

Sygn. akt II PK 134/19

POSTANOWIENIE

Dnia 7 października 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa K. N.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w G.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 7 października 2020 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w G.
z dnia 15 lutego 2019 r., sygn. akt VII Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. wyrokiem z dnia 15 lutego 2019 r. oddalił apelację pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. od wyroku Sądu Rejonowego w G. z dnia 25 września 2018 r. przywracającego powódkę K. N. do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że podana przez pozwanego przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia - udostępnienie osobie nieuprawnionej informacji, z którymi powódka zapoznała się w związku z wykonywaną pracą, naruszającej przepisy o

ochronie danych osobowych - nie stanowi w istocie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wprawdzie powódka dwukrotnie, na wniosek przewodniczącego związków zawodowych, udostępniła informację o miejscu zatrudnienia P. R., co stanowiło naruszenie § 50 pkt 8-9 regulaminu pracy pozwanego oraz art. 79 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020 r., poz. 266 ze zm., dalej jako ustawa systemowa), a więc naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze, jednak pozwany nie wykazał winy powódki w stopniu pozwalającym na uznanie tego naruszenia za ciężkie. Powódka nie wykorzystwała pozyskanych informacji dla zaspokojenia własnej ciekawości czy potrzeb ani nie odniosła z tego żadnych korzyści, czyli nie działała z niskich pobudek. Udzielenie przez nią informacji sprowadzało się jedynie do potwierdzenia danych dotyczących zatrudnienia P. R., przeciwko któremu toczy się postępowanie w sprawie nękania pracowników pozwanego, a ponadto jest to informacja publiczna, powszechnie dostępna na stronie internetowej Urzędu Miasta, zatrudniającego P. R. Nie można zatem uznać, aby potwierdzona przez powódkę informacja należała do grupy danych wrażliwych, skoro była powszechnie dostępna, choć równocześnie należała do danych znajdujących się w posiadaniu pozwanego z racji wykonywanych przez niego zadań. Uwzględniając przy tym wieloletnią i nienaganną pracę powódki, Sąd Okręgowy uznał, że jej zachowanie należy traktować w kategorii zwykłego niedbalstwa, które nie wystarcza do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p.

Pozwany zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w całości, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpatrzenia i rozstrzygnięcia o kosztach oraz zasądzenia od powódki na rzecz skarżącego kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem określonych.

Skarżący w skardze kasacyjnej zarzucił naruszenie prawa materialnego - art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 79 ustawy systemowej, przez przyjęcie, że ujawnienie przez powódkę indywidualnych danych zawartych na koncie ubezpieczonego nieuprawnionemu podmiotowi nie stanowiło ciężkiego naruszenia

podstawowych obowiązków pracowniczych, uprawniającego do rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej oparto na przesłance z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., wobec istnienia rozbieżności w orzecznictwie sądów – zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego jest bowiem sprzeczny z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2017 r., II PK 37/16 (LEX nr 2306364), w którym przesądzono o konieczności „rygorystycznego stosowania przepisów dotyczących ochrony danych osobowych w sprawach dotyczących pracowników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zwalnianych na podstawie art. 52 k.p., za naruszenie tajemnicy informacji o klientach i nie ma wątpliwości, że takie zachowania stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania oraz zasądzenie na jej rzecz od skarżącego kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie powinno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występuje potrzeba dokonania wykładni przepisów prawa budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.). Nie

można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie tej przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365 czy z dnia 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 3). Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 28 marca 2007 r., II CSK 84/07, LEX nr 315351; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365; z dnia 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, LEX nr 523522; z dnia 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493). Ponadto, ze względu na publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej, skarżący powinien wykazać celowość dokonania wykładni konkretnego przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2012 r., III SK 29/12, LEX nr 1238124).

W rozpoznawanej skardze skarżący nie sprostął podanym wymaganiom. Nie podano bowiem argumentów pozwalających przyjąć, że rzeczywiście zachodzi potrzeba usunięcia rozbieżności w orzecznictwie sądów w zakresie wykładni art. 52 k.p. Z ustaleń poczynionych przez Sądy obu instancji, którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c.), wynika, że zachowanie powódki, opisane jako „udostępnienie osobie nieuprawnionej informacji, z którymi powódka zapoznała się w związku z wykonywaną pracą”, jakkolwiek naruszało jej podstawowe obowiązki pracownicze, to „pozwany nie wykazał winy powódki”, wobec tego brak było podstaw do zastosowania wobec niej art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przewidziane w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przesłanki skorzystania przez pracodawcę z rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych doczekały się licznych wypowiedzi judykatury i wbrew twierdzeniom skarżącego nie wywołują rozbieżności w orzecznictwie. Za ugruntowany należy uznać pogląd, w myśl którego użyte w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęcie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieści w sobie trzy elementy: 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. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 10 października 2013 r., II PK 13/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 125; z dnia 10 marca 2015 r., II PK 105/14, LEX nr 1663403). Bezprawności musi bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych wyżej elementów. Co do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy wypada z kolei podkreślić, że Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśniał, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione

działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560; z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854). Odnośnie do stopnia winy ukształtował się natomiast jednolity pogląd, że powinna ona przejawiać się w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 11 września 2001 r., I PK 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381; z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2005 nr 12, s. 16, czy z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, iż do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w

tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi.

Mając na uwadze powyższe wywody należy stwierdzić, że zaskarżone rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego wpisuje się w utrwaloną i jednolitą linię judykatury, zgodnie z którą ustalony w sprawie brak winy umyślnej w zachowaniu powódki przeciwstawił się zastosowaniu wobec niej trybu rozwiązania stosunku pracy przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powołany w skardze kasacyjnej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2017 r., II PK 37/16, jest także spójny z przedstawioną powyżej linią orzecniczą. Należy przy tym zauważyć, że został on wydany w odmiennym niż ustalony w niniejszej sprawie stanie faktycznym.

W sprawie II PK 37/16 pracownica organu rentowego, mająca z racji zajmowanego stanowiska kierownika referatu nieograniczony dostęp do systemów informatycznych pracodawcy, pobrała z systemu dane przedsiębiorcy (płatnika), dla którego na podstawie umowy zlecenia świadczyła usługi jako księgowa sporządzając dla niego dokumentację rozliczeniową składek ZUS, z nieuzasadnionym wykorzystaniem zasobów zgromadzonych w Zakładzie i przy wykorzystaniu sprzętu Zakładu. Zachowanie takie stanowiło delikt pracowniczy, który w ocenie Sądu Najwyższego miało charakter działania zawinionego. Nie sposób bowiem przyjąć, by pracownica nie zdawała sobie sprawy z tego, że - dokonując bez upoważnienia operacji na danych osobowych płatnika i jego pracowników - narusza ciężące na niej obowiązki pracownicze. Tymczasem w niniejszej sprawie według Sądów obu instancji brak jest możliwości przypisania powódce winy umyślnej (złej woli), a jedynie zwykłe niedbalstwo. Zgodnie bowiem z wiążącymi ustaleniami stanu faktycznego, udzielona przez powódkę informacja, należąca równocześnie do danych znajdujących się w posiadaniu pozwanego z racji wykonywanych przez niego zadań, nie należała do grupy danych „szczególnie wrażliwych”, skoro była ona powszechnie dostępna na stronie internetowej Urzędu Miasta, zaś powódka nie wykorzystwała tej informacji dla własnych korzyści. Zatem - wbrew odmiennym twierdzeniom skarżącego - nie ma rozbieżności w orzecznictwie w przedstawionym w skardze zakresie. Przeciwnie, stanowisko zawarte w zaskarżonym wyroku jest zbieżne z wymienionymi wyżej judykatami Sądu

Najwyższego, w tym z cytowanym przez skarżącego wyrokiem z dnia 4 kwietnia 2017 r., II PK 37/16.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego po myśli art. 98 § 1 k.p.c.