

Sygn. akt III PK 212/19

POSTANOWIENIE

Dnia 17 listopada 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa S. G.

przeciwko G. spółce akcyjnej w P.

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 17 listopada 2020 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 14 czerwca 2019 r., sygn. akt VI Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Pozwem z 4 sierpnia 2017 r. S. G. (powód) zaskarżył złożone mu przez G. S.A. w P. (pozwany) oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, żądając odszkodowania w kwocie 35.833, 77 zł wraz z ustawowymi odsetkami.

Wyrokiem z 31 października 2018 r., IX (...) Sąd Rejonowy w S. zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w dochodzonej przez niego wysokości.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku kierownika Biura Teleinformatyki i podlegał bezpośrednio dyrektorowi

Departamentu Finansów. W okresie zatrudnienia powoda w pozwanej spółce obowiązywała ogólnozakładowa procedura PQ-O-D04 dotycząca komputerowego wspomaganie zarządzania, której celem było zapewnienie sprawnej obsługi informatycznej procesów biznesowych pozwanej oraz bezpieczeństwa zasobów informatycznych. Zgodnie z wymienioną procedurą pracownicy mogli korzystać wyłącznie ze sprzętu komputerowego i oprogramowania dopuszczonego do użytkowania w środowisku informatycznym pozwanego. Decyzje w tym przedmiocie podejmował dyrektor Biura Teleinformatyki Korporacyjnej, którym w okresie zatrudnienia powoda była A. P.. Instrukcja zabraniała samowolnego podłączania sprzętu teleinformatycznego, który nie został wcześniej dopuszczony do użytkowania. Zabronione było również wnoszenia na teren spółki komputerów prywatnych bez zgody kierownika Biura Ochrony, a także podłączanie komputerów prywatnych lub innych urządzeń teleinformatycznych do sieci pozwanego bez zgody Administratora Bezpieczeństwa Systemów. To ostatnie stanowisko zostało jednak zlikwidowane, a obowiązki w zakresie bezpieczeństwa systemów teleinformatycznych leżały w spornym okresie w gestii powoda.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że jeszcze przed opracowaniem Instrukcji (...) powód zaczął korzystać w pracy z prywatnego komputera MacBook Pro. Było to spowodowane faktem, że członkowie zarządu pozwanego zostali wyposażeni w komputery tego typu i kierowali do powoda zapytania i problemy dotyczące ich użytkowania, których rozwiązanie leżało w zakresie obowiązków powoda. Powód posiadał wprawdzie komputer służbowy, jednakże był to PC z systemem operacyjnym Windows. Powód nie uzyskał zaś zgody na zakup służbowego MacBooka. Prywatnego MacBooka powód wykorzystywał w zasadzie wyłącznie w celach służbowych. Przed przystąpieniem do użytkowania prywatnego komputera do celów służbowych powód uzyskał ustną zgodę A. P., nie wystąpił natomiast o zgodę na wnoszenie prywatnego sprzętu do Biura Ochrony. Prezes Zarządu pozwanego powziął informację o korzystaniu przez powoda z prywatnego komputera w związku z postępowaniem karnym, które zostało wszczęte w stosunku do innych niż powód osób. W wyniku pozyskania tych informacji pozwany rozwiązał z powodem stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, motywując swoją decyzję powzięciem informacji o udostępnieniu przez powoda danych

osobowych podmiotom nieuprawnionym oraz naruszeniem Instrukcji (...), z której wynikało, że „zabronione jest wykonywanie czynności mogących zakłócić prawidłowe funkcjonowanie środowiska teleinformatycznego”.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że doszło do naruszenia przepisów dotyczących rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. W ocenie Sądu Rejonowego z oświadczenia pracodawcy nie wynika, jakie zdarzenie bądź zdarzenia były przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy. Przyczyny wypowiedzenia nie wynikają także z postanowienia o wydaniu rzeczy w związku z wszczęciem postępowania karnego, gdyż nie wynika z niego co miało zostać przez powoda ujawnione i komu. Przede wszystkim nie ma w nim zaś mowy o danych osobowych, a jedynie o informacjach związanych z funkcjonowaniem pozwanego. Niedoprecyzowane są także motywy zwolnienia, opierające się na naruszeniu wewnętrznej instrukcji bezpieczeństwa, gdyż pracodawca ograniczył się jedynie do powołania jej treści bez jednoznacznego określenia, w jakim zakresie powód uchybił jej postanowieniom. Bezspornym było, że powód korzystał w pracy z prywatnego komputera MacBook Pro bez zgody i wiedzy kierownika Biura Ochrony, podczas gdy opracowana przez powoda instrukcja przewidywała taki obowiązek, jak i obowiązek uzyskania zgody Administratora Bezpieczeństwa Systemów. Tej ostatniej powód także nie posiadał, jednakże zdaniem Sądu Rejonowego nie można uznać tego za uchybienie obowiązkom pracowniczym w sytuacji braku stanowiska Administratora Bezpieczeństwa Systemów i pozostawienia obowiązków przypisanych do tego stanowiska powodowi jako osobie odpowiedzialnej za bezpieczeństwo IT.

W ocenie Sądu Rejonowego także nieuzyskanie przez powoda zgody na wnoszenie prywatnego komputera od kierownika Biura Ochrony nie może zostać uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż powód posiadał zgodę na korzystanie z prywatnego sprzętu udzieloną przez A. P., odpowiedzialną za bezpieczeństwo systemów teleinformatycznych w całej grupie kapitałowej. Zgoda na korzystanie z komputera obejmuje zaś zarówno jego wnoszenie na teren pozwanego jak i używanie do celów służbowych. W realiach przedmiotowej sprawy zaniechanie uzyskania zgody na wniesienie prywatnego sprzętu, wykorzystywanego do celów służbowych, gdy to po stronie powoda leżało

zapewnienie bezpieczeństwa systemów i gdy nadzorujący to bezpieczeństwo wiedział o korzystaniu z tego sprzętu, nie rodziło zagrożenia interesów pracodawcy. Uzyskanie wskazanej zgody, dotyczącej wyłącznie komputerów, nie eliminowało ani nie zmniejszało istnienia ryzyka pozyskania przez pracowników zasobów informatycznych pozwanej. Dostęp do nich warunkowało bowiem korzystanie z konta, a ich kopiowanie dokonane być mogło chociażby przy użyciu takich urządzeń jak pendrive. Co więcej instrukcja nie określała formy, w jakiej zgoda kierownika Biura Ochrony miała być udzielona, nie warunkowała także obowiązku informowania o niej innych komórek. Nie wiadomo zatem, czy gdyby powód o taką zgodę wystąpił, w dokumentacji pozostałby jakikolwiek ślad jej udzielenia.

Zdaniem Sądu Rejonowego pozwany nie wykazał prawdziwości i zasadności motywów rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podłączenie prywatnego komputera nie miało bowiem charakteru samowolnego, skoro wiedziała o nim nadzorująca bezpieczeństwo IT A. P., uzyskanie zgody kierownika Biura Ochrony dotyczyło wyłącznie wnoszenia prywatnego sprzętu, a w spółce nie było Administratora Bezpieczeństwa Systemów. Powód zaś z uwagi na potrzebę obsługi technicznej członków zarządu korzystających z komputerów MacBook musiał używać takiego właśnie komputera.

Apelacje od powyższego wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany.

Wyrokiem z 14 czerwca 2019 r., VI Pa (...) Sąd Okręgowy w S. oddalił apelację i obciążył pozwanego kosztami postępowania.

Sąd Okręgowy stwierdził, że z treści wypowiedzenia wynika, że pozwany silny akcent kładł na opisane w pierwszym zdaniu wypowiedzenia przekazanie przez powoda danych osobowych podmiotom nieuprawnionym. Twierdzenie to nie zostało jednak udowodnione, co więcej pozwany nie wykazał, o jakie konkretnie zdarzenie lub zdarzenia chodziło.

W ocenie Sądu Okręgowego samo podłączenie przez powoda prywatnego komputera do sieci pozwanego nie stanowiło istotnego zagrożenia dla systemu informatycznego pozwanego w sytuacji, gdy podłączenia dokonywał powód, będący osobą odpowiedzialną za bezpieczeństwo sieci.

Zdaniem Sądu Okręgowego naruszenie przez powoda Instrukcji (...), dotyczącej zasad korzystania z systemów informatycznych mogło stanowić

podstawę do utraty zaufania pracodawcy i w konsekwencji wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Nie uzasadniało natomiast, w szczególności przy braku konkretyzacji naruszeń jakich dopuścił się powód, rozwiązania z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniósł pozwany, zaskarżając go w całości.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został oparty na przesłance występowaniu w sprawie istotnego zagadnienia prawnego – czy sąd rozpoznający sprawę z odwołania od rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest zobowiązany dopuścić z urzędu i przeprowadzić dowód z opinii biegłego w przypadku konieczności oceny zagrożenia interesów pracodawcy, gdy wyraża pogląd odmienny od stanowiska stron i wiadomości powszechnie dostępnych? Ponadto w ocenie pozwanego skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona z uwagi na naruszenie przez Sąd Okręgowy art. 378 § 1 w związku z art. 287 § 1 k.p.c. przez przyjęcie, że powód, mający stanowisko mogące w istotny sposób wpływać na bezpieczeństwo pracodawcy nie doprowadził do zagrożenia, gdyż samo podłączenie komputera marki Apple do sieci nie stanowiło istotnego zagrożenia dla systemu informatycznego pozwanego w sytuacji, gdy podłączenia dokonał powód, będący osobą odpowiedzialną za bezpieczeństwo sieci.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwanego powód wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania i zasądzenie kosztów sądowych w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

W przedmiotowej sprawie pozwany dąży do wykazania, że Sądy nieprawidłowo oceniły stan faktyczny sprawy, uznając, że powód swoim postępowaniem nie dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, zupełnie tracąc z pola widzenia wymogi, jakim musi odpowiadać rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że wymienione w

art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ciężkie naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa 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. (wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2018 r., II PK 233/17, LEX nr 2590753). W niniejszej sprawie, co wynika z jednoznacznych ustaleń faktycznych powód dopuścił się naruszenia procedur obowiązujących u pracodawcy (brak zgody na wniesienie prywatnego komputera na teren pracodawcy), jednakże uzyskał zgodę osoby odpowiedzialnej za bezpieczeństwo teleinformatyczne w korporacji na użytkowanie prywatnego sprzętu do celów służbowych. Trudno mu także czynić zarzut niezyskania zgody Administratora Bezpieczeństwa Systemów, skoro w spornym okresie u pozwanego stanowisko to nie istniało, a za bezpieczeństwo systemów odpowiadał powód. Skoro zatem powód zabezpieczał komputery innych pracowników, był także w stanie zabezpieczyć własny prywatny komputer i nie narażał przez to interesów pracodawcy. Co więcej należy podkreślić, że powodem nabycia i używania przez powoda komputera MacBook na terenie zakładu pracy była konieczność wywiązania się z obowiązku obsługi technicznej członków zarządu, którzy zostali wyposażeni w takie komputery. Jednocześnie z ustaleń postępowania sądowego wynika, że pozwany nie wyraził zgody na zakup dla powód służbowego komputera MacBook. W tej sytuacji należy przyjąć, że skoro powód sam zakupił tego rodzaju komputer dla siebie, by móc efektywnie wykonywać część obowiązków pracowniczych na rzecz pozwanego i poinformował o konieczności używania prywatnego sprzętu osobę odpowiedzialną za nadzorowanie bezpieczeństwa informatycznego grupy kapitałowej, to powodem

kierował wzgląd na dobro firmy i potrzebę podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych oraz wykonywanie obowiązków pracowniczych, mimo przeszkód ze strony pracodawcy (odmawiającego zakupu służbowego MacBooka przy jednoczesnym zobowiązaniu powoda do wspierania członków zarządu przy korzystaniu z tego rodzaju sprzętu).

Sąd Najwyższy zwraca także uwagę, że obowiązek udowodnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika spoczywa na pracodawcy zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza obowiązek udowodnienia winy pracownika w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Inne, „lżejsze” postacie winy nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, na co wskazuje użyte w art. 52 § 1 k.p. sformułowanie o „ciężkim” naruszeniu. Nie chodzi tu zatem o jakiegokolwiek naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane. Dopiero w przypadku wskazania w decyzji rozwiązującej stosunek pracy szczegółowych przyczyn takiej decyzji oraz precyzyjnego wskazania dowodów potwierdzających ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych z winy pracownika, pracownik jest zobligowany w procesie nie tylko do odniesienia się do przedstawionych zarzutów i dowodów, ale także do przedstawienia dowodów negujących jego zawinione postępowanie (wyrok Sądu Najwyższego z 24 października 2018 r., II PK 188/17, LEX nr 2573404). Tymczasem w niniejszej sprawie pozwany nie tylko nie określił konkretnego zdarzenia lub zdarzeń stanowiących podstawę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia (powód w pozwie domniemywał jakie konkretnie okoliczności stały u podstaw rozwiązania stosunku pracy), to jeszcze część z podanych motywów się nie potwierdziła (rzekome udostępnienie przez powoda danych osobowych podmiotom nieuprawnionym). Pracodawca nie tylko zatem nie wykazał ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przy rozwiązaniu stosunku pracy, ale także w trakcie postępowania sądowego w sposób nieuprawniony imputował sądom, że te uznały, iż nie doszło do naruszenia interesów pracodawcy z uwagi na markę komputera, z jakiego korzystał powód. W istocie zaś Sądy przyjęły, że powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż był w stanie właściwie

zabezpieczać sprzęt tak, by nie zagrażał on bezpieczeństwu sieci pracodawcy i dysponował zgodą na jego użytkowanie, wydaną przez A. P.

Odnosząc się także do podniesionej w zagadnieniu prawnym kwestii dopuszczenia z urzędu dowodu z opinii biegłych, Sąd Najwyższy stwierdza, że w orzecznictwie przyjmuje się, że zaniechanie przez sąd dopuszczenia dowodu z urzędu może stanowić usprawiedliwioną podstawę kasacyjną, jeżeli w wyniku tego zaniechania nie zostały wyjaśnione wszystkie okoliczności sporne, istotne dla rozstrzygnięcia sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z 20 maja 2011 r., II UK 339/10, LEX nr 898704). W niniejszej sprawie okoliczności zostały dokładnie zrekonstruowane. Powód korzystał z prywatnego komputera za zgodą A. P. i pełniąc obowiązki przypisane do stanowiska Administratora Bezpieczeństwa Systemów, którego u pozwanego nie było. Nie posiadał jedynie zgody kierownika Biura Ochrony na wniesienie prywatnego sprzętu. Podejmując kontestowane przez pracodawcę działania, powód kierował się dobrem firmy i chęcią prawidłowego wykonywania ciężących na nim obowiązków. Ponadto, pracodawca w toku postępowania nie wykazał, by powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W tych okolicznościach przeprowadzenia dowodu z opinii biegłych nie służyłoby rozstrzygnięciu sprawy a jej nieuzasadnionemu przedłużeniu. Tym samym pozwany nie wykazał, że zachodzą podstawy do merytorycznego rozpoznania skargi kasacyjnej.

Mając na względzie powyższe Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.