

**Sygn. akt VI P 102/17**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2018 r

**Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie**

**Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

ławnicy: Marek Kośny, Joanna Dorota Korasiak

Protokolant : starszy protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 maja 2018 roku w W.

sprawy z powództwa: E. S.

przeciwko: (...) z siedzibą w C.

o przywrócenie do pracy

1. oddała powództwo;

2. zasądza od powódki E. S. na rzecz pozwanego (...) z siedzibą w C. kwotę 160,00 złotych (sto sześćdziesiąt 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Marek Kośny, SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska, Joanna Dorota Korasiak

**Sygn. akt VI P 102/17**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 15 marca 2017 roku (data na kopercie) powódka E. S. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie na jej rzecz od pozwanego (...) w C. kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że była zatrudniona u pozwanego od 2 marca 2009 roku na stanowisku samodzielnego referenta sekcji zamówień publicznych. Dnia 6 marca 2017 roku pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę w trybie z art. 52 § 1 pkt 1 KP bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, bez uzasadnienia i podania faktycznej przyczyny zwolnienia. Zdaniem powódki brak podania przyczyny jest niezgodny z prawem, a brak postawienia jej konkretnych zarzutów uniemożliwia jej prawo do wypowiedzi i obrony. Powódka dodała, że w wyniku rozwiązania z nią umowy o pracę doznała uszczerbku na zdrowiu. Powódka wskazała, że jej zdaniem zwolnienie jej z pracy jest bezpodstawne i niezgodne z prawem.

**(pozew – k. 1 – 2)**

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) w C. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu od powódki. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany wskazał, że wysłał powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia na adres powódki znajdujący się w jej aktach osobowych.

Powódka nie podjęła dwukrotnie awizowanej przesyłki, w związku z czym pozwany uznał, że została ona doręczona z dniem 28 lutego 2017 roku. Pozwany dalej podał, że w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką zostały wskazane realne i prawdziwe przyczyny, powódka bowiem nie wykonała polecenia przełożonego, a konkretnie nie wykonała w dniu 23 stycznia 2017 roku polecenia o zamieszczeniu na stronie internetowej postępowania o udzieleniu zamówienia publicznego nr (...), co skutkowało opóźnieniem realizacji zadań publicznych wykonywanych przez pozwanego. Pozwany dodał, że powódka przeznaczała również czas pracy na przeglądanie stron internetowych w celach niezwiązanych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, co niewątpliwie dodatkowo wpływało na sposób wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych. Ponadto pozwany podniósł, że istnieje sytuacja konfliktowa pomiędzy powódką a pozwanym, co uniemożliwia przywrócenie jej do pracy w pozwanym.

***(odpowiedź na pozew – k. 27 - 36)***

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka E. S. była zatrudniona w pozwanym (...) w C.w okresie od 2 marca 2009 roku do 28 lutego 2017 roku, ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 1 grudnia 2009 roku. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.631,33 zł brutto.

***(dowód: świadectwo pracy – k. 5 - 6, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 88, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 43)***

Powódka od dnia 1 grudnia 2015 roku była zatrudniona na stanowisku samodzielnego referenta, które to stanowisko podlegało kierownikowi sekcji zamówień publicznych. Obowiązki powódki zostały określone w zależności od pełnionej przez nią funkcji w ramach komisji przetargowej. Powódka mogła być bowiem przewodniczącym takiej komisji, bądź jej sekretarzem. Jeśli chodzi o obowiązki powódki poza pełnieniem przez nią funkcji w ramach komisji przetargowej, pracodawca ograniczył się do ogólnego określenia, że powódka powinna przestrzegać przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przeciwpożarowych oraz ochrony informacji niejawnych, a także przestrzegać czasu pracy i ustalonego porządku dnia, znać obowiązujące przepisy i dokumenty normatywne w zakresie wynikającym z powierzonych jej obowiązków, znać ustawę Prawo zamówień publicznych i obowiązujące regulaminy. Była również zobowiązana, podnosić poziom swojej wiedzy, a także postępować zgodnie z zasadami określonymi w decyzji nr (...) Ministra Obrony Narodowej w sprawie wprowadzenia Kodeksu etycznego postępowania pracowników i żołnierzy.

***(dowód: porozumienie zmieniające z dnia 30.11.2015r. – k. 141, zakres obowiązków powódki – k. 153 - 156)***

Pismem z dnia 10 lutego 2017 roku pracodawca zwrócił się do działającej u niego organizacji związkowej – (...) – zawiadamiając tę organizację o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia. W odpowiedzi zarząd organizacji związkowej zwrócił się do pracodawcy z prośbą o rozważenie możliwości zamiany trybu rozwiązania umowy o pracę na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron.

***(dowód: pismo pracodawcy z dnia 10.02.2017r. i odpowiedź organizacji związkowej – k. 164 – 166)***

Oświadczeniem z dnia 10 lutego 2017 roku pozwany pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu swego oświadczenia pracodawca wskazał, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką jest ciężkie naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, które polegało na niewykonaniu w dniu 23 stycznia 2017 roku polecenia pełniącego obowiązki kierownika Sekcji Zamówień Publicznych o zamieszczeniu ogłoszenia na stronie internetowej postępowania o udzielenie zamówienia publicznego nr (...) oraz na niewykonywaniu obowiązków służbowych poprzez fakt przeznaczania czasu pracy na przeglądanie stron internetowych w celu niezwiązanym z wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Dalej w uzasadnieniu pracodawca wskazał, iż dokonał sprawdzenia zapisu profilu przeglądarki internetowej komputera, na którym pracowała powódka za okres od dnia 4 stycznia 2017 roku do dnia 27 stycznia 2017 roku i w tym okresie doszło do 5.142 wejść na strony internetowe nie mające związku z pracą, co daje średnio 302 wejścia dziennie.

Dnia 10 lutego 2017 roku pracownicy pozwanego podjęli próbę doręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, jednak nie zastali powódki w domu. Wobec tego pracodawca wysłał to oświadczenie pocztą na adres zamieszkania powódki wynikający z jej akt osobowych. Przesyłka po jej podwójnym awizowaniu nie została podjęta w terminie i dnia 28 lutego 2017 roku została zwrócona pracodawcy. Wobec tego pracodawca uznał, że umowa o pracę została rozwiązana z powódką dnia 28 lutego 2017 roku.

**(dowód: meldunek z dnia 10.02.2017r. – k. 175, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 176 – 177, potwierdzenie odbioru – k. 183, rozkaz dzienny nr 44/17 z dnia 3 marca 2017 roku – k. 185)**

Zgodnie z §13 ust. 2 pkt 11 regulaminu pracy funkcjonującego w pozwanym obowiązkiem pracownika jest w szczególności używanie środków pracy zgodnie z ich przeznaczeniem, wyłącznie do wykonywania zadań służbowych. Z kolei zgodnie z §14 ust. 1 pkt 4 i 6 tego regulaminu zabrania się pracownikom pozwanego wykonywania zadań innych niż wynikające z zatrudnienia u pracodawcy z wykorzystaniem urządzeń i narzędzi będących własnością pracodawcy oraz korzystania ze służbowych telefonów i poczty elektronicznej pracodawcy dla celów prywatnych. §15 ust. 2 regulaminu wskazuje zaś, że czas pracy powinien być przeznaczony na wykonywanie pracy.

Zgodnie zaś z § 47 ust. 1 pkt 3 tego regulaminu za ciężkie naruszenie obowiązków pracownika uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym z jego winy uważa się w szczególności odmowę wykonania polecenia służbowego bezpośredniego przełożonego lub wyższego przełożonego, które dotyczą pracy i nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Powódka dnia 4 czerwca 2014 roku zapoznała się z regulaminem pracy funkcjonującym u jej pracodawcy.

**(dowód: regulamin pracy z załącznikami – k. 413 – 449, oświadczenie powódki z dnia 04.06.2014r. – k. 126)**

Powódka dnia 2 stycznia 2017 roku otrzymała jeden wniosek o przygotowanie unijnego ogłoszenia o zamówieniu publicznym. Zamówienia ogłaszane przez powódkę dzieliły się na ogłoszenia krajowe i unijne. Powódka po otrzymaniu tego wniosku sporządziła pisemny projekt Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia (SIWZ), który został wysłany do prawników pozwanego. Zgodnie z procedurą prawnicy powinni następnie zatwierdzić ów SIWZ lub wprowadzić do niego poprawki i dołączyć projekt umowy. Dokument SIWZ jest następnie dodatkowo sprawdzany przez kierownika sekcji zamówień publicznych i przez niego zatwierdzany. Następnie SIWZ jest przesyłana do komendanta pozwanego, który zatwierdza ten dokument.

W przypadku ogłoszeń krajowych ogłoszenie to musi być dokonane jednocześnie z opublikowaniem SIWZ. W przypadku zaś ogłoszeń unijnych dokument SIWZ jest publikowany w ciągu 48 godzin po opublikowaniu ogłoszenia o zamówieniu. Powódka więc mogła opublikować ogłoszenie bez zatwierdzonego ostatecznie SIWZ. Nie mniej jednak warunki z SIWZ były potrzebne powódce, aby mogła ona prawidłowo sformułować ogłoszenie o zamówieniu. W ogłoszeniu powódka musiała podać takie informacje, jak data otwarcia ogłoszenia, potrzebne dokumenty, czy wysokość wadium. Te informacje mogła zaczerpnąć tylko z dokumentu SIWZ.

Po przesłaniu projektu SIWZ do prawników i po zatwierdzeniu go został przekazany on do przełożonej powódki, która jeszcze 24 stycznia 2017 roku z rana poprosiła powódkę o dokonanie zmian w tym dokumencie. Na dzień 23 stycznia 2017 roku powódka nie dysponowała więc ostatecznie zatwierdzonym SIWZ, dlatego w tym dniu nie dokonała umieszczenia ogłoszenia w Internecie.

Dnia 23 stycznia 2017 roku z rana komendant pozwanego wezwał do siebie przełożoną powódkę i polecił jej, żeby do końca dnia zostały umieszczone wszystkie ogłoszenia o zamówieniach publicznych. Na odprawie przełożona powódki M. M. poinformowała powódkę, że do końca dnia 23 stycznia 2017 roku muszą zostać umieszczone w Internecie wszystkie ogłoszenia.

Zamieszczenie ogłoszenia w Internecie zajmowało pracownikom pozwanego, w tym powódce, średnio około 2 – 3 godziny.

**(dowód: zeznania świadka K. B. – protokół rozprawy z dnia 03.10.2017r. od 00:27:27 do 00:37:06 i od 01:10:15 do 01:18:05, zeznania świadka M. K. (1) - protokół rozprawy z dnia 03.10.2017r. od 00:37:11 do 00:50:19, zeznania świadka M. M. - protokół rozprawy z dnia 03.10.2017r. od 00:50:19 do 01:10:15, zeznania świadka U. S. - protokół rozprawy z dnia 03.10.2017r. od 01:30:27 do 01:40:36, zeznania świadka A. D. – protokół rozprawy z dnia 17.05.2018r. od 00:05:52 do 00:32:48, zeznania świadka W. P. - protokół rozprawy z dnia 17.05.2018r. od 00:41:58 do 00:51:41, zeznania powódki E. S. – protokół rozprawy z dnia 22.05.2018r. od 00:01:34 do 00:25:40)**

We wprowadzonym w pozwanym regulaminie postępowania w sprawach o udzielenie zamówienia publicznego brak było jednoznacznego określenia zasad dotyczących umieszczania ogłoszenia o zamówieniu publicznym w internecie bez uprzednio sporządzonego i zatwierdzonego SIWZ. Brak było również w pozwanym pisemnego regulaminu, który określałby kolejność sporządzania dokumentów i umieszczania ogłoszeń w internecie.

**(dowód: regulamin postępowania w sprawach o udzielenie zamówienia publicznego – k. 452 – 472, zeznania świadka M. K. (1) - protokół rozprawy z dnia 03.10.2017r. od 00:37:11 do 00:50:19, zeznania świadka K. B. – protokół rozprawy z dnia 03.10.2017r. od 00:27:27 do 00:37:06 i od 01:10:15 do 01:18:05)**

Powódka została zapoznana z regulaminem pracy (...) Regulamin Pracy obowiązujący w pozwanym określał zasady korzystania ze sprzętu służbowego zgodnie z ich przeznaczeniem wyłącznie do zadań służbowych.

Pracownicy pozwanego w tym powódka korzystali z komputerów do celów prywatnych, przeglądając strony internetowe nie związane z ich pracą. Miało to miejsce zwłaszcza na początku roku, gdy było mniej pracy. Pod koniec stycznia 2017 roku komendant pozwanego zarządził kontrolę na komputerze służbowym powódki i trzech innych pracowników. W wyniku tej kontroli, zakończonej dnia 9 lutego 2017 roku, ustalono, że w okresie od 4 stycznia 2017 roku do 27 stycznia 2017 roku powódka odwiedziła łącznie 1752 strony internetowe niezwiązane z wykonywaną przez nią pracą, strony te były wyświetlane łącznie 5142 razy. Z czterech sprawdzanych przez pracodawcę komputerów najwięcej wejść ujawniono na komputerze powódki.

**(dowód: zeznania świadka K. B. – protokół rozprawy z dnia 03.10.2017r. od 00:27:27 do 00:37:06 i od 01:10:15 do 01:18:05, zeznania świadka K. K. - protokół rozprawy z dnia 03.10.2017r. od 01:18:05 do 01:30:27, zeznania świadka M. K. (2) – protokół rozprawy z dnia 06.03.2018r. od 00:02:13 do 00:12:18, zeznania świadka A. D. – protokół rozprawy z dnia 17.05.2018r. od 00:05:52 do 00:32:48, zapis profilu przeglądarki internetowej komputera powódki – k. 199 – 363, meldunek z dnia 10.02.2017r. – k. 384, oświadczenie powódki o zapoznaniu się z regulaminem pracy k. 31, )**

Między powódką a jej przełożoną M. M. istniał konflikt, który rozpoczął się od momentu objęcia przez M. M. funkcji p. o. kierownika sekcji zamówień publicznych. Powódka podważała kompetencje M. M., spóźniała się na odprawy. Powódka złożyła zawiadomienie do prokuratury o możliwości popełnienia przestępstwa w związku z mobbingiem dokonywanym przez M. M..

**(dowód: zeznania świadka M. K. (1) - protokół rozprawy z dnia 03.10.2017r. od 00:37:11 do 00:50:19, zeznania świadka M. M. - protokół rozprawy z dnia 03.10.2017r. od 00:50:19 do 01:10:15, zeznania świadka U. S. - protokół rozprawy z dnia 03.10.2017r. od 01:30:27 do 01:40:36, zeznania świadka U. Ź. - protokół rozprawy z dnia 17.05.2018r. od 00:51:41 do 01:03:23, zeznania powódki E. S. – protokół rozprawy z dnia 22.05.2018r. od 00:01:34 do 00:25:40)**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z: świadectwa pracy z k. 5 – 6 (w zakresie okresu zatrudnienia powódki), umowy o pracę na czas nieokreślony z k. 88, zaświadczenia o wynagrodzeniu z k. 43, porozumienia

zmieniającego z dnia 30.11.2015r. z k. 141, zakresu obowiązków powódki z k. 153 – 156, pisma pracodawcy z dnia 10.02.2017r. i odpowiedzi organizacji związkowej z k. 164 – 166, meldunku z dnia 10.02.2017r. z k. 175, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z k. 176 – 177, potwierdzenia odbioru z k. 183, rozkazu dziennego nr 44/17 z dnia 3 marca 2017 roku z k. 185, regulaminu pracy z załącznikami z k. 413 – 449, oświadczenia powódki z dnia 04.06.2014r. z k. 126, regulaminu postępowania w sprawach o udzielenie zamówienia publicznego z k. 452 – 472, zapisu profilu przeglądarki internetowej komputera powódki z k. 199 – 363 oraz meldunku z dnia 10.02.2017r. z k. 384, których wiarygodność i prawdziwość nie były skutecznie zakwestionowane przez strony w toku postępowania.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i powódki, częściowo uznając je za niewiarygodne.

Odnośnie zeznań świadka K. B. Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim z zeznań tych wynika, że nie było żadnych regulacji w pozwanym dotyczących korzystania ze sprzętu służbowego. Sąd bowiem ustalił, że odpowiednie zakazy i ograniczenia były zapisane w regulaminie pracy, który zakazywał korzystania ze sprzętu służbowego do celów prywatnych. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka K. B. również w zakresie, w jakim twierdziła ona, że przy przetargu unijnym nie jest potrzebny dokument SIWZ, z zeznań świadków A. D. i W. P. wynika bowiem, że o ile SIWZ nie musiał być opublikowany razem z ogłoszeniem to zawierał on informacje kluczowe, które powinny zostać umieszczone w ogłoszeniu.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka A. D. w zakresie, w jakim twierdziła ona, że nie było zabronione wchodzenie na strony internetowe nie mające związku z pracą, bowiem przeczą temu zapisy z regulaminu pracy. Świadek dalej twierdzi, że wszyscy pracownicy wiedzieli, że nie jest to zabronione. Przeświadczenie takie jednak nie może podważyć wyraźnych zapisów regulaminu pracy. Powyższe uwagi znajdują również zastosowanie w przypadku oceny zeznań świadków W. P. i U. Ż., które także wskazały na częste korzystanie z Internetu w celach prywatnych, co nie oznacza że pracodawca na to zezwalał.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka A. D. również w zakresie, w jakim świadek ta twierdziła, że nie było polecenia wydanego powódce i innym pracownikom odnośnie konieczności opublikowania ogłoszeń w Internecie o zamówieniach publicznych do końca dnia 23 stycznia 2017 roku. Sąd miał bowiem na uwadze, że zeznania innych świadków (świadek M. K. (1), świadek U. S.) potwierdzają że takie polecenie zostało wydane.

W pozostałym zakresie Sąd dał wiarę zeznaniom świadków A. D., W. P. i U. Ż.. W szczególności sąd za wiarygodne uznał zeznania A. D. i W. P. w zakresie, w jakim świadkowie ci wskazują, że dokument SIWZ co prawda przy ogłoszeniach unijnych był publikowany dopiero po 48 godzinach od opublikowania ogłoszenia o zamówieniu, lecz jednocześnie dokument SIWZ był konieczny do skonstruowania prawidłowego ogłoszenia o zamówieniu, zawierał on bowiem wszystkie istotne informacje.

Zeznania świadka S. K. zostały uznane za wiarygodne. Fakt, że pracownicy zwykle na początku roku mieli mniej pracy i wchodzili na strony internetowe w celach niezwiązanych z pracą, nie oznacza, że pracodawca pozwalał na takie zachowanie. Z materiału dowodowego wynika, że rzeczywiście, początek roku był okresem, w którym było mniej pracy, jednak należy mieć na uwadze że powódka otrzymała polecenie opublikowania ogłoszenia unijnego.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka K. K., świadka M. K. (1) oraz świadka M. K. (2), są one bowiem ze sobą spójne, a także znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Sąd uznał również za wiarygodne zeznania świadka M. M..

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki E. S. w zakresie, w jakim powódka twierdzi, że nie było wydanego polecenia co do umieszczenia ogłoszenia o zamówieniu publicznym w Internecie, z zeznań pozostałych świadków wynika bowiem, że dnia 23 stycznia 2017 roku przełożona powódki przekazała jej i dwóm innym pracownikom ustne polecenie umieszczenia tego ogłoszenia do końca tego dnia. Sąd nie dał również wiary zeznaniom powódki w zakresie, w jakim zeznała ona, że nie można zamieścić ogłoszenia bez SIWZ, z zeznań innych świadków wynika bowiem, że w przypadku ogłoszeń unijnych ów dokument SIWZ musiał być opublikowany dopiero po 48 godzinach, nie było więc konieczności publikowania go razem z ogłoszeniem o zamówieniu. Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki w zakresie, w jakim

twierdziła ona, że bez zatwierdzonego dokumentu SIWZ nie miała ona koniecznych informacji, na podstawie których mogła dokonać ogłoszenia. Sąd miał na uwadze, że ogłoszenie o zamówieniu musiało być zgodne z SIWZ, który to dokument zawierał niezbędne dane, przenoszone do ogłoszenia. Potwierdzają to zeznania świadków W. P., A. D.. Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki również w zakresie, w jakim twierdziła ona, że korzystanie z Internetu do celów niezwiązanych z pracą nie było zabronione, bowiem co innego wynika z treści regulaminu pracy, z którym powódka się zapoznała. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania powódki za wiarygodne, mając jednak na uwadze, że ocena co do prawdziwości przyczyn wypowiedzenia należy do Sądu.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powódki o przywrócenie jej do pracy na poprzednie warunkach pracy i płacy u pozwanego pracodawcy w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nią umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia.

Podstawą materialnoprawną dla roszczenia powódki jest regulacja z art. 56 § 1 KP, 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. Przepisy dotyczące możliwości rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia są z kolei zawarte w art. 52 KP. Z analizy oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę wynika, że pozwany rozwiązał z nią tę umowę na podstawie art. 52 §1 pkt 1 KP. Zgodnie z tym przepisem pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozstrzygając zasadność dochodzonego przez powódkę roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy oświadczenie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę), oraz czy podana przyczyna spełniała kryteria ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W toku postępowania Sąd ustalił, że oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę zostało sporządzone na piśmie. Przed rozwiązaniem z nią umowy o pracę pracodawca dokonał też konsultacji z organizacją związkową. W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę jest zaś podana przyczyna je uzasadniająca. Zatem należało więc uznać, że zostały spełnione wszelkie wymogi formalne. Wobec tego sąd dokonał analizy podanej przez pracodawcę przyczyny pod kątem sprawdzenia, czy faktycznie zachowania powódki wskazane przez pozwanego wyczerpują znamiona ciężkiego naruszenia przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z analizy treści oświadczenia wynika, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest ciężkie naruszenie przez powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na niewykonaniu w dniu 23 stycznia 2017 roku polecenia pełniącego obowiązki kierownika Sekcji Zamówień Publicznych o zamieszczeniu ogłoszenia na stronie internetowej postępowania o udzielenie zamówienia publicznego nr (...), zaś drugie polegające na niewykonywaniu obowiązków służbowych poprzez fakt przeznaczania czasu pracy na przeglądanie stron internetowych w celu niezwiązanym z wykonywaniem obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z utrwalonym poglądem wyrażonym w orzecznictwie, który niewątpliwie zasługuje na aprobatę „ocena, czy naruszenie obowiązku [przez pracownika] jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo” – wyrok SN z dnia 20 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 81/13.

W pierwszej kolejności Sąd przeanalizował zachowanie powódki polegające na niewykonaniu w dniu 23 stycznia 2017 roku polecenia pełniącego obowiązki kierownika Sekcji Zamówień Publicznych o zamieszczeniu ogłoszenia na stronie internetowej postępowania o udzielenie zamówienia publicznego nr (...). Z ustalonego stanu faktycznego

wynika, że dnia 23 stycznia 2017 roku powódka otrzymała polecenie od swojego przełożonego zamieszczenia do końca tego dnia w internecie unijnego ogłoszenia o zamówieniu publicznym, czego nie wykonała. Oznacza to, że nie wykonała ona polecenia swego przełożonego. Wykonywanie poleceń przełożonych, ale nie są one sprzeczne z prawem, czy z regulacjami obowiązującymi wewnątrz zakładu pracy, należy uznać za podstawowy obowiązek pracownika (art. 100 § 1 KP). Pozwany nie udowodnił, że powódka nie wykonała polecenia z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Sąd ustalił bowiem, że powódka do końca dnia 23 stycznia 2017 roku nie dysponowała oficjalnie zatwierdzonym dokumentem Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia (SIWZ). Argumentacja strony pozwanej w toku niniejszego postępowania zmierzała do wykazania, że bez takiego dokumentu powódka mogła dokonać publikacji przedmiotowego ogłoszenia, ponieważ przy ogłoszeniach unijnych dokument SIWZ był publikowany w internecie dopiero po 48 godzinach od publikacji ogłoszenia. Uwadze stronie pozwanej umknęło jednak, że powódka ogłoszenie w internecie sporządzała na podstawie dokumentu SIWZ. W rzeczywistości więc, by poprawnie dokonać ogłoszenia musiała ona dysponować dokumentem SIWZ, który określał istotne informacje dotyczące ogłaszanego zamówienia publicznego. Sąd miał tu na uwadze, że w przypadku przetargu nieograniczonego zakres informacji umieszczanych w ogłoszeniu o zamówieniu określony jest w art. 41 ustawy – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2017r., poz. 1579, ze zm.). Informacje te obejmują m. in. określenie przedmiotu oraz wielkości lub zakresu zamówienia, termin wykonania zamówienia, czy kryteria oceny ofert i ich znaczenie. Informacje te są również zamieszczane w SIWZ (art. 36 ustawy - Prawo zamówień publicznych). Informacje te powódka musiała więc zaczerpnąć z dokumentu SIWZ, który na dzień 23 stycznia 2017 roku nie był jeszcze oficjalnie zatwierdzony. Powódka mogła oczywiście samodzielnie wpisać istotne informacje, albo posłużyć się niezatwierdzonym jeszcze SIWZ, ale wówczas narażała się na błędy w ogłoszeniu, co również mogło skutkować dla niej odpowiedzialnością dyscyplinarną. Powódka więc prawidłowo wstrzymała się z dokonaniem ogłoszenia na stronie internetowej, wobec braku zatwierdzonego SIWZ. Sąd miał ponadto na uwadze, że w toku postępowania pozwany nie wykazał, aby istniał u niego regulamin nakazujący w takiej sytuacji, w jakiej znalazła się powódka, dokonywanie ogłoszenia o zamówieniu. Z kolei z zeznań świadków, w szczególności A. D. i W. P. wynika, że pracownik powinien czekać na zatwierdzony SIWZ i dopiero na jego podstawie dokonywać ogłoszenia o zamówieniu. Powódka więc wstrzymując się z dokonaniem ogłoszenia o zamówieniu do czasu uzyskania oficjalnie zatwierdzonego dokumentu SIWZ była przekonana o słuszności swego działania. Jej zachowaniu nie można więc przypisać winy umyślnej, czy rażącego niedbalstwa. Wina umyślna w przypadku powódki powinna bowiem charakteryzować się tym, że powódka wiedziała, że nie wykonując polecenia przełożonej zachowuje się wbrew regułom przyjętym w pozwanym i naraża pozwanego na szkodę. Powódka jednak była przekonana o tym, że działa zgodnie z przepisami i czekała na dokument, na podstawie którego mogła dokonać ogłoszenia. Nie sposób powódce przypisać również rażącego niedbalstwa, które 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 przeczność i ostrożność w działaniu. W przypadku powódki zachowała ona bowiem szczególną ostrożność i przeczność, czekając na akceptację dokumentu SIWZ. Powódka nie zlekceważyła polecenia przełożonej, chciała je wykonać i dokonać ogłoszenia, jednak miała na uwadze, że konkretne i szczegółowe informacje dotyczące zamówienia może pobrać tylko z dokumentu SIWZ, który do końca dnia 23 stycznia 2017 roku nie został jeszcze zatwierdzony. Nie ignorowała też następstw braku ogłoszenia, nie przyświecał jej bowiem cel, aby w ogóle ogłoszenia nie dokonać. Wręcz przeciwnie, chciała ona je umieścić w Internecie, jednak w trosce o dobro pracodawcy uznała, że bez zatwierdzonego dokumentu SIWZ nie może dokonać ogłoszenia. Wobec powyższego Sąd uznał, że brak jest w niniejszej sprawie przesłanki winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa w przypadku zachowania powódki polegającego na niewykonaniu polecenia dotyczącego umieszczenia ogłoszenia o zamówieniu publicznym.

Warto również dodać, że pozwany nie wykazał, aby w związku z brakiem opublikowania ogłoszenia w dniu 23 czerwca 2017 roku doszło do jakiegokolwiek naruszenia lub zagrożenia jego interesów. Pozwany nie wykazał w toku postępowania, aby doszło do faktycznego opóźnienia w realizacji zadań publicznych przez pozwanego, ani też, aby skutkowało to dalszymi negatywnymi konsekwencjami dla niego, czy też choćby narażało na takie konsekwencje.

Reasumując jeśli chodzi o pierwsze wskazane zachowanie powódki Sąd uznał, że faktycznie powódka dopuściła się naruszenia swego obowiązku pracowniczego o charakterze podstawowym, jednak naruszenie to nie nosiło znamion ciężkości. Tym samym nie mogło ono być podstawą do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art 52 kp.

W tym miejscu należy przejść do analizy drugiego zachowania powódki, które polegało na niewykonywaniu obowiązków służbowych poprzez fakt przeznaczania czasu pracy na przeglądanie stron internetowych w celu niezwiązanym z wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Z ustaleń Sądu wynika, że powódka w okresie od 4 stycznia 2017 roku do 27 stycznia 2017 roku dokonała 5.142 wejść na strony internetowe w celach niezwiązanym z pracą. Wśród stron, na które powódka wchodziła w godzinach pracy były takie strony jak: (...) czy strony sklepów internetowych, a także wyszukiwania w przeglądarce google.pl haseł niezwiązanym z pracą (hasła dotyczące pielęgnacji roślin doniczkowych, gotowania, czy dekorowania domu). W ocenie Sądu przeznaczanie przez powódkę czasu pracy oraz sprzętu dostarczonego jej przez pracodawcę na przeglądanie Internetu w celach prywatnych jest naruszeniem podstawowego obowiązku powódki. Obowiązek ten wynika z regulaminu pracy funkcjonującego w pozwanym, który wskazuje wyraźnie, że obowiązkiem pracownika jest w szczególności używanie środków pracy zgodnie z ich przeznaczeniem, wyłącznie do wykonywania zadań służbowych (§13 ust. 2 pkt 11 regulaminu pracy). Obowiązek taki wywieść można również z art. 100 § 2 pkt 2 KP (pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku). Powódka wchodząc na strony internetowe niezwiązane z jej pracą naruszyła więc swój podstawowy obowiązek pracowniczy. Należy teraz przejść do oceny znamienia ciężkości owego naruszenia. Sąd uznał, iż zachowanie powódki cechowało się winą umyślną, powódka bowiem doskonale zdawała sobie sprawę z tego co robi, wiedziała, że w godzinach pracy wchodzi na strony internetowe, które nie są jej pomocne w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Nie usprawiedliwiają tłumaczenia powódki, jakoby wchodzenie na strony internetowe niezwiązane z pracą było akceptowane przez jej przełożoną, Sąd miał bowiem na uwadze, że sam fakt, że przełożona nie zwraca uwagi na takie zachowanie nie usprawiedliwia powódki która zapoznała się z regulaminem pracy, który zawierał zakaz wykorzystywania urządzeń należących do pracodawcy do celów prywatnych, niezwiązanym z pracą. Tak duża liczba wejść na strony niezwiązane z pracą musiała skutkować poświęceniem na to znacznej ilości czasu, który powinien być przeznaczony na wykonywanie zadań pracowniczych. Uznać należy przy tym że powódka musiała przynajmniej godzić się na to, że w tym czasie, gdy przeglądała Internet, nie będzie wykonywać obowiązków pracowniczych. Co prawda na początku roku pracownicy pozwanego mieli mniej pracy i dysponowali pewną ilością czasu wolnego, Sąd jednak miał na uwadze, że ilość odwiedzonych przez powódkę witryn wskazuje na codzienną praktykę spędzania dużej ilości czasu na czynnościach w ogóle niezwiązanym z pracą. Powódka w tym czasie miała obowiązek opublikowania ogłoszenia, którego wykonanie było przedmiotem wcześniejszych rozważań. Spędzając znaczną część dnia pracy na przeglądaniu Internetu w celach prywatnych powódka narażała interesy swego pracodawcy, polegające na zainfekowaniu komputera wirusami. Reasumując więc należy uznać, że powódka przeglądając strony internetowe niezwiązane z jej pracą w tak znacznym rozmiarze naruszyła w sposób ciężki swój podstawowy obowiązek pracowniczy. Oznacza to, że to zachowanie powódki może być przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia. Tym samym rozwiązanie umowy o pracę z powódką w trybie bez wypowiedzenia jest zgodne z prawem i jej roszczenie podlega oddaleniu.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 i 99 KP oraz §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265).

## ZARZĄDZENIE

(...)