



Sygn. akt I PK 171/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lutego 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Z. C.

przeciwko "C." Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 lutego 2015 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 14 stycznia 2014 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 13 czerwca 2013 r. Sąd Rejonowy w T. oddalił powództwo Z. C. przeciwko „Co.” Spółce z o.o. w T. o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku serwisanta systemów, administratora sieci w dziale wdrożeń. Do jego obowiązków należało monitorowanie działania sieci oraz serwerów, dbanie o wydajność sieci oraz wdrażanie u klientów programów produkowanych przez pozwaną Spółkę. Powód od 2009 r. prowadzi działalność gospodarczą, która polega na przetwarzaniu danych, zarządzaniu stronami internetowymi, sprzedaży hurtowej komputerów, urządzeń peryferyjnych i oprogramowania, prowadzeniu doradztwa w zakresie informatyki, sprzedaży hurtowej sprzętu elektronicznego i telekomunikacyjnego oraz części do niego, internetowych, naprawie i konserwacji sprzętu telekomunikacyjnego. W wyniku przeprowadzonej przez pozwaną Spółkę kontroli, polegającej na zebraniu ze źródeł serwera logów, które wskazywały ruch powoda w sieci Internet, a także przeanalizowaniu bilingów dla numeru telefonicznego, który powód podał na swojej stronie internetowej, ustalono, że numer należący do strony pozwanej został przez powoda podany do publicznej wiadomości, a administrator systemu informatycznego ma bezpośredni wgląd w korespondencję zarządu Spółki. Na skutek przeprowadzonej kontroli została na powoda nałożona kara nagany, o czym pracodawca zawiadomił powoda pismem z dnia 7 kwietnia 2011 r. Na skutek wniesionego przez powoda sprzeciwu strona pozwana uznała karę za niebyłą.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że pismem z dnia 20 kwietnia 2011 r. pozwana Spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na wykonywaniu przez powoda w czasie pracy czynności niezwiązanych w żaden sposób z obowiązkami służbowymi zleconymi mu przez pracodawcę. Pracodawca podał, że w wyniku przeprowadzonej kontroli stwierdzono, iż w okresie od 1 grudnia 2010 r. do 31 marca 2011 r., w czasie kiedy powód był zobowiązany do świadczenia pracy wyłącznie na rzecz pozwanej Spółki, wielokrotnie logował się na serwerze, który jest przez niego wykorzystywany do prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Nadto powód wielokrotnie logował się do serwisu internetowego [...] prowadzonego we własnym imieniu, a wykonywanie tych operacji zajmowało mu część czasu, w którym mógł świadczyć pracę na rzecz pracodawcy, co spowodowało obniżenie jego wydajności. Takie

postępowanie, jako niedopuszczalne i sprzeczne z interesami Spółki, spowodowało również utratę zaufania do powoda jako pracownika z uwagi na przedkładanie prywatnych interesów ponad dobro pracodawcy. W ocenie strony pozwanej, powód umyślnie i w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki pracownicze polegające na prowadzeniu własnej działalności gospodarczej i skupieniu uwagi na tych czynnościach kosztem pozwanej Spółki. Biegły sądowy potwierdził, że powód w godzinach pracy dokonywał czynności związanych ze swoją prywatną działalnością w zakresie usług hostingowych poprzez zarządzanie poszczególnym kontem, sprawdzanie poczty związanej ze swoją działalnością oraz sprawdzanie statystyki popularności prywatnej firmy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca zachował termin określony w art. 52 § 2 k.p., zaś obowiązki pracownicze narusza zarówno ten pracownik, który w czasie pracy wykonuje inne czynności, jak i ten, który do celów prywatnych i bez zgody pracodawcy wykorzystuje jego mienie, co potwierdza § 15 obowiązującego u strony pozwanej regulaminu. Naruszenie tego obowiązku przez powoda miało charakter ciężki, a powodowi można przypisać winę umyślną.

Wyrokiem z dnia 14 stycznia 2014 r. Sąd Okręgowy w K. zmienił powyższy wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 11.700 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 8 czerwca do dnia zapłaty tytułem odszkodowania.

W oparciu o okoliczności faktyczne ustalone przez Sąd pierwszej instancji Sąd odwoławczy stwierdził, że pozwana Spółka nie wykazała ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca wskazał logowanie się przez powoda w okresie od 1 grudnia 2010 r. do 31 marca 2011 r. w godzinach pracy do serwisu internetowego [...], prowadzonego we własnym imieniu. Z tej samej przyczyny pracodawca nałożył na powoda w dniu 7 kwietnia 2011 r. karę porządkową nagany (dopuszczenie się rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez podjęcie działalności gospodarczej bez powiadomienia pracodawcy, wykorzystywanie do celów prowadzonej działalności gospodarczej numeru telefonu służbowego

pracodawcy, wykonywanie czynności związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą w godzinach pracy), która - na skutek złożonego przez powoda sprzeciwu - pismem z dnia 20 kwietnia 2011 r. została uchylona i uznana za niebyłą w związku z brakami formalnymi. W tym samym dniu strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Tymczasem między 7 a 20 kwietnia 2011 r. nie zaistniały żadne okoliczności uzasadniające zastosowanie, w miejsce kary porządkowej, rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika. Podjęcie decyzji o nałożeniu kary nagany wskazuje, że - w ocenie pracodawcy - działania powoda nie stanowiły istotnego zagrożenia dla interesów pozwanej Spółki, gdyż w przeciwnym razie od razu podjąłby decyzję zmierzającą do zakończenia współpracy z powodem w celu ochrony własnych interesów.

Ponadto, w ocenie Sądu odwoławczego, pozwana Spółka nie wykazała, aby podejmowane w godzinach pracy czynności związane z prowadzoną działalnością gospodarczą ujemnie wpływały na efektywność powoda i wyniki jego pracy u strony pozwanej. Powód wykonywał bowiem należycie i sumiennie swoje obowiązki oraz zlecone mu prace, a jego bezpośredni przełożony wiedział, że prowadzi działalność gospodarczą (choć nie wiedział o jej komercyjnym charakterze). Ponadto pozwana Spółka nie zakazuje wchodzenia na strony internetowe poza firmą, gdyż jest to wykorzystywane dla poprawienia efektywności i wydajności pracy pod kątem realizowanych kontraktów. Wreszcie wiceprezes zarządu Spółki już w 2010 r. wiedział o prowadzeniu przez powoda serwera i nie podjął żadnych działań kontrolnych dla ustalenia, czy w godzinach pracy powód nie podejmuje czynności związanych z jego prowadzeniem. Oceny tej nie zmienia okoliczność, że powód prowadził serwer komercyjnie. Oznacza to bowiem tylko tyle, że prowadzenie przez powoda serwera odbywało się w celach zarobkowych, nie rzutuje natomiast na fakt samego prowadzenia serwera przez powoda, o której to okoliczności wiedział wiceprezes zarządu pozwanej Spółki i której pracodawca się nie sprzeciwiał. Strona pozwana łączyła przyczynę rozwiązania umowy o pracę z wykonywaniem przez powoda w czasie pracy czynności niezwiązanych z obowiązkami służbowymi, a nie z prowadzeniem przez niego działalności gospodarczej. Tak określona przyczyna wyznaczała zakres rozpoznania sprawy. Zatem wszelkie inne okoliczności, niewskazane w oświadczeniu jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę, nie mają

wpływu na ocenę zasadności tego rozwiązania. Jednocześnie Sąd drugiej instancji podniósł, że nie doszło do naruszenia przez stronę pozwaną art. 52 § 2 k.p., gdyż prezes zarządu pozwanej Spółki dowiedział się o komercyjnym prowadzeniu przez powoda serwera i wykonywaniu w godzinach pracy czynności związanych z prowadzoną przez niego działalnością gospodarczą dopiero z początkiem kwietnia 2011 r. i wówczas informację tę przedstawił pozostałym członkom zarządu.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zarzuciła: 1) naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 52 § 1 w zw. z art. 108 k.p., polegające na ich błędnej wykładni, w konsekwencji prowadzącej do wadliwej subsumpcji skutkującej przyjęciem, że pozwana będąc pracodawcą, po uprzednim ukaraniu powoda - pracownika, karą porządkową nagany, wskutek niezastnienia nowych okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym, nie posiadała uprawnienia do wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem tej samej podstawy, w oparciu o którą nałożyła na powoda karę nagany, podczas gdy po pierwsze - wolą pracodawcy było w pierwszej kolejności zdyscyplinowanie pracownika, poprzez ukaranie go naganą i oczekiwanie zmiany jego postawy i stosunku do obowiązków pracowniczych, co wobec braku zmian w postępowaniu powoda, doprowadziło do złożenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, z powołaniem się na przyczynę tożsamą z tą, która uzasadniała nałożenie na powoda kary porządkowej nagany, po drugie - uregulowania Kodeksu pracy odnoszące się do stosowania kar porządkowych względem pracowników, a także przepisy dotyczące rozwiązywania stosunku pracy bez wypowiedzenia nie wykluczają się wzajemnie, co umożliwia korzystanie z tych uprawnień przez pracodawcę wedle własnego uznania, z uwzględnieniem istotnych interesów pracodawcy; 2) naruszenie przepisów postępowania, które to uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez niewyjaśnienie w pisemnym uzasadnieniu wyroku podstawy prawnej rozstrzygnięcia oraz motywów, które doprowadziły Sąd Okręgowy do sformułowania wniosku, że przyczyna stanowiąca podstawę ukarania pracownika karą porządkową nie może stanowić okoliczności uzasadniającej późniejsze rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, w sytuacji, gdy zachowany został miesięczny termin określony w art.

52 § 2 k.p., warunkujący możliwość skutecznego złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie - przy uznaniu, że zostały spełnione przesłanki z art. 398¹⁶ k.p.c. - o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, tj. oddalenie powództwa w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych zarzutów.

Zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Jest więc związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa skargi. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy może zatem skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono. Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą i wyjaśnieniem, na czym - w ocenie skarżącego - obraza ta polega.

W pierwszej kolejności niezasadny jest zarzut naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., upatrywanego przez skarżącego w niewyjaśnieniu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawy prawnej rozstrzygnięcia oraz motywów przyjęcia, że przyczyna ukarania pracownika karą porządkową nie może stanowić okoliczności późniejszego rozwiązania z nim umowy o pracę bez

wypowiedzenia przy zachowaniu terminu z art. 52 § 2 k.p. Wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku w rozumieniu art. 328 § 2 k.p.c. polega na wyjaśnieniu, dlaczego sąd zastosował określony przepis i w jaki sposób wpływa on na treść rozstrzygnięcia, a więc jakie elementy stanu faktycznego uzasadniają zastosowanie tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2013 r., II UK 301/12, LEX nr 1408166 i powołane w nim orzeczenia). Sąd drugiej instancji wyjaśnił, z jakich względów uznał, że - pomimo, iż strona pozwana zachowała termin określony w art. 52 § 2 k.p. - rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane z naruszeniem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podstawę takiej oceny stanowiło przyjęcie, że powodowi nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, skoro należycie i sumiennie wykonywał przypisane mu obowiązki i zlecone do wykonania zadania, a sam skarżący do chwili anulowania udzielonej powodowi kary porządkowej nie uznawał wykonywania przez niego w godzinach pracy czynności związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą za naruszające interesy pracodawcy. Trafność takiej oceny nie leży w płaszczyźnie art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Niewłaściwe zastosowanie lub niezastosowanie przez sąd odwoławczy prawa materialnego należy bowiem do podstawy kasacyjnej określonej w art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.

W ramach tej podstawy skarżący ogranicza się do wskazania na naruszenie art. 52 § 1 k.p. przez przyjęcie, że uprzednie ukaranie pracownika karą porządkową przewidzianą w art. 108 k.p. pozbawia pracodawcę prawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyny uzasadniającej nałożenie tej kary. Rację ma skarżący, że nie ma przeszkody do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia na podstawie tego samego zdarzenia, za które została nałożona na pracownika kara porządkowa, gdy waga tego przewinienia jest na tyle znacząca, że okoliczności i konsekwencje (nawet ewentualne) jego popełnienia uzasadniają przekonanie pracodawcy o niemożności dalszego zatrudniania pracownika. Rozwiązanie stosunku pracy nie stanowi bowiem sankcji porządkowej w rozumieniu art. 108 k.p. (por. także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 października 1995 r., I PRN 77/95, OSNAPiUS 1996 nr 11, poz. 153 i z dnia 3 października 2008 r., II PK 62/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr

4, s. 170 oraz postanowienie tego Sądu z dnia 30 października 2003 r., I PK 374/03, niepublikowane). Rzecznik jednak w tym, że Sąd drugiej instancji nie uznał, iż ukaranie powoda karą porządkową uniemożliwiło późniejsze rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z tej samej przyczyny, niezależnie od jej wagi, ale wyraził swój pogląd w tym kontekście, że po pierwsze - stosując karę porządkową strona pozwana nie kwalifikowała zachowania powoda za istotnie zagrażające jej interesom oraz po drugie - po zastosowaniu kary porządkowej nie zaistniały żadne okoliczności uzasadniające zmianę takiej oceny. W tej sytuacji twierdzenie skarżącego o braku zmian w postępowaniu powoda pomiędzy ukaraniem go w dniu 7 kwietnia 2012 r. karą nagany a anulowaniem tej kary z przyczyn formalnych w dniu 20 kwietnia 2012 r. i rozwiązaniem z tą samą datą umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na wykonywanie przez powoda w okresie od 1 grudnia 2010 r. do 31 marca 2011 r. w godzinach pracy czynności związanych z prowadzoną przez niego działalnością gospodarczą, pozostaje poza stanem faktycznym sprawy, którym Sąd Najwyższy jest związany na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c.

Uszło uwadze skarżącego, że warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest bezprawność działania pracownika, rozumiana jako jego zachowanie naruszające obowiązki objęte treścią stosunku pracy oraz szczególnego rodzaju zawinione uchybienia noszące cechy winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, które spowodowały zagrożenie interesów bądź szkodę w mieniu pracodawcy, przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnosić nie tylko do samego naruszenia obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 242 i powołane w nim orzeczenia). Kwestie te uchylają się jednak spod oceny Sądu Najwyższego, gdyż skarżący - ograniczając się do zagadnienia możliwości rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z tej samej przyczyny, co wskazana w nałożonej uprzednio na niego karze porządkowej - nie kwestionuje kwalifikacji prawnej Sądu drugiej instancji w zakresie oceny, że zachowanie powoda nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Z powyższy względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.