

POSTANOWIENIE

Dnia 11 października 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z powództwa M. Ł.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w B. Oddział Kopalnia Węgla [...] w R.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 11 października 2023 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim
z dnia 28 stycznia 2021 r., sygn. akt V Pa 16/20,

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

2. zasądza od powoda M. Ł. na rzecz pozwanego P. Spółki Akcyjnej w B. Oddział Kopalnia Węgla [...] w R. 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanemu orzeczenia do dnia zapłaty.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 grudnia 2019 r. Sąd Rejonowy w Bełchatowie Wydział IV Pracy oddalił powództwo M. Ł. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przeciwko P. Spółka Akcyjna w B. Oddział Kopalnia Węgla [...] w R. i zasądził od powoda na rzecz pozwanego zwrot kosztów zastępstwa

procesowego i nie obciążył powoda obowiązkiem zwrotu wydatków poniesionych na koszt opinii biegłych.

Na skutek apelacji powoda od ww. wyroku Sądu Rejonowego z dnia 30 grudnia 2019 r., Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim Wydział V wyrokiem z dnia 28 stycznia 2021 r. oddalił apelację i zasądził od powoda na rzecz pozwanego zwrot kosztów za postępowanie apelacyjne. Sąd Odwoławczy zaakceptował zarówno stan faktyczny ustalony przez Sąd I instancji, jak i rozważania prawne. Pierwszą przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę było ujawnione w toku kontroli wykorzystywanie (w tym w czasie pracy) przydzielonych zasobów ICT niezgodnie z ich przeznaczeniem oraz posiadanie na nich treści niezwiązanych z wykonywaną pracą i zajmowanym stanowiskiem, tj. treści pornograficznych. A zatem należało ustalić, czy takie właśnie treści posiadał powód na przydzielonym komputerze i to Sąd Rejonowy ustalał. Sąd II instancji wskazał, iż nie można przyjąć, zważywszy na przedstawione obrazy, że pliki na komputerze powoda miały charakter erotyczny. Były to pliki pornograficzne. Twierdzenie powoda, że nie wiedział, że w tym pliku znajdują się treści pornograficzne, że z nich nie korzystał, ocenione zostały skrupulatnie przez Sąd Rejonowy, także w kontekście zeznań świadków K. M. i E. G. Twierdzenia powoda, że nie znał zawartości katalogu Muza i fotki, że nie wiedział, że znajduje się tam katalog XXX, to linia obrony powoda, jednak nie znajduje ona potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Sąd Rejonowy ustalił, w jakiej dacie weszła u pozwanego Procedura [...] korzystania z zasobów teleinformatycznych P. Spółka Akcyjna w B. Oddział Kopalnia Węgla [...] w R.. Weszła ona w życie 23 marca 2016 r., a więc nie ma wątpliwości, że po dacie przekazania komputera powodowi i po dacie, w której kwestionowane pliki znalazły się na tym komputerze. Nie oznacza to jednak, że posiadanie przez powoda w komputerze treści pornograficznych, jak również innych treści niezwiązanych z pracą i zajmowanym stanowiskiem było dozwolone. Wręcz przeciwnie. Przed wszystkim bowiem ww. Procedura zastąpiła wcześniej obowiązujące Zarządzenie nr [...]

z dnia 5 maja 2014 r. w sprawie wprowadzenia do stosowania „Regulaminu korzystania z zasobów informatycznych i telekomunikacyjnych (ICT) w P. S.A.”, które również wyraźnie zakazywało wykorzystywania sprzętu służbowego

pracodawcy do celów niezwiązanych z wykonywaną pracą. Ponadto po wejściu w życie Procedury powód także nie usunął plików, które nie były związane z pracą. Ustalenia poczynione w sprawie prowadzą – zdaniem Sądu II instancji - do wniosku, że przyczyny podane w piśmie o rozwiązaniu stosunku pracy, to nie tylko okoliczności prawdziwe, ale także konkretne.

Zachowanie powoda było obiektywnie bezprawne (powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze wynikające z Kodeksu pracy, jak i wewnętrznych uregulowań), subiektywnie zawinione (rażące niedbalstwo) i zagrażało interesom pracodawcy, co oznacza, że miało charakter ciężki. Jak podkreślił Sąd Okręgowy już w pisemnym zakresie obowiązków powoda, wskazano, że jest on obowiązany do stosowania się do zewnętrznych i wewnętrznych aktów normatywnych (przepisów, norm, standardów, regulaminów, zarządzeń i poleceń służbowych) obowiązujących pracownika oraz do przyjętego u pracodawcy porządku pracy, dbałości o mienie pracodawcy oraz jak najefektywniejszego wykorzystania tego mienia w celu wykonywania pracy, a także powstrzymania się od realizacji celów lub interesów osobistych w czasie pracy i przy wykorzystaniu mienia pracodawcy. Tych obowiązków powód nie przestrzegał. Zachowanie powoda było także subiektywnie zawinione i zagrażało interesom pracodawcy, co oznacza, że miało charakter ciężki. Jak wykazało postępowanie dowodowe, powód miał na swoim komputerze treści niezwiązane z wykonywaną pracą i zajmowanym stanowiskiem, w tym treści pornograficzne. Nie sposób także przyjąć, że powód nie miał świadomości posiadania w komputerze takich materiałów. Miał ją, ponieważ materiały te, wraz z innymi prywatnymi materiałami, znajdującymi się w folderze Muza i fotki, zostały skopiowane na komputer powoda z poprzedniego jego komputera służbowego. Powód ciężko naruszył podstawowy obowiązek pracowniczy dbałości o dobro i mienie pracodawcy, co z kolei naruszało interesy pracodawcy, gdyż zagrażało bezpieczeństwu sieci informatycznej pracodawcy. Tym samym wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania stosunku pracy Sąd II instancji uznał za prawdziwe i konkretne, i jako takie uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Postanowieniem z dnia 5 listopada 2021 r., V WSC P 1/21, umorzono postępowanie za czas pozostawania bez pracy M. Ł. (k. 411).

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 28 stycznia 2021 r. złożył powód, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 52 § 2 k.p. w zw. z art. 3¹ k.p. w zw. z art. 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że 1 - miesięczny termin, o którym mowa w tym przepisie, rozpoczął swój bieg dopiero z chwilą przekazania informacji o wynikach kontroli komputera powoda osobie zarządzającej pozwaną kopalnią (dyrektorowi kopalni), tj. z dniem 27 marca 2017 r., a nie w dniu, kiedy taką informację uzyskał dyrektor Departamentu Bezpieczeństwa i Ciągłości Biznesowej w P. S.A. R. B., tj. najpóźniej 12 grudnia 2016 r., które było wynikiem błędnej interpretacji art. 3¹ k.p. i uznanie, że ten ostatni jako sprawujący nadzór nad czynnościami kontrolnymi nie był inną osobą, o której mowa w tym przepisie. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Piotrkowie Trybunalskim o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych oraz o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W ocenie skarżącego skarga powinna zostać przyjęta, ponieważ w sprawie występują zagadnienia prawne w rozumieniu art. 398 § 1 pkt 1 k.p.c., których rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy będzie miało znaczenie nie tylko w tej sprawie, ale także dla praktyki sądów pracy w sprawach podobnych. Problem korzystania ze służbowych komputerów przez pracowników, zwłaszcza w ostatnim okresie (pandemii) wydaje się istotny w codziennej praktyce pracodawców, jak i w orzecznictwie. Zagadnieniem istotnym w związku ze sprawą, której skarga dotyczy, upatruję w konieczności udzielenia odpowiedzi na pytanie: „Czy i kiedy korzystanie przez pracownika ze służbowego komputera dla celów prywatnych uzasadniać będzie uznanie jego zachowania za spełniające przesłanki ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.?”. Jak wyjaśnił skarżący, nie chodzi o kazuistyczne wskazanie tych przypadków, ale o wypracowanie w praktyce orzeczniczej pewnych kryteriów, które będą decydować możliwości rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym (bez wypowiedzenia z winy pracownika).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania zaś na wypadek nieuwzględnienia powyższego wniosku i przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania - o oddalenie skargi kasacyjnej w całości, jako nieuzasadnionej i o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Przypomnieć należy, że skarga kasacyjna nie jest (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia. Podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zatem zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2011 r., II UK 272/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 97). Przypomnienie to ma

znaczenie, gdyż zgłoszone przez stronę skarżącą pytanie „czy i kiedy korzystanie przez pracownika ze służbowego komputera dla celów prywatnych uzasadniać będzie uznanie jego zachowania za spełniające przesłanki ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. § 52 1 pkt 1 k.p.?” w istocie koncentruje uwagę na stanie faktycznym sprawy i ocenie dowodów. Poza tym próba odpowiedzi na tak zadane przez stronę skarżącą pytanie prowadziłyby do subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu, co nie mieści się w gestii Sądu Najwyższego.

Zwrócić uwagę należy również na to, że w przypadku powoływania się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego jako przesłankę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, w uzasadnieniu wniosku winno zostać sformułowane zagadnienie prawne oraz przedstawione argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu (normy) lub zespołu przepisów (norm) albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej). Sformułowane zagadnienie winno odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia: 28 października 2015 r., I PK 19/15, LEX nr 2021941; 19 maja 2022 r., I USK 422/21, LEX nr 3439438). Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w judykaturze, skarżący ma w tym zakresie obowiązek wywiedzenia i uzasadnienia występującego w sprawie problemu prawnego w sposób zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, niepublikowane; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 296/11, LEX nr 1214580; z dnia 11 czerwca 2013 r., II UK 71/13, LEX nr 1331300). Oznacza to w praktyce, iż zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr

52571, z dnia 5 lipca 2023 r., I CSK 6182/22, LEX nr 3578533), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, Biuletyn SN 2002 nr 10, s. 10; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02, Prokuratura i Prawo 2003 nr 8, poz. 37, s. 32 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179, z dnia 13 lipca 2023 r., I CSK 2570/22, LEX nr 3582702), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości.

Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468, z dnia 7 lutego 2019 r., I UK 29/18, LEX nr 2617355, z dnia 27 kwietnia 2021 r., II PSK 68/21, LEX nr 3252281). Poza tym przyjmuje się, że powołanie się na tę okoliczność wymaga, obok sformułowania tego zagadnienia, także przytoczenia związanych z nim konkretnych przepisów prawnych, wskazania, dlaczego jest ono istotne oraz przedstawienia argumentacji wskazującej na rozbieżne oceny prawne (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; 14 kwietnia 2015 r., II PK 217/14, LEX nr 678073; 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, LEX nr 2090999; 14 września 2022 r., II USK 716/21, LEX nr 3487761; 18 maja 2023 r., II USK 409/22, LEX nr 3566016).

Problem przedstawiony jako istotne zagadnienie prawne nie może też sprowadzać się do zwykłej wykładni i stosowania prawa (por. postanowienie Sądu Najwyższego: z dnia 16 marca 2009 r., III UK 90/08, LEX nr 707909 oraz z dnia 28 lutego 2023 r., II USK 193/22, Legalis nr 2930417) ani sprowadzać się do

wątpliwości skarżącego odnośnie do prawidłowości rozstrzygnięcia jego indywidualnej sprawy. Zatem rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego lub wątpliwości interpretacyjnych nie może się sprowadzać do odpowiedzi na zarzuty skarżącego skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia ani też do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP-wkładka 2003, nr 13, poz. 5; z dnia 9 marca 2012 r., I UK 370/11, LEX nr 1215126; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575).

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek stromy skarżącej o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, a w zasadzie postawione w tym wniosku pytanie nie spełnia wyżej określonych kryteriów. W uzasadnieniu wniosku nie wskazano, dlaczego zagadnienie jest istotne i w zasadzie w ogólnie nie zostało sformułowane zagadnienie prawne, jak również nie przedstawiono żadnych argumentów prawnych, które wykazałyby możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Strona skarżąca opowiedziała się jedynie za taką wykładnią przepisów, która w istocie doprowadziłaby do rozstrzygnięcia sprawy korzystnie dla powoda i ograniczyła się do wypunktowania i przedstawienia „reguł” dotyczących korzystania przez pracownika z komputera służbowego do celów prywatnych. Tymczasem, skarżący ma obowiązek nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także - w uzasadnieniu wniosku - przedstawić odpowiednią jurydyczną argumentację wskazującą na dopuszczalność i celowość rozwiązania problemu prawnego w sposób preferowany przez skarżącego, a odmienny od sposobu rozstrzygnięcia tego problemu przy wykorzystaniu zapatrywań wyrażonych przez Sąd drugiej instancji (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia: 12 kwietnia 2018 r., I UK 252/17, LEX nr 2533238; 16 lutego 2023 r., III USK 401/22, LEX nr 3549701). W celu spełnienia przesłanki przewidzianej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. nie wystarczy samo sformułowanie pytania (pytań) do Sądu Najwyższego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2018 r., II CSK 12/18, LEX nr 2499783). Nie spełnia wymogów również samo powołanie się na inne rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego – tak jak czyni to strona skarżąca, powołując wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r.,

II PK 110/10 oraz z dnia 6 listopada 2011 r., II PK 13/11, które to rozstrzygnięcia faktycznie dotyczą korzystania ze sprzętu pracodawcy dla celów niemających związku z wykonywaną pracą, ale oparte zostały na zupełnie innych ustaleniach faktycznych. Poza tym, jak wynika z uzasadnienia do wyroku z dnia 4 listopada 2010 r., Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, iż trudno jest postawiać jakąś jedną generalną tezę uogólniającą czy korzystanie ze sprzętu należącego do pracodawcy dla celów niemających związku z wykonywaną pracą jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, czy też nie, albowiem decydują o tym indywidualne okoliczności sprawy. Tak więc, na zadane przez stronę skarżącą pytanie, które w istocie sprowadza się do skatalogizowania przesłanek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., udzielenie odpowiedzi pozostaje niemożliwe, albowiem pozostaje nierozzerwalnie związane z okolicznościami faktycznymi danej sprawy.

Zarówno judykatura, jak i przedstawiciele doktryny prawa pracy wypowiedzieli się już wielokrotnie w tym zakresie, wskazując, że w użytym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 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. Bezprawności musi bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych elementów. Określenie "ciężkie naruszenie" należy zatem tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy, powstałego wskutek jego działania lub zaniechania. Wina pracownika stanowi element podmiotowy kwalifikacji zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie psychiczne sprawcy do swojego działania (zaniechania) (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 lutego 2023 r., II PSK 153/22, LEX nr 3538097; 23 lutego

2022 r., I PSK 222/21, LEX nr 3417283.). Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) 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 (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2020 r., II PK 134/19, LEX nr 3073113). Jednocześnie warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest uzasadnione w przypadku wystąpienia po stronie pracownika winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 2023 r., I PSK 25/22, LEX nr 3518316). Wystąpienie przesłanek kwalifikacyjnych ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku. Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma bowiem charakter klauzuli generalnej, zaś ocena zastosowania przepisów zawierających takie klauzule (zwroty niedookreślone, jak ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych) zależy od całokształtu ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 2022 r., III PSK 239/21, LEX nr 3521359). Jak wynika z uzasadnienia zaskarżonego wyroku, zachowanie powoda było subiektywnie zawinione i zagrażało interesom pracodawcy (zagrożenie bezpieczeństwa sieci informatycznej pracodawcy), gdyż powód posiadał na komputerze służbowym treści niezwiązane z wykonywaną pracą i zajmowanym stanowiskiem, w tym treści pornograficzne. Powód miał również pełną świadomość posiadania w komputerze służbowym takich materiałów wraz z innymi prywatnymi materiałami, znajdującymi się w folderze „Muzyka i fotki”, które zostały skopiowane z poprzedniego jego komputera służbowego.

Strona skarżąca powołuje w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, wskazując, że fotografie (pliki zawierające zdjęcia) wchodzą w zakres pojęcia „życia prywatnego” w rozumieniu art. 8 Konwencji Praw Człowieka i wobec tego wykorzystywanie przez pracownika komputera pracodawcy na cele prywatne (przez zamieszczanie prywatnych zdjęć), co do zasady nie może być objęte bezwzględnym zakazem pracodawcy, z czym należy oczywiście się zgodzić. Z tym że na gruncie przedmiotowej sprawy nie chodziło wyłącznie o sam fakt posiadania przez powoda na komputerze służbowym prywatnych zdjęć, ale przede wszystkim o to, że na komputerze tym znajdowały się pliki video o charakterze pornograficznym, jak również o to, że powód przeglądał na tym komputerze różne strony internetowe, w tym o tematyce pornograficznej. Wobec powyższego trudno jest zgodzić się ze stroną skarżącą, że powód posiadał jakąkolwiek ekspektatywę prywatności do tych właśnie materiałów.

Strona skarżąca wskazała również, iż to na pracodawcy ciąży obowiązek takiego zorganizowania pracy i warunków wykorzystywania powierzonego mienia, aby wyeliminować/ograniczyć możliwość korzystania z komputera przez pracownika stosując stosowne zabezpieczenia odpowiadające aktualnym możliwościom technicznym. Z tak postawioną tezą można się oczywiście zgodzić z tym, że nie należy odczytywać jej w ten sposób, iż niewprowadzenie odpowiednich zabezpieczeń przez pracodawcę będzie niejako zwalniało pracownika od odpowiedzialności za wykorzystywanie mienia służbowego niezgodnie z jego przeznaczeniem. Skoro w zakładzie pracy obowiązują stosowne procedury – a w przedmiotowej sprawie procedura korzystania z zasobów ICT – dotyczące zasad korzystania z powierzonego mienia, to pracownik, biorąc pod uwagę brzmienie art. 100 § 2 pkt 4 k.p. winien reguł tych przestrzegać i tym samym dbać o dobro pracodawcy. Przy czym, "dobro" pracodawcy jest pojęciem szerszym i ogólniejszym niż "potrzeby" pracodawcy, do której to kategorii ustawodawca odwołuje się często w k.p., i obejmuje interesy majątkowe i niemajątkowe, których naruszenie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę materialną lub niematerialną. Obowiązek pracownika dbałości o dobro pracodawcy jest meta obowiązkiem wyznaczającym granice wszelkich innych jego powinności (T. Wyka, Rola Kodeksu

pracy w ochronie dóbr osobistych stron stosunku pracy, *Studia Iuridica Lublinensia* 2015, nr 3, s. 299-316; w świetle wyroków Sądu Najwyższego, np. z 8 marca 2022 r., II PSKP 91/21, *Legalis* nr 2710650; 21 września 2022 r., II PSK 379/21, *Legalis* nr 2900242) nie zachodzi potrzeba wykładni przepisów art. 100 § 2 pkt 4 i 5 w związku z art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji). Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy stanowi zespół nakazów i skorelowanych z nimi wyjątków od reguły generalnego zakazu, a na jego zakres składa się kilka obowiązków szczegółowych, z których każdy ma odrębny zakres. Dlatego też należy obowiązek ten traktować dwupłaszczyznowo tzn. jako pracowniczą powinność do powstrzymywania się od wszelkich działań, które szkodzą lub mogą szkodzić zakładowi pracy oraz jako obowiązek do podejmowania wszelkich niezbędnych działań w interesie i dla dobra zakładu pracy. Niewątpliwie nałożony przez ustawodawcę na pracownika obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy określa stosunek tego pracownika do zakładu pracy jako całości. Tak więc granicę tej powinności stanowi nie tylko rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, ale również zakres zachowań związanych z działalnością danego zakładu pracy w całym jej zakresie (J. Czerniak-Swędzioł, *Pracownik - akcjonariusz (udziałowiec) i jego obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy w pracowniczej spółce akcyjnej (sp. z o.o.)*, (w:) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, (red.) A.M. Świątkowski Kraków, 2013 nr 1, s. 311-320).

Biorąc powyższe pod uwagę, należy wskazać, iż podnoszone wątpliwości zawarte w pytaniu strony skarżącej przedstawionym w uzasadnieniu przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania zostały wyjaśnione już przez judykaturę. Nie istnieją również w tym zakresie rozbieżności w orzecznictwie, których rozstrzygnięcie wymagałoby ingerencji Sądu Najwyższego.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

[ms]

