połowie marca 2017 r. dyrektor Departamentu Bezpieczeństwa i Ciągłości Biznesowej w P. S. S.A. Roman Bratek zawiadomił o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie z pracownikami umów o pracę prezesa zarządu Sławomira Zawadę, który pismem z 28 marca 2017 r. przekazał je dyrektorowi Elektrowni B. M. C.. Złożenie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu

umowy o pracę 10 kwietnia 2017 r. mieściło się w miesięcznym terminie z art. 52 § 2 k.p.

W skardze kasacyjnej skarżący stawia jako istotne zagadnienie prawne kwestię wpływu, jaki na zachowanie terminu z art. 52 § 2 k.p. wywiera zlecenie przez pracodawcę usługi kontroli systemów informatycznych firmie zewnętrznej. Skarżący twierdzi przy tym, że przekazując uprawnienia w zakresie kontroli innemu podmiotowi (w ramach struktury holdingu P. G. S.A., ale odrębnemu od pracodawcy powoda), dyrektor Elektrowni B. wyzbył się części swoich uprawnień, w związku z tym, jeżeli w zakresie pozyskiwania wiedzy o zachowaniach pracowników posługiwał się wyznaczoną osobą lub podmiotem zewnętrznym, to ponosi ujemne skutki działania i zaniechania tej osoby (co ma wynikać z art. 474 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Skarżący powołuje się przy tym na wyrok Sądu Najwyższego z 10 czerwca 2014 r., II PK 207/13 (LEX nr 1488759), zgodnie z którym wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowania pracodawcy (czyli także *per facta concludentia*).

Nie ulega wątpliwości, że „czynności w sprawach z zakresu prawa pracy”, o których mowa w art. 3¹ k.p., nie ograniczają się do oświadczeń woli pracodawcy, takich jak zawarcie, zmiana treści lub rozwiązanie umowy o pracę. W ramach umocowania kodeksowego mieści się upoważnienie do dokonywania za pracodawcę wszelkiego rodzaju działań w ramach stosunku pracy. Uwaga ta dotyczy oświadczeń wiedzy oraz licznej grupy działań niebędących czynnościami prawnymi, aczkolwiek wywołujących skutki prawne (np. udzielenie pracownikowi urlopu, wystawienie świadectwa pracy, nałożenie kary porządkowej). Czynnościami z zakresu prawa pracy są również przejawy wykonywania przez pracodawcę uprawnień dyrektywnych na drodze wydawania poleceń dotyczących pracy. Zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń przełożonych. W granicach umocowania wynikającego z art. 3¹ k.p. mieszczą się czynności pracodawcy dotyczące zbiorowych stosunków pracy, takie jak negocjowanie i zawieranie porozumień zbiorowych oraz prowadzenie sporu zbiorowego pracy, a także czynności wobec organów administracji pracy. Pracodawca jest reprezentowany przez organy i osoby określone w art. 3¹ k.p.

również przy stanowieniu zakładowych źródeł prawa pracy (porozumień zbiorowych i regulaminów) (por. A. Tomanek, Uwagi o kodeksowej regulacji dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy, *Studia Iuridica Lublinensia* 2015 nr 3, s. 247-258).

W doktrynie przyjmuje się, że pojęcie czynności z zakresu prawa pracy jest szersze od pojęcia czynności prawnej w rozumieniu prawa cywilnego (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 20 maja 1998 r., I PKN 131/98, OSNAPiUS 1999 nr 12, poz. 385), a ustalenie, kto jest uprawniony do działania za pracodawcę w rozumieniu art. 3¹ k.p., ma istotne znaczenie dla ważności określonej czynności prawnej (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 22 lipca 1998 r., I PKN 223/98, OSNAPiUS 1999 nr 16, poz. 509) lub prawidłowości jej dokonania (tak: Z. Hajn, *Komentarz praktyczny do art. 3¹ k.p.*, LEX).

Dla właściwej wykładni analizowanego przepisu konieczne jest zatem ustalenie, czy przez zlecenie wykonywania przez zewnętrzną spółkę czynności kontrolnych pracodawca wyzbył się części swoich uprawnień i w związku z tym działania i zaniechania tego podmiotu mogą być utożsamiane z działaniami samego pracodawcy. Ma to znaczenie, ponieważ uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje w chwili, w której o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (art. 3¹ § 1 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 625).

W ocenie Sądu Najwyższego uprawnienie do kontrolowania pracowników, które w rozpoznawanej sprawie przysługiwało podmiotowi zewnętrznemu – w stosunku do pracodawcy, choć ulokowanemu w strukturze holdingu P. G. S.A. – w ograniczonym zakresie (odnoszącym się do nadzoru nad systemami informatycznymi), nie powodowało przejęcia przez podmiot kontrolujący uprawnień pracodawcy. Konstatacja taka znajduje potwierdzenie w wyroku z 11 kwietnia 2000 r., I PKN 590/99 (OSNAPiUS 2001 nr 18, poz. 558), dotyczącym stanu faktycznego zbliżonego do analizowanego przypadku. W wyroku tym Sąd Najwyższy rozstrzygał sprawę, w której do dokonywania czynności w sprawach z

zakresu prawa pracy z pracownikami Oddziałów (Banku) upoważnieni zostali dyrektorzy tychże Oddziałów. Uprawniony do dokonywania kontroli dyrektor Biura Rewizji był zobowiązany przedkładać prezesowi zarządu Banku informację o wynikach kontroli wraz z wnioskami. Sąd Najwyższy uznał, że ze względu na ograniczony zakres kompetencji dyrektora Biura Rewizji nie można mu przypisać uprawnień pracodawcy. Dopiero powzięcie przez prezesa zarządu Banku wiedzy o naruszeniu przez pracownika w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych należało traktować jako uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Oznacza to, że początek terminu miesięcznego z art. 52 § 2 k.p. wyznaczał dzień przedstawienia przez dyrektora Biura Rewizji prezesowi zarządu Banku sprawozdania z kontroli przeprowadzonej w Oddziale, a nie okres przeprowadzenia kontroli i uzyskania informacji o jej przebiegu przez dyrektora Biura Rewizji. W podobnym tonie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 604/99 (OSNAPiUS 2001 nr 19, poz. 577), w którym stwierdzono, że brygadzysta lub kierownik warsztatu, nie będąc osobą lub organem zarządzającym jednostką organizacyjną pracodawcy ani osobą wyznaczoną do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3¹ § 1 k.p.), nie jest uprawniony do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę i jego wiedza nie decyduje o rozpoczęciu biegu terminu z art. 52 § 2 k.p.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżący powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z 14 listopada 2012 r., I PK 117/12 (LEX nr 1308036), z którego wywodził, że jeżeli informacja o przyczynach rozwiązania umowy dotarła do osób zatrudnionych w kadrach i pracodawca może bez trudu się z nią zapoznać, to miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. może rozpocząć bieg zanim informacja o przyczynach zwolnienia dotrze do osoby uprawnionej do reprezentowania pracodawcy. Wyrok ten zapadł w zupełnie odmiennym stanie faktycznym, który dotyczył sposobu, w jaki kadry informowały pracodawcę o opóźnieniach w usprawiedliwianiu nieobecności pracownika w pracy. Sąd Najwyższy podkreślił w nim, że pracodawca, przy zachowaniu podstawowej staranności, mógł powziąć informacje o opóźnieniach w usprawiedliwianiu nieobecności. Informacje takie mieli pracownicy działu kadr pozwanego, a także przełożeni powoda. Informacje o

uchybieniu terminowi na usprawiedliwienie nieobecności były zatem znane i dostępne każdorazowo przy wprowadzeniu informacji o chorobie powoda do systemu komputerowego.

W rozpoznawanej sprawie mamy natomiast do czynienia z odmienną sytuacją, w której dyrektor P. S. S.A. (odrębnej od Elektrowni B. jednostki wchodzącej w skład struktury holdingu P. G. S.A.) samodzielnie, w ramach swoich uprawnień, zlecił kontrolę komputerów pracowników. Nie działał na podstawie zamówienia (zlecenia) dyrektora Oddziału Elektrownia B.. Nie zawierał z pracodawcą powoda umowy o wykonanie takiej usługi. Stąd powoływanie się przez skarżącego na konstrukcję z art. 474 k.c. jest całkowicie chybione. O przeprowadzonej kontroli i jej wynikach dyrektor Elektrowni B. uzyskał informację dopiero 28 marca 2017 r. Skoro nie zlecał kontroli, nie miał zatem (i nie mógł mieć) przed tą datą świadomości, że doszło do określonych przewinień ze strony jego pracowników. Nie można także twierdzić, że z łatwością mógł wcześniej zapoznać się z określonymi faktami, skoro informacje pozostawały w dyspozycji podmiotu zewnętrznego. Trudno mu też stawiać zarzut zbyt opieszalej decyzji w kwestii rozwiązania stosunku pracy z powodem, skoro z wynikami kontroli został zapoznany 28 marca 2017 r. a oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę złożył powodowi 10 kwietnia 2017 r.

Podsumowując, należy stwierdzić, że przekazanie podmiotowi zewnętrznemu wobec pracodawcy, choć pozostającemu w złożonej strukturze holdingu, uprawnień do kontroli systemów informatycznych, w tym zawartości komputerów służbowych pracowników, nie powoduje przeniesienia na ten podmiot uprawnień pracodawcy, a w konsekwencji dopiero od chwili zapoznania się z wynikami kontroli przez osobę, o której mowa w art. 3¹ § 1 k.p., należy rozpocząć liczenie miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną (art. 398¹⁴ k.p.c.), uznając, że nie została oparta na uzasadnionych podstawach. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.