



Sygn. akt I PK 52/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Rączka

Protokolant Anna Matura

w sprawie z powództwa M. W.

przeciwko Wodociągom i Kanalizacji K. Spółce z ograniczoną
odpowiedzialnością w K.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w dniu 28 października 2020 r.,

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

z dnia 18 października 2018 r., sygn. akt VII Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 240
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Pozwem z 24 sierpnia 2016 r., wniesionym przeciwko Wodociągom i Kanalizacji K. spółce z o.o. w K., powódka M. W. domagała się zasądzenia odszkodowania w kwocie 23.043,90 zł w związku z nieuzasadnionym (w ocenie powódki) rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, natomiast w pozwie z 12 października 2016 r. domagała się zasądzenia kwoty 14.850 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W odpowiedzi na obydwie pozwy strona pozwana wniosła o oddalenie powództw w całości.

Po łącznym rozpoznaniu obydwu spraw Sąd Rejonowy w K., wyrokiem z 9 kwietnia 2018 r., zasądził od strony pozwanej Wodociągów i Kanalizacji K. spółki z o.o. w K. na rzecz powódki M. W. kwotę 14.850 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie (pkt I); nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.681 zł (pkt II); w pozostałym zakresie oddalił powództwo (pkt III); zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu (pkt IV) oraz orzekł o kosztach sądowych (pkt V).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej 30 września 2008 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku dyrektora technicznego, ze średnim wynagrodzeniem 7.681,30 zł brutto miesięcznie.

Pismem z 16 sierpnia 2016 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia likwidację jej stanowiska pracy – dyrektora technicznego, związaną w szczególności z: wprowadzeniem nowego schematu organizacyjnego pracodawcy zarządzeniem prezesa zarządu nr 6/2016, w którym nie występuje stanowisko dyrektora technicznego; powierzeniem obowiązków wykonywanych dotychczas przez powódkę pozostałym pracownikom zatrudnionym u pracodawcy, co powoduje brak zasadności utrzymania likwidowanego stanowiska pracy; zamiarem osiągnięcia przez pracodawcę celu,

jakim jest bardziej racjonalne wykonywanie zadań zakładu pracy i pomniejszenie kosztów jego działania przez zmniejszenie liczby pracowników.

Pismem z 30 września 2016 r., doręczonym powódce za pośrednictwem poczty, strona pozwana rozwiązała łączącą strony umowę o pracę z 30 września 2008 r. bez zachowania terminu wypowiedzenia, wskazując jako przyczyny: ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na rażącym niedbalstwie oraz braku dbałości o dobro pracodawcy i braku ochrony jego mienia, a także powodujące po stronie pracodawcy powstanie szkody i mogące spowodować powstanie dalszych szkód oraz problemy organizacyjne – w szczególności brak nadzoru nad pracą podległych komórek organizacyjnych, w tym nad utrzymaniem ruchu urządzeń i obiektów sieci wod.-kan., brak koordynacji działań i opracowania procedur regulujących pracę tych komórek oraz usunięcie przez powódkę plików elektronicznych z wykorzystywanego przez nią komputera notebook Toshiba Satellite (...), bez wiedzy i zgody pracodawcy.

Sąd Rejonowy, powołując się na art. 30 § 1 pkt 2 i § 4 k.p., art. 32 § 1 pkt 1 k.p., art. 36 § 1 pkt 3 k.p. i 45 § 1 k.p., uznał za uzasadnione i zgodne z prawem rozwiązanie z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem po ustaleniu, że wskutek zmian w schemacie organizacyjnym pozwanej spółki doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki, a jej obowiązki zostały rozdzielone między jej dotychczasowych podwładnych. Na miejsce powódki nie została zatrudniona żadna inna osoba. Dlatego Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo o odszkodowanie zgłoszone na podstawie art. 45 § 1 k.p.

Oceniając z kolei powództwo o odszkodowanie w związku z zakwestionowaniem przez powódkę zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, Sąd Rejonowy uznał, że dokonane przez pozwanego pracodawcę rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów w tym trybie. Pracodawca powódki w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia sformułował trzy główne zarzuty: (-) brak nadzoru nad pracą podległych komórek organizacyjnych, w tym nad utrzymaniem ruchu urządzeń i obiektów sieci wod.-kan., (-) brak koordynacji działań i opracowania procedur regulujących pracę tych komórek, (-) usunięcie przez

powódkę plików elektronicznych z wykorzystywanego przez powódkę komputera (notebooka), bez wiedzy i zgody pracodawcy.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, opis tych przyczyn był zbyt ogólny, część z nich nie została dostatecznie wykazana w toku postępowania sądowego i nie było uzasadnione rozwiązanie z tych przyczyn umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Z dokonanych ustaleń faktycznych wynika, że powódka – pełniąca funkcję dyrektora technicznego – sprawowała nadzór nad podległymi jej pracownikami i komórkami pozwanej spółki. Pracownicy otrzymywali od powódki konkretne polecenia dotyczące zadań i czynności do podejmowania, a także brali udział w spotkaniach z zarządem spółki wraz z powódką, która dodatkowo prowadziła z nimi służbową korespondencję mailową. W ocenie Sądu Rejonowego brak jest podstaw do uznania, że powódka nie koordynowała pracy podległych jej osób i komórek. Według Sądu, z uwagi na strukturę pozwanej spółki nie było konieczne wydawanie osobnego, szczególnego polecenia dokonywania przeglądów przepompowni, gdyż obowiązek taki spoczywał na posiadającym właściwą dokumentację kierowniku odpowiedniego działu podległego powódce. Powódka przekazała podwładnemu zestawienie usterek gwarancyjnych w formie papierowej w segregatorze i nawet przy założeniu, że zestawienie to było niepełne, nie można zarzucić powódce, że takiego zestawienia w ogóle nie przygotowała.

Za zbyt ogólną i niekonkretną uznał Sąd przyczynę opisaną jako brak opracowania przez powódkę procedur regulujących pracę podległych jej komórek organizacyjnych, brak nadzoru nad realizacją Wieloletniego Planu Rozwoju i Modernizacji Urządzeń Wodociągowych i Kanalizacyjnych spółki oraz brak kontroli w ramach obiegu dokumentów i przekazywania informacji pod względem terminowości i merytorycznym. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że powódka nie otrzymała polecenia opracowania procedur, a strona pozwana nie wykazała nawet, jakie procedury miałyby opracować powódka, co miałyby one regulować i jaki byłby ich zakres. Zarzuty te, w ocenie Sądu Rejonowego, nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym, z którego wynika również, że u strony pozwanej nie obowiązywała też żadna procedura archiwizacji plików elektronicznych.

W ocenie Sądu pozwana spółka nie udowodniła, że usunięte przez powódkę ze służbowego komputera pliki miały kluczowe znaczenie dla funkcjonowania spółki.

Strona pozwana nie wykazała również zasadności zarzutu dotyczącego wadliwego gospodarowania przez powódkę składnikami majątkowymi.

Z tych przyczyn Sąd pierwszej instancji uznał rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. za wadliwe i zasądził na jej rzecz stosowne odszkodowanie.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w części zasądzającej odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wniosła strona pozwana, zarzucając naruszenie: 1) przepisów postępowania: (-) art. 217 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. przez brak dopuszczenia dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu informatyki na okoliczność ustalenia dokładnej treści wykasowanych przez powódkę danych elektronicznych oraz zakresu tych danych – co było dowodem niezbędnym w związku z kwestionowaniem przez powódkę, że wykasowała dokumenty zawierające dane dalej idące niż te przekazane podwładnym w zakresie usuwania usterek, (-) art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. przez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów i brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego; 2) przepisów prawa materialnego: (-) art. 52 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że nie istniały podstawy do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 18 października 2018 r., oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w K.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że analiza całości zgromadzonego w sprawie materiału prowadzi do oceny, że ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji mają pełne potwierdzenie w treści niespornych twierdzeń stron oraz treści dowodów, których wiarygodność i moc dowodowa nie wzbudzają uzasadnionych wątpliwości.

Odnosząc się do zgłoszonego w apelacji wniosku o ocenę postanowienia dowodowego Sądu pierwszej instancji (w trybie art. 380 k.p.c.) i zarzutu naruszenia art. 217 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. przez brak dopuszczenia dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu informatyki na okoliczność ustalenia dokładnej treści wykasowanych przez powódkę danych elektronicznych z przenośnego komputera, Sąd Okręgowy podkreślił, że dowód z opinii biegłego na wskazaną w jego tezie okoliczność nie był w rozpoznawanej sprawie dowodem faktu istotnego. Usunięcie

przez powódkę plików tekstowych z oddanego do jej dyspozycji notebooka nie było sporne, a okoliczność co było treścią wszystkich usuniętych z tego komputera plików nie miała znamion faktu istotnego w sytuacji, gdy z materiału dowodowego nie sposób wywieść, że usunięcie plików przez powódkę było jej świadomym (umyślnym) działaniem wbrew woli lub przeciwko interesom pracodawcy, zachowaniem podjętym świadomie wbrew wydanym lub znanym powódce zakazom lub nakazom, albo że powódka, dokonując usunięcia części plików z oddanego do jej dyspozycji służbowego notebooka, działała rzeczywiście w złej wierze.

Ustalenie, jaka była zawartość usuniętych z komputera powódki elektronicznych plików tekstowych, przez przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu informatyki, byłoby konieczne, gdyby zostało wykazane, że powódka usunęła pliki, działając celowo lub w złej wierze przeciwko interesowi pracodawcy albo wbrew ciążącemu na niej obowiązкови lub zakazowi usuwania z oddanego do jej dyspozycji notebooka jakichkolwiek plików. Ponieważ podstaw do takiego stwierdzenia w materiale dowodowym zgromadzonym przez Sąd pierwszej instancji nie ma, a z tezy dowodowej oddalonego wniosku wynika, że nie w takim celu został zgłoszony dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu informatyki, Sąd odwoławczy stwierdził, że pominięcie opisanego w apelacji dowodu nie może być traktowane jako naruszenie prawa procesowego, które miało lub mogło mieć wpływ na treść rozstrzygnięcia w tej sprawie.

Wniosek dowodowy zgłoszony przez stronę pozwaną po raz pierwszy w piśmie z 17 października 2018 r., złożonym na rozprawie apelacyjnej 18 października 2018 r., został przez Sąd Okręgowy oddalony na podstawie art. 217 § 3 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. Z tezy dowodowej i uzasadnienia złożenia wniosku dowodowego dopiero na rozprawie apelacyjnej wynikało jednoznacznie, że nowy dowód został zgłoszony w celu wykazania faktu zaniechania powódki, o którym pracodawca nie wiedział w chwili złożenia powódce 30 września 2016 r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy, a o którym dowiedział się po raz pierwszy dwa lata po dokonaniu rozwiązania umowy, bo w październiku 2018 r. Z art. 30 § 4 k.p. wynika jednoznacznie, że okoliczność nieznana pracodawcy w chwili złożenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy nie mogła być ani przyczyną rozwiązania umowy dokonanego zanim pracodawca

dowiedział się o jej istnieniu, ani okolicznością mającą znaczenie dla oceny przez sąd pracy, czy rozwiązanie umowy było dokonane zgodnie z przepisami.

Wbrew tezom strony apelującej, że z materiału dowodowego można wyprowadzić przekonujący wniosek, iż powódka wykonywała konkretne zadania pracownicze w sposób, jaki pracodawca uznawał za niewłaściwy lub niezgodny z oczekiwaniami pracodawcy, nie jest wystarczającym uzasadnieniem i potwierdzeniem, że uchybienia przypisane powódce w oświadczeniu strony pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika stanowiły naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w sposób ciężki, czyli zawiniony, co najmniej umyślnie lub przez rażące niedbalstwo.

Ani fragmenty dowodów przywołanych w apelacji, ani materiał z akt oceniony jako całość nie usprawiedliwiają ustalenia, że błędy powódki przy realizacji konkretnych zadań pracowniczych, do jakich nawiązano w opisie przyczyn rozwiązania umowy, lub negatywne dla pracodawcy konsekwencje zachowań powódki, ocenionych przez pracodawcę jako nienależyte wykonywanie obowiązków nadzorczych lub kontrolnych, miały swoje źródło w celowym i zawinionym zaniechaniu przez powódkę realizacji podstawowych obowiązków pracowniczych lub niepodporządkowaniu się przez powódkę zakazom lub nakazom (poleceniom pracodawcy). Zdaniem Sądu odwoławczego, wykazane dowodami i przytoczone w apelacji okoliczności świadczą co najwyżej o tym, że powódka realizowała objęte jej zakresem czynności zadania nadzorcze nienależycie w kontekście ocen pracodawcy, co mogło być wynikiem niedostatku jej kompetencji, doświadczenia, wiedzy lub umiejętności, ale nie potwierdzają, że powódka przy realizacji podstawowych obowiązków pracowniczych zachowała się bezprawnie, naruszając ciężko w sposób zawiniony jakikolwiek podstawowy obowiązek pracowniczy – w znaczeniu, o jakim mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W aktach sprawy nie ma żadnego dowodu lub wniosku dowodowego mogącego potwierdzić, że powódka usunęła pliki z przyczyn sugerowanych przez pracodawcę. Sąd drugiej instancji stwierdził, że nawet jeśli doszło do uchybienia przez powódkę niesprecyzowanej powinności przechowywania plików z istotnymi danymi na będącym w dyspozycji powódki służbowym komputerze, to brak jest przesłanek, aby na podstawie faktu usunięcia plików (i ich zawartości) rozstrzygać,

że takie uchybienie było świadomym i przez to ciężkim naruszeniem przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych. Przy ocenie ciężkości naruszenia, o jakim mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie chodzi o to, że skutkiem naruszeń obowiązków pracowniczych jest szkoda po stronie pracodawcy, ale o to, czy rzeczywista szkoda pracodawcy lub ryzyko jej wystąpienia są konsekwencją zawinionego uchybienia przez pracownika podstawowym obowiązkom pracowniczym co najmniej przez rażące niedbalstwo.

Z materiału dowodowego wynika, w ocenie Sądu Okręgowego, że strona pozwana rozwiązała umowę z powódką, ponieważ uznała, że postępowanie powódki stanowiło nienależytą realizację związanych z jej stanowiskiem kompetencji nadzorczych nad pozostałymi pracownikami. Zaniedbania w nadzorze mogą mieć różne przyczyny, jak chociażby niedostatek kompetencji, brak umiejętności lub dostatecznych kwalifikacji. Przyczyny te mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę lub warunków pracy. Nie jest natomiast akceptowalne domniemanie, że każdy pracownik niewywiązujący się należycie ze swoich zadań, dopuszcza się zawsze ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości. Skargę kasacyjną oparto na podstawach:

1) naruszenia prawa materialnego – art. 52 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że w sprawie nie zaszły przesłanki do uznania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za zasadne, pominiawszy, że powódka pełniła funkcję kierowniczą w przedsiębiorstwie pozwanej – co wpływało na zwiększenie jej odpowiedzialności w porównaniu do pracownika szeregowego, zwłaszcza w świetle zagrożenia interesom pracodawcy, co stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (w szczególności w zakresie braku nadzoru oraz braku zlecenia podległym działom przeprowadzenia przeglądów okresowych przepompowni, co spowodowało utratę gwarancji na urządzenia przepompowni);

2) naruszenia przepisów postępowania, których uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy:

a) art. 217 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. przez odmowę dopuszczenia dowodu opinii biegłego sądowego z zakresu informatyki na okoliczność ustalenia

dokładnej treści wykasowanych przez powódkę danych elektronicznych oraz zakresu tych danych – co stanowiło dowód niezbędny w związku z faktem kwestionowania przez powódkę okoliczności, że wykasowała dokumenty zawierające dane dalej idące niż te przekazane podwładnym w zakresie usuwania usterek; kwestionowane zaniechanie Sądu pozbawiło stronę pozwaną możliwości obrony swych praw, czyniąc w sposób niezasadny pozycję powódki uprzywilejowaną procesowo;

b) art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. przez dokonanie dowolnej oceny dowodów oraz brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego w zakresie ustalenia, że: (-) powódka nie miała obowiązku dopilnowania przeprowadzenia przeglądów gwarancyjnych przepompowni, podczas gdy jako członek kadry kierowniczej dyrektor nadzorujący piony techniczne miała to w zakresie swoich obowiązków, co w sposób oczywisty wynikało z charakteru przedmiotowego stosunku pracy; (-) błędnego przyjęcia, że nie wykazano, iż powódka nie wydała polecenia w przedmiotowym zakresie oraz przyjęcia braku wykazania, że przeglądy gwarancyjne nie zostały wykonane (całkowicie pominięto przedłożony w sprawie materiał dowodowy z dokumentów załączonych do pisma pozwanej z 10 stycznia 2018 r. w postaci raportu świadka P. K. oraz protokołów odbioru końcowego, technicznego i kart gwarancyjnych, z których wynikało, że gwarancja traci moc w razie braku przeprowadzenia przeglądów okresowych; a także z dowodu z przesłuchania świadka P. K. w zakresie, w którym potwierdził on, że nie dostał polecenia przeprowadzenia przeglądów okresowych oraz że nie zostały one wykonane);

c) art. 233 § 1 k.p.c. przez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów oraz brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, a także poczynienie błędnych ustaleń faktycznych w zakresie tego, że: (-) powódka nie była zobowiązana do opracowania procedur dla podległych działów, co wynikało z charakteru jej pracy; (-) nie naruszyła obowiązków pracowniczych w zakresie nadzorowania Wieloletniego Planu Rozwoju i Modernizacji Urządzeń Wodociągowych i Kanalizacyjnych Spółki.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w K., ewentualnie, w przypadku

uznania podstaw kasacyjnych za oczywiście uzasadnione, uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy i oddalenie powództwa w całości. Strona skarżąca wniosła również o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną, powódka wniosła o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie została oparta na uzasadnionych podstawach i z tej przyczyny została oddalona.

1. W pierwszej kolejności należy się odnieść do zarzutów naruszenia przepisów postępowania. Sprowadzają się one do dwóch kwestii. Po pierwsze, naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (częściowo w związku z art. 6 k.c.) przez dokonanie dowolnej oceny dowodów oraz brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego w zakresie niektórych ustaleń faktycznych, naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów oraz brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, a także poczynienie błędnych ustaleń faktycznych. Po drugie, naruszenia art. 217 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. przez odmowę dopuszczenia dowodu opinii biegłego sądowego z zakresu informatyki na okoliczność ustalenia dokładnej treści wykasowanych przez powódkę danych elektronicznych z komputera (notebooka) oraz zakresu tych danych, co stanowiło dowód niezbędny w związku z kwestionowaniem przez powódkę okoliczności, że wykasowała dokumenty zawierające dane dalej idące niż te przekazane podwładnym w zakresie usuwania usterek w wersji papierowej.

Przede wszystkim należy przypomnieć, że zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Eliminuje to spośród dopuszczalnych podstaw skargi kasacyjnej zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., ponieważ przepis ten odnosi się bezpośrednio do kwestii oceny dowodów. Sąd Najwyższy – co do zasady – nie rozważa

zasadności tego zarzutu i nie zajmuje się weryfikacją prawidłowości dokonanej przez sąd drugiej instancji oceny materiału dowodowego. Rozpoznając skargę kasacyjną, Sąd Najwyższy nie jest uprawniony ani do badania prawidłowości ustaleń faktycznych, ani do oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji.

Stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutów naruszenia przepisów postępowania lub gdy zarzuty takie okażą się niezasadne. Rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy. Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kontestowania błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego (np. art. 6 k.c.), z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny. Sąd Najwyższy jako sąd kasacyjny nie zajmuje się oceną materiału dowodowego, nie ma również kompetencji do dokonywania kontroli prawidłowości oceny dowodów dokonanej przez sąd drugiej instancji według kryteriów opisanych w art. 233 § 1 k.p.c. Tym samym zarzuty skargi kasacyjnej w tym zakresie są nieuzasadnione.

Kwestia odmowy dopuszczenia zgłoszonego przez stronę pozwaną dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu informatyki na okoliczność ustalenia dokładnej treści wykasowanych przez powódkę plików (danych elektronicznych) z komputera (notebooka) stanowiącego własność strony pozwanej a użyczonego powódce w celu wykonywania zadań pracowniczych, co było – w ocenie strony skarżącej – niezbędne do dokonania koniecznych ustaleń faktycznych w związku z kwestionowaniem przez powódkę twierdzenia strony pozwanej, że powódka wykasowała dokumenty zawierające obszerniejsze dane niż te przekazane podwładnym w wersji papierowej w zakresie usuwania usterek dotyczących przepompowni, musi być rozstrzygnięta w powiązaniu z ustaleniem przez Sąd

Okręgowy, że u strony pozwanej nie istniały żadne procedury przechowywania (archiwizowania) albo usuwania (kasowania) z komputera plików obejmujących elektronicznie zapisane dane, które mogły być istotne dla funkcjonowania spółki. Powódka twierdziła, że wszystkie istotne dane (dokumenty) przekazała stronie pozwanej w wersji papierowej wpięte do skoroszytu, wręczając je swojemu dotychczasowemu podwładnemu. Jeżeli pracodawca twierdził, że nie były to wszystkie dokumenty konieczne do dokonania przeglądów gwarancyjnych przepompowni oraz usunięcia przez wykonawcę przepompowni usterek w ramach procedur gwarancyjnych, powinien był w inny sposób opisać w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia zarzuty stawiane powódce, w szczególności, że nie przekazała pracodawcy konkretnych dokumentów dotyczących przeglądów gwarancyjnych oraz usunięcia usterek. Tymczasem pozwany pracodawca skupił się na kwestionowaniu usunięcia przez powódkę plików elektronicznych z używanego przez nią komputera notebook Toshiba Satellite (...) bez wiedzy i zgody pracodawcy, zamiast domagać się wydania konkretnych dokumentów w wersji papierowej i wyciągnąć wobec powódki konsekwencje w razie niewydania tych dokumentów (skoro zostały rzekomo skasowane).

Nie ulega wątpliwości, że dokumenty zapisane w wersji elektronicznej na dysku służbowego komputera (tzw. pliki tekstowe) związane z wykonywaniem przez pracownika obowiązków pracowniczych (np. projekty pism kierowanych do wewnętrznych jednostek/komórek organizacyjnych pracodawcy albo wysyłanych do innych podmiotów zewnętrznych, skany dokumentów, służbowa korespondencja mailowa) stanowią „własność” pracodawcy i pracownik powinien je zachować – nie powinien ich niszczyć (kasować) przed zwróceniem służbowego komputera pracodawcy w związku z zakończeniem stosunku pracy. Jest to jednak ocena abstrakcyjna, opierająca się na ogólnych zasadach współdziałania pracownika z pracodawcą przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych oraz obowiązku dbania o dobro zakładu pracy (o słuszne interesy pracodawcy). Rozpoznawana sprawa pozwala jednak na dostrzeżenie potrzeby (a może nawet konieczności) regulowania przez pracodawcę w szczegółowy sposób zasad udostępniania pracownikom służbowych komputerów przenośnych, w tym takich kwestii jak:

możliwość prowadzenia z wykorzystaniem takiego komputera prywatnej korespondencji mailowej, możliwość zapisywania swoich prywatnych plików na jego dysku, konieczność archiwizowania (zachowywania) plików związanych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, konieczność kopiowania zawartości komputera w części dotyczącej wykonywania obowiązków pracowniczych na innym dodatkowym nośniku, konieczność forwardowania korespondencji służbowej na inny adres mailowy itp. Pracodawca powinien liczyć się z tym, że przenośny notebook może zaginąć (np. w wyniku kradzieży), komputer (albo jego twardy dysk) może ulec trwałemu uszkodzeniu, a w związku z tym przewidzieć możliwość albo konieczność zabezpieczenia danych zawartych na dysku, jeżeli faktycznie są one tak istotne dla interesów pracodawcy.

W rozpoznawanej sprawie powódka twierdziła, że nie usunęła żadnych istotnych plików, a te, które miały znaczenie dla pracodawcy, przekazała w wersji papierowej swojemu podwładnemu. Strona pozwana – poza samym twierdzeniem, że na dysku komputera znajdowały się jeszcze inne pliki poza tym przekazanymi przez powódkę w wersji papierowej – nie potrafiła sprecyzować, czego konkretnie te brakujące pliki dotyczyły. Jeżeli miałyby one istotne znaczenie dla pracodawcy, należało w piśmie rozwiązującym umowę o pracę wyraźnie wskazać, że powódka nie przekazała ani w wersji papierowej, ani w wersji elektronicznej dokumentów dotyczących przeglądów gwarancyjnych i usuwania usterek w ramach gwarancji udzielonej na przepompownię, zamiast zarzucać jej usunięcie z komputera bliżej nieokreślonych plików elektronicznych, zwłaszcza w sytuacji, gdy zasady korzystania ze służbowego komputera nie zostały szczegółowo uregulowane.

Powołane przez stronę skarżącą wybrane orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczące zasad korzystania przez pracowników ze służbowych komputerów (wyroki z 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 818; z 6 czerwca 2000 r., I PKN 697/99, OSNAPiUS 2001 nr 24, poz. 709; z 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 242) dotyczyły zasadniczo odmiennych stanów faktycznych, dlatego nie wynikają z nich jakiegokolwiek wiążące wnioski dla obecnie rozpoznawanej sprawy. W sprawie I PKN 188/99 pracownicy zarzucono naruszenie obowiązku zachowania tajemnicy służbowej w związku z udostępnieniem osobie nieupoważnionej służbowego komputera z plikami

zawierającymi informacje poufne, w sprawie I PKN 697/99 pracownikowi zarzucono bezprawne pobieranie danych z komputerów znajdujących się w poszczególnych komórkach organizacyjnych pracodawcy i transferowanie ich na zewnątrz do podmiotów nieuprawnionych, w sprawie I PK 142/04 pracownikowi – zatrudnionemu w elektrociepłowni – zarzucono usunięcie z sieci komputerowej ogólnodostępnych plików katalogów i plików danych, znajdujących się na serwerze sieciowym, co spowodowało kilkugodzinne zawieszenie systemu przekazywania do odbiorców tego systemu danych o ilości kupowanego ciepła. Jak wynika z przytoczonych okoliczności, żadna ze spraw powołanych przez skarżącą nie miała nawet pośredniego przełożenia na ocenę stanu faktycznego w rozpoznawanej sprawie.

2. W ustalonym stanie faktycznym nieuzasadniony okazał się kasacyjny zarzut naruszenia art. 52 k.p.

Przewidziane w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przesłanki skorzystania przez pracodawcę z trybu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych doczekały się licznych wypowiedzi judykatury. Za utrwalony 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 winę umyślną albo rażące niedbalstwo.

Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy (ustaw, rozporządzeń wykonawczych do ustaw, regulaminu pracy) ewentualnie także umowy o pracę (zakresu obowiązków stanowiącego część treści stosunku 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 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z 10 października 2013 r., II PK 13/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 125; z 10 marca 2015 r.,

II PK 105/14, LEX nr 1663403). Bezprawności musi bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych elementów.

Co do zagrożenia lub naruszenia istotnych interesów (majątkowych lub niemajątkowych) 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 (znaczną) szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z 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 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560; z 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 renomy pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854).

Oдноśnie 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 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z 11 września 2001 r., I PK 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381; z 21 września 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2005 nr 12, s. 16; z 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, że 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 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 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.

Uwzględniając przedstawioną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i odnosząc ją do dokonanych w obecnej sprawie ustaleń faktycznych, mających wiążący charakter w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), Sąd Najwyższy uznaje za uprawnione stanowisko Sądu drugiej instancji, zgodnie z którym przypisywane powódce zachowania, powołane jako przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę, nie spełniały przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu powołanego przepisu.

W ocenie Sądu Okręgowego z materiału dowodowego wynikało, że strona pozwana rozwiązała umowę z powódką, ponieważ uznała, że postępowanie powódki stanowiło nienależytą realizację związanych z jej stanowiskiem (dyrektora technicznego) kompetencji nadzorczych nad pozostałymi pracownikami. Taki charakter miały zarzucane powódce brak nadzoru nad pracą podległych komórek organizacyjnych, w tym nad utrzymaniem ruchu urządzeń i obiektów sieci wodno-kanalizacyjnej, brak koordynacji działań i opracowania procedur regulujących pracę tych komórek. Należy w związku z tym podzielić pogląd Sądu Okręgowego, że zaniedbania w nadzorze nad podległymi komórkami organizacyjnymi i ich pracownikami mogły mieć w przypadku powódki różne przyczyny, jak chociażby niedostatek kompetencji, wynikający z niewielkiego doświadczenia zawodowego, brak umiejętności kierowania innymi pracownikami lub dostatecznych kwalifikacji do pełnienia odpowiedzialnej funkcji. Przyczyny te mogły uzasadniać wypowiedzenie powódce umowy o pracę lub warunków pracy. Nie jest natomiast możliwe do zaakceptowania domniemanie, że każdy pracownik niewywiązujący się należycie ze swoich zadań pracowniczych dopuszcza się zawsze ciężkiego naruszenia

podstawowych obowiązków pracowniczych. Można się zgodzić ze stroną skarżącą, że pracodawca może wymagać od pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych bądź zarządczych większej staranności i zaangażowania niż w przypadku pracowników szeregowych. Jednak zatrudnienie na stanowisku kierowniczym stosunkowo młodej osoby, bez wystarczającego doświadczenia zawodowego i być może wystarczających kwalifikacji do pełnienia funkcji kierowniczych (choć z odpowiednim wykształceniem) obciąża pracodawcę w ramach ryzyka osobowego.

Nie można natomiast podzielić zawartych w skardze kasacyjnej twierdzeń strony skarżącej, że Sąd Okręgowy uznał za wykazane, że powódka bez wiedzy i zgody pracodawcy, w sposób umyślny dokonała usunięcia ze służbowego komputera (zniszczenia) danych wytworzonych przez nią w ramach obowiązków pracowniczych dotyczących pracodawcy (a nie prywatnych danych powódki), czym naruszyła jego istotne interesy. Sąd nie ustalił, aby powódka dokonała tego umyślnie, co najwyżej nie wykazała wystarczającej staranności, nie uzyskując od pracodawcy wyraźnej dyspozycji co do możliwości usunięcia danych zapisanych w komputerze przed ich usunięciem (skasowaniem).

Przedstawione rozważania doprowadziły Sąd Najwyższy do wniosku, że skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw, w związku z czym została oddalona na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.