

Wyrok z dnia 19 sierpnia 1999 r.

I PKN 188/99

W razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP, ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

Przewodniczący: SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie: SN Józef Iwulski (sprawozdawca), NSA Bogusław Gruszczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 19 sierpnia 1999 r. sprawy z powództwa Katarzyny Z. przeciwko Państwowemu Funduszowi Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 25 stycznia 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Katarzyna Z. w pozwie skierowanym przeciwko Państwowemu Funduszowi Osób Niepełnosprawnych w W. wniosła o uznanie rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP za niezgodne z prawem, o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z dnia 27 listopada 1998 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Zielonej Górze przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku starszego specjalisty od dnia 22 września 1997 r. do 23 lipca 1998 r. Do zakresu jej obowiązków należało między innymi administrowanie siecią komputerową zainstalo-

waną w Oddziale. W dniu 4 czerwca 1998 r. powódka odebrała nowy komputer. Z dokumentów wynikało, że ma on zainstalowane oprogramowanie. Okazało się jednak, że oprogramowanie nie funkcjonuje prawidłowo. Za zgodą dyrektora Oddziału poproszono o pomoc syna jednego z pracowników. Nie był on jednak w stanie pomóc. W dniach 8-10 czerwca 1998 r. komputerem zajmowali się pracownicy firmy informatycznej. W dniu 10 czerwca 1998 r. pracownicy strony pozwanej pracowali do godziny 17⁰⁰, a następne cztery dni były wolne od pracy. W dniu 16 czerwca 1998 r. dyrektor Oddziału był nieobecny. Powódka spotkała w siedzibie pozwanej Krzysztofa M., którego poprosiła o ustawienie marginesów w edytorze tekstów. Trwało to około 20 minut. Oprócz powódki byli przy tym inni pracownicy Oddziału. Następnie powódka udostępniła komputer Krzysztofowi M. do napisania listów. W tym czasie w pamięci komputera znajdowało się kilka informacji dotyczących spraw prowadzonych przez pozwanego, stanowiących informacje poufne. W dniu 18 czerwca 1998 r. dyrektor Oddziału pozwanego zorientował się, że w komputerze znajdują się dokumenty sporządzone przez osobę nieupoważnioną. Pismem z dnia 2 lipca 1998 r. dyrektor Oddziału strony pozwanej powiadomił prezesa PFRON w W. o zaistniałej sytuacji i wnioskował o rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy. Dnia 21 lipca 1998 r. doręczono powódce pismo z 17 lipca 1998 r. o rozwiązaniu z nią umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP. Jako przyczynę wskazano naruszenie obowiązku zachowania tajemnicy służbowej. Sąd Rejonowy uznał, iż bezsporny jest fakt, który miał miejsce 16 czerwca 1998 r. Natomiast w opinii Sądu, sporna jest ocena powyższego zdarzenia w kontekście art. 52 § 1 pkt 1 KP oraz kwestia zachowania przez pozwanego terminu z art. 52 § 2 KP. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, z uwagi na zakres obowiązków spoczywających na powódce istotny jest sam fakt dopuszczenia przez nią do komputera obcej osoby. Nawet gdyby nic się nie znajdowało w jego pamięci, takie zachowanie powódki nie powinno było mieć miejsca. Sąd Rejonowy podkreślił, iż było to niewątpliwie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych z tym, że nie miało ono charakteru naruszenia ciężkiego w rozumieniu przepisu art. 52 § 1 pkt 1 KP. Sąd Rejonowy doszedł ponadto do przekonania, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło z przekroczeniem miesięcznego terminu z art. 52 § 2 KP. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, (OSNCP 1977 r. z. 5-6, poz. 100) stwierdził, że termin z art. 52 § 2 KP biegnie od dnia, w którym o zachowaniu pracownika dowiedziała się osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę lub inna osoba należąca

do kierownictwa zakładu pracy. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o zachowaniu powódki miało miejsce w dniu 18 czerwca 1998 r., kiedy o zaistniałej sytuacji dowiedział się dyrektor Oddziału strony pozwanej. Sąd podkreślił, że co prawda nie był on uprawniony do podejmowania decyzji kadrowych, które zapadały w W., był jednak dyrektorem Oddziału, przełożonym powódki, osobą odpowiedzialną za prawidłowe funkcjonowanie Oddziału. Sąd Rejonowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 111/97 (OSNAPiUS 1998 r. nr 4, poz. 122). W opinii Sądu pierwszej instancji nie było podstaw do przyjęcia, że miesięczny termin z art. 52 § 2 KP rozpoczął bieg dopiero w dniu 2 lipca 1998 r., czyli w dniu powiadomienia prezesa zarządu pozwanego.

Wyrokiem z dnia 25 stycznia 1999 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że powództwo oddalił w całości. W uzasadnieniu wyroku Sąd drugiej instancji w pełni podzielił ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy. Sąd Okręgowy uznał natomiast, iż wyciągnięte przez Sąd Rejonowy wnioski są nietrafne, co w konsekwencji doprowadziło do naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię przepisów art. 52 § 1 pkt 1 KP i art. 52 § 2 KP. W opinii Sądu drugiej instancji, zachowanie powódki można zakwalifikować nie tylko jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, ale jako ciężkie naruszenie tych obowiązków w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP. Bez znaczenia jest bowiem okoliczność czy osoba korzystająca z komputera strony pozwanej miała możliwość wykorzystania wiadomości zawartych w systemie i czy z tej możliwości skorzystała. W opinii Sądu drugiej instancji, istotny jest wyłącznie fakt, że powódka taką możliwość stworzyła osobie nieupoważnionej, a jej zachowanie należy traktować w kategoriach rażącego niedbalstwa. Ponadto poza sporem jest, że dyrektor Oddziału pozwanego PFRON nie jest pracodawcą, nie jest bowiem jednostką organizacyjną zatrudniającą pracowników (art. 3 KP). Nie jest również organem czy inną osobą zarządzającą tą jednostką, bowiem nie posiada uprawnień do prowadzenia polityki kadrowej (art. 3¹ KP). W opinii Sądu Okręgowego, fakt, że dyrektor Oddziału strony pozwanej poznał okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę nie pozwala przyjąć, iż z dniem tym rozpoczął się bieg terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 KP. Termin ten, zdaniem Sądu drugiej instancji, rozpoczął bieg w dniu 2 lipca 1998 r., czyli w dniu, w którym prezes strony pozwanej został zawiadomiony o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie z powódką umowy o

pracę bez wypowiedzenia z jej winy. Zatem, w opinii Sądu Okręgowego, jednomiesięczny termin z art. 52 § 2 KP nie został przekroczony.

Powyższy wyrok zaskarżyła kasacją powódka, zarzucając naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, a w szczególności art. 233 w związku z art. 382 KPC, przez zaakceptowanie dowolnych ustaleń Sądu pierwszej instancji. Ponadto zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 52 § 2 KP, skutkującą bezpodstawnym przyjęciem, iż pozwany nie przekroczył jednomiesięcznego terminu w złożeniu oświadczenia woli oraz poprzez niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 KP ze względu na przyjęcie wśród podstaw rozstrzygnięcia dowolnie ustalonych faktów. W uzasadnieniu kasacji powódka zarzuciła ponadto naruszenie zasady równego traktowania pracowników (art. 11² KP), co przejawiało się w tym, iż w sytuacji gdy dyrektor Oddziału strony pozwanej sam stworzył i aprobował stan nieformalnego wzywania osób trzecich do niesprawnego komputera, Sąd oddalając powództwo dał przyzwolenie dla sytuacji, w której zachowanie przełożonego nie nosiło znamion naganności, a zachowanie pracownika takie znamiona zawierało. Powódka podniosła, że Sąd nie zbadał, czy i która z norm prawnych dotycząca tajemnicy, a wyrażona w treści art. 100 § 2 pkt 4 i 5 KP została naruszona, nie ustalił też czy i ewentualnie jaki rodzaj danych znajdował się w komputerze i czy ich ujawnienie mogło stworzyć stan jakiegokolwiek realnego zagrożenia interesów pracodawcy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie stanowi usprawiedliwionej podstawy kasacji zarzut naruszenia art. 52 § 2 KP. Zgodnie z tym przepisem, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Sąd pierwszej instancji w ocenie prawidłowości zastosowania tego przepisu odwołał się do wykładni przedstawionej w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, (OSNCP 1977 r. z. 5-6, poz. 100), według której przewidziany w art. 52 § 2 KP termin zaczyna biec od dnia, w którym osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę lub inna osoba należąca - w świetle schematu organizacyjnego - do kierownictwa zakładu pracy, uzyska wiadomość o takim postępowaniu pracownika, które uzasadnia zastosowanie w stosunku do niego sankcji z art. 52 § 1 KP. Przez

wyrażenie "uzyskanie przez zakład pracy wiadomości" (art. 52 § 2 KP) należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika. Słusznie jednak Sąd drugiej instancji wskazał, że po nowelizacji Kodeksu pracy wykładnię tego przepisu należy odnieść do nowych regulacji art. 3 i 3¹ KP. Przepis art. 52 § 2 KP wyraźnie bowiem stanowi, że o zachowaniu pracownika wiadomość ma powziąć pracodawca, a więc gdy jest nim jednostka organizacyjna, organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona osoba (art. 3¹ § 1 KP), przy czym istotne jest, aby była to osoba uprawniona do rozwiązywania stosunków pracy, co jest podstawowym atrybutem pracodawcy (art. 3 KP). Taka wykładnia prezentowana jest w nowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97 (OSNAPiUS 1998 r. nr 21, poz. 625) Sąd Najwyższy uznał, że uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 2 KP) następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (art. 3¹ § 1 KP). W uzasadnieniu wyroku z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 361/97 (OSNAPiUS 1998 r. nr 17, poz. 503) Sąd Najwyższy stwierdził natomiast, że nie jest możliwe przyjęcie, aby termin z art. 52 § 2 KP rozpoczął bieg w sytuacji, gdy o nagannym zachowaniu pracownika dowiedział się tylko pracownik, do którego zadań i kompetencji nie należy dokonywanie czynności prawnych w zakresie rozwiązywania umów o pracę. Nadto w wyroku z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 5/98 (OSNAPiUS 1999 r. nr 6, poz. 201) Sąd Najwyższy uznał, że termin określony w art. 52 § 2 KP rozpoczyna bieg od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika. Podkreślenia wymaga, że postępowanie sprawdzające i jego sprawność należy odnieść do zachowania osoby uprawnionej do rozwiązania umowy o pracę. W stanie faktycznym niniejszej sprawy nie można więc przyjąć, aby termin z art. 52 § 2 KP rozpoczął bieg w momencie, gdy o zachowaniu powódki dowiedział się dyrektor Oddziału strony pozwanej, gdyż nie był on uprawniony do rozwiązania umowy o pracę. Wprawdzie okres jaki upłynął od powzięcia przez niego wiadomości o zachowaniu powódki do zawiadomienia prezesa strony pozwanej (18 czerwca do 2 lipca 1998 r.) należy uznać za zbyt długi, to jednak czynności zmierzające do rozwiązania umowy

o pracę z powódką zostały przeprowadzone sprawnie i bez nieuzasadnionej zwłoki. Po zawiadomieniu prezesa strony pozwanej w dniu 2 lipca 1998 r. upłynęło bowiem tylko 19 dni do dokonania rozwiązania umowy. W sumie więc należy uznać, że termin z art. 52 § 2 KP rozpoczął bieg w dniu 2 lipca 1998 r., a rozwiązanie umowy nastąpiło po niezwłocznym i sprawnym przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego przez osobę upoważnioną do rozwiązania umowy.

Zasadnie natomiast w kasacji podniesiono zarzut naruszenia art. 233 § 1 w związku z art. 382 KPC w kontekście prawidłowości zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 KP. Prawidłowa wykładnia tego ostatniego przepisu prowadzi bowiem do wniosku, że podstawą rozwiązania umowy o pracę w tym trybie może być tylko naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i to w sposób ciężki, a więc z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do samego naruszenia obowiązku pracowniczego, ale także do naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy (por. wyrok z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 r. nr 5, poz. 163). Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyrok z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 r. nr 13, poz. 396). Sąd pierwszej instancji ustalił nieprecyzyjnie, że w komputerze udostępnionym przez powódkę osobie nieupoważnionej były informacje poufne. Nie ustalił jednak dokładnie jakie to były informacje, a w szczególności nie ustalił jednoznacznie, że były to informacje dotyczące udzielanych kredytów, jak to twierdziła strona pozwana. Dokładne ustalenie w tym zakresie było niezbędne dla oceny czy doszło do naruszenia lub zagrożenia interesów strony pozwanej. Słusznie Sądy obu instancji uznały, że powódka naruszyła swój podstawowy obowiązek pracowniczy. Słusznie też Sąd drugiej instancji uznał, że wina powódki w zakresie naruszenia tego obowiązku cechowała się co najmniej rażącym niedbalstwem. W istocie w tym zakresie była to wina umyślna. Powódka przecież całkowicie świadomie udostępniła komputer osobie nieupoważnionej. Ocena stopnia winy powódki powinna być jednak także odniesiona do naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy. Należało więc ocenić czy powódka w konkretnych okolicznościach powinna zdawać sobie sprawę, że w pamięci komputera znajdowały się poufne informacje. W tym zakresie należało w szczególności zważyć, że za wiedzą dyrektora Oddziału dostęp do komputera bezpośrednio przed zachowaniem powódki, stanowiącym podstawę rozwiązania

umowy, miała osoba nieupoważniona. Komputer był potem praktycznie nie używany, a w każdym razie był używany bardzo krótko. Praktycznie między jego rzeczywistym uruchomieniem, a udostępnieniem przez powódkę Krzysztofowi M., dane mogły być wprowadzone tylko w jednym dniu. W tej sytuacji niezwykle ważne było ocenienie czy powódka mogła sobie zdawać sprawę, że do pamięci komputera wprowadzono poufne informacje, których udostępnienie osobie nieuprawnionej mogło narazić interes pracodawcy. Należało bardzo wnikliwie przeanalizować, czy w okolicznościach sprawy powódka powinna zdawać sobie sprawę z konsekwencji swego działania. Ocenę w tym zakresie należało odnieść do wskazanych okoliczności faktycznych, a nie, jak to uczynił Sąd drugiej instancji, do zajmowanego przez powódkę stanowiska i jej obowiązków. W tym zakresie ocena Sądu drugiej instancji jest niekonsekwentna. Z jednej strony Sąd uznaje bowiem, że powódka mogła nie zdawać sobie sprawy ze skutków udostępnienia informacji zawartych w pamięci komputera osobie nieupoważnionej (w istocie nie zdawać sobie sprawy z tego, że poufne informacje były w tej pamięci), a z drugiej strony Sąd stwierdza, że powódka wręcz powinna sobie z tego zdawać sprawę. Pamiętać przy tym należy, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy czy braku świadomości zagrożenia tym interesom (por. wyrok z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 r. nr 9, poz. 269).

Z tych względów zaskarżony wyrok podlegał uchyleniu, a sprawa przekazaniu do ponownego rozpoznania (art. 393¹³ § 1 i 108 § 2 KPC).

=====