



Sygn. akt II PK 27/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 kwietnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa E.P.
przeciwko Sądowi Okręgowemu w O.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 kwietnia 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w E.
z dnia 23 czerwca 2015 r., sygn. akt IV Pa ...15,

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 135 (sto trzydzieści pięć) zł tytułem zwrotu kosztów w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem Sądu Okręgowego w E. z dnia 23 czerwca 2015 r. oddalono apelację E.P. od wyroku Sądu Rejonowego w O. z dnia 12 marca 2015 r., mocą

którego oddalono jej powództwo przeciwko Sądowi Okręgowemu w O. o przywrócenie do pracy.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu pierwszej instancji. Zamykały się one stwierdzeniem, że powódka była zatrudniona w Sądzie Okręgowym w O. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W toku zatrudnienia zajmowała stanowiska: specjalisty, głównego inspektora ds. zamówień publicznych, starszego inspektora, zastępcy kierownika Oddziału Inwestycji, a nadto w okresie od dnia 25 kwietnia 2007 r. do dnia 31 grudnia 2011 r. była osobą upoważnioną do wykonywania obowiązków dyrektora Sądu Okręgowego w O., w czasie jego nieobecności. Ostatnio zajmowała stanowisko starszego inspektora w Oddziale Gospodarczym. Z racji rodzaju wykonywanych obowiązków dysponowała sprzętem komputerowym, który mogła używać także poza siedzibą Sądu Okręgowego w O.. Zgodnie z § 12 regulaminu pracy (obowiązującego u pozwanego) czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym. Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany na pracę zawodową. Komunikat tej treści wyświetlał się automatycznie po uruchomieniu przez pracownika komputera służbowego. Z kolei § 20 regulaminu pracy stanowił, że zabrania się wykonywania prywatnych prac w zakładzie pracy z wykorzystaniem urządzeń, materiałów bądź narzędzi stanowiących własność zakładu bez wyraźnej zgody pracodawcy.

Powódka kilkakrotnie zwracała się do pracodawcy o wyrażenie zgody na przeprowadzanie, poza godzinami pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, procedury postępowania o udzielenie zamówienia publicznego. Powódka we wniosku wskazywała, że wykonywanie tej pracy nie będzie kolidowało z jej aktualnymi obowiązkami służbowymi, a charakter dodatkowej pracy nie będzie pozostawał w sprzeczności z jej dotychczasowymi obowiązkami urzędnika sądowego, czy też podważał zaufania do sądu. Pozwany kilkakrotnie wyrażał na powyższe zgodę, ostatnio pismem z dnia 10 grudnia 2013 r.

W dniu 14 maja 2014 r. powódka o godz. 12.37 omyłkowo przesłała e-mail z załącznikiem w postaci dokumentu dotyczącego postępowania o udzielenie zamówienia publicznego na potrzeby innej jednostki, do zastępcy kierownika Oddziału Gospodarczego M. D., który zamierzał wyjaśnić treść listu. Powódka nie

odpowiedziała na wątpliwości tego pracownika i stąd w dniu 15 maja 2014 r. poinformował on o tym zajęciu kierownika Oddziału Gospodarczego B. M. Przedmiotowa informacja zbiegła się w czasie z absencją w pracy jednej z pracownic Oddziału Gospodarczego. W celu usprawnienia pracy oddziału, B. M. zleciła powódce obsługę zestawu sekretarsko-dyrektorskiego na początku czerwca 2014 r. Obsługa polegać miała na przekierowywaniu połączeń przychodzących do innych wydziałów i oddziałów Sądu Okręgowego w O.. Powódka nie wyraziła zgody na montaż powyższego zestawu w swoim pokoju.

W tym stanie rzeczy pozwany, pismem z dnia 26 czerwca 2014 r. rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na wykonywaniu w czasie pracy prywatnych czynności niezwiązanych z powierzonymi obowiązkami służbowymi oraz wykorzystywanie do tego celu mienia będącego własnością pracodawcy. W dalszej części pisma rozwiązującego pracodawca wskazał, że wyraził zgodę na dodatkowe zatrudnienie w formie umów cywilno-prawnych. Pozwany wskazał, że doszło do wykorzystywania przez powódkę prywatnych zasobów serwera poczty elektronicznej i wysyłanie prywatnej korespondencji ze służbowego adresu e-mail do [...], a tym samym na bezprawnym używaniem sprzętu wraz z zainstalowanym oprogramowaniem. Dodatkowo pozwany podniósł, że powódka odmówiła wykonywania czynności zleczanych przez bezpośredniego przełożonego w dniu 13 czerwca 2014 r., tj. zastępstwa pracownika obsługującego zestaw centrali telefonicznej sądu (czynności przekierowywania połączeń przychodzących).

Przedmiotowe okoliczności, w ocenie Sądu Okręgowego, zostały odtworzone zgodnie z dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c. Sąd odwoławczy podkreślił, że zachowanie pracownika, polegające na wykonywaniu pracy na rzecz innych podmiotów w godzinach pracy u pozwanego, nie było incydentalne. Przemawiają za tym zasady doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, że przed wysłaniem maila należy go przygotować. Załączone do akt wydruki (poparte analizą dat i godzin ich wysłania oraz treści) wskazują, że sprawą danego kontrahenta powódka zajmowała się czy to po kilka dni, czy też kilka razy dziennie. Sąd Okręgowy stwierdził, że osobowe źródła dowodowe (zeznania świadków

zgłoszonych przez pozwanego) zasługują na wiarę, a nadto iż uzasadnienie zaskarżonego wyroku zostało sporządzone stosownie do treści art. 328 § 2 k.p.c.

Rozważania dotyczące prawa materialnego zostały skierowane w pierwszej kolejności na treść art. 12 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz.U. z 1998 r. Nr 162, poz. 1125, dalej powoływana jako u.o.p.s), który zawiera zamknięty katalog przyczyn rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem sądowym. Zawarte w tym przepisie odesłanie do art. 52 k.p. (art. 12 ust. 6 ustawy u.o.p.s) upoważnia pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przymiot takich obowiązków mają nie tylko zadania wymienione w art. 100 k.p. i art. 211 k.p. ale również w art. 6 – 9 u.o.p.s. Stąd obowiązkiem podstawowym może być obowiązek wynikający z regulaminu pracy a nawet umowy o pracę (por. K. Baran, komentarz do art. 12 u.o.p.s, LEX 2014). Skoro powódka dopuściła się przedmiotowego naruszenia tych obowiązków, to Sąd Rejonowy zasadnie oddalił powództwo o przywrócenie do pracy.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska skarżącej, że zaskarżone orzeczenie pozostaje w opozycji do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2013 r., II PK 315/12, gdyż ów judykat zapadł w odmiennym stanie faktycznym sprawy i nie dotyczył urzędnika sądowego. Nie ma także podstaw prawnych do odpowiedniego odwołania się do przepisów ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. z 2013 r., poz. 269 ze zm.; dalej: upup). W końcu Sąd Rejonowy prawidłowo zinterpretował art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p., co prowadzi do konieczności oddalenia apelacji strony powodowej w myśl art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając go w całości i podnosząc naruszenie:

- prawa materialnego, tj. art. 12 i art. 18 ustawy z dnia 18 grudnia o pracownikach sądów i prokuratury w związku z art. 5 k.p. przez błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, iż wskazana norma prawna nie określa w sposób enumeratywny okoliczności regulujących rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia w przypadku urzędnika sądu zatrudnionego na podstawie umownego stosunku pracy;

- prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu za uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę, okoliczności niewskazanych w oświadczeniu woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jak i okoliczności związanych z wysyłaniem e-maili w godzinach pracy, podczas gdy takie działanie nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Mając na uwadze powyższe domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości oraz jego zmianę przez przywrócenie powódki do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu za postępowanie przed Sądem Rejonowym w O., Sądem Okręgowym w E. i Sądem Najwyższym, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od powódki na rzecz pracodawcy kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie posługuje się trafnymi podstawami. Już na wstępie należy zauważyć, że uchybień zaskarżonego orzeczenia upatruje się w sferze prawa materialnego. Zatem miarodajne w jego ocenie są ustalenia faktyczne, jakie zostały dokonane przez Sądy *a meriti*. Oś tych ustaleń opiera się na stwierdzeniu, że w przypadku powódki doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Powstaje więc kwestia, czy w takim przypadku istnieje możliwość (obowiązek) rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem sądowym w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w szczególności czy dana norma wchodzi w reakcję z art. 12 i art. 18 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury (dalej jako u.o.p.s.).

Klaryfikację spornych zagadnień należy rozpocząć od przypomnienia, że u.o.p.s. wyróżnia dwie kategorie pracowników w obrębie zawodowej służby pracowników wymiaru sprawiedliwości. Chodzi o urzędników sądowych oraz innych pracowników, którzy takiego statusu nie mają. Warunki brzegowe odnośnie urzędnika sądowego zawiera art. 2 u.o.p.s. Jednym z warunków uzyskania statusu urzędnika jest odbycie stażu urzędniczego, który ma na celu praktyczne i

teoretyczne przygotowanie do wykonywania obowiązków urzędnika (art. 3 u.o.p.s.). Stosunek pracy z urzędnikiem sądowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 4 ust. 2 u.o.p.s.).

Podstawy skargi kasacyjnej dotyczą zagadnień związanych z rozwiązaniem stosunku pracy z urzędnikiem sądowym bez wypowiedzenia. Z tego względu wszelkie judykaty wydane na tle zagadnień innej grupy pracowniczej (powołane w uzasadnieniu skargi) nie mogą mieć w sprawie (i nie mają) decydującego znaczenia.

W art. 12 u.o.p.s. został zamieszczony katalog przypadków, w których dopuszczalne jest rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z urzędnikiem sądowym. *Prima facie* widoczne są przypadki obligujące pracodawcę do obligatoryjnego działania oraz fakultatywnej możliwości ustania zatrudnienia. Do grona pierwszych podstaw zalicza się rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia w razie prawomocnego skazania za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe (ust. 1), a nadto w razie prawomocnego orzeczenia ubezwłasnowolnienia częściowego albo całkowitego (ust. 3). Obowiązek rozwiązania zatrudnienia zamienia się w możliwość jego rozwiązania w razie prawomocnego skazania za nieumyślne przestępstwo lub nieumyślne przestępstwo skarbowe (ust. 2) oraz w razie nieobecności urzędnika sądowego w pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż rok lub odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a także w razie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z innych przyczyn, po upływie okresów przewidzianych w art. 53 Kodeksu pracy (ust. 4). Naturalnie konstrukcja art. 12 u.o.p.s. ma charakter zamknięty, przy czym w etapie wykładni prawa nie można pominąć treści art. 12 ust. 6 u.o.p.s. Zgodnie z tym przepisem art. 52 k.p. stosuje się odpowiednio. Jak wiadomo art. 52 k.p. pozwala pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trzech przypadkach: (-) ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, (-) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, (-) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy

na zajmowanym stanowisku.

Agregacja hipotez obu norm prawa materialnego prowadzi do klarownego wniosku. Przede wszystkim art. 12 u.o.p.s *in gremio* reguluje kwestie ustania zatrudnienia bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez urzędnika (popelnienie przestępstwa) oraz niezawinionych (nieobecność w pracy z powodu choroby), tworząc w ten sposób konglomerat podstaw prawnych umiejscowionych w dwóch przepisach Kodeksu pracy. Jednocześnie szerzej określa zakres podstawy ustania zatrudnienia w przypadku przestępstwa, które z perspektywy urzędnika sądowego – co zrozumiałe – nie odnosi się do związku uniemożliwiającego dalsze zatrudnianie na zajmowanym stanowisku. W ten sposób każde umyślne przestępstwo eliminuje możliwość dalszego zatrudnienia, zaś nieumyślne stwarza możliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. W obu wypadkach chodzi o prawomocne skazanie, podczas gdy na gruncie Kodeksu pracy ustawodawca posłużył się między innymi formułą „oczywistości przestępstwa”.

W tej sytuacji jaki jest cel regulacji art. 12 ust. 6 u.o.p.s, nakazującej stosować odpowiednio art. 52 k.p. W doktrynie przyjmuje się, że art. 12 ust. 6 u.o.p.s. nie definiuje w żaden sposób przyjętej w nim regulacji, a zatem zgodnie z dyrektywą *lege non distinguente* stosowany winien być w pełnym zakresie, zarówno przedmiotowym, jak i temporalnym (por. K.W. Baran (w) Prawo urzędnicze, Komentarz do art. 12, Warszawa 2014). Pogląd ten jest trafny, tworząc pełną syntagamę podstaw rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jeżeli jego stosowanie miałoby być zakresowe, np. odnośnie terminu do rozwiązania umowy, to racjonalny ustawodawca użyłby zwrotu „art. 52 § 2 k.p. stosuje się odpowiednio”. Tymczasem odesłanie jest pełne, z zastrzeżeniem modyfikacji odnośnie rodzaju i charakteru popełnionych przestępstw.

Przedmiotowej oceny nie modyfikuje wykładnia systemowa, którą usiłuje do procesu wprowadzić skarżący. W jego ocenie, art. 14 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 269 ze zm.) podkreśla brak możliwości rozwiązania umowy o pracę z urzędnikiem sądowym z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Wzmocnieniem tej koncepcji ma być także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7

stycznia 2010 r., II PK 163/09, LEX nr 570331, zgodnie z którym regulacja ustawy o pracownikach urzędów państwowych ma charakter szczególny i autonomiczny. Unormowanie dotyczące nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem państwowym, zawarte w rozdziale 2 powyższej ustawy, jest pełne, a co za tym idzie stosowanie w tym zakresie przepisów k.p. na zasadzie art. 5 k.p. jest wyłączone.

Opisanego mechanizmu nie sposób negować z perspektywy urzędnika państwowego. Otóż ta pragmatyka koncentruje się na regulacji stosunków pracy z mianowania, podczas gdy stopniowo ten rodzaj stosunku pracy ulega zawężeniu. Powoduje to, że instytucje pragmatyki urzędniczej nie przystają do sytuacji prawnej pracowników sądów i prokuratury (por. A. Dubownik, *Zatrudnienie pracowników sądów z perspektywy prawa pracy i zarządzania*, red. A. Rycak, Warszawa 2014). Warto zauważyć, że art. 14 pragmatyki urzędniczej nie zawiera odpowiedniego odesłania do przepisów Kodeksu pracy, jak czyni to art. 12 ust. 6 u.o.p.s. Po wtóre, art. 14 ustawy o urzędnikach państwowych dotyczy mianowanego urzędnika, a skutek rozwiązujący następuje z mocy prawa. Z kolei art. 12 u.o.p.s obejmuje pracowników umownych. Nie są to identyczne podstawy zatrudnienia, a zatem i podstawy ustania zatrudnienia nie muszą być tożsame. Zawężenie to wpisuje się także w dualizm towarzyszący ustawie o pracownikach urzędów państwowych, a polegający na wyraźnym rozgraniczeniu sytuacji prawnej pracowników mianowanych i zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Pozostając w tym nurcie rozważań należy podnieść, że w sprawach nieuregulowanych niniejszą ustawą do urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, a w sprawach nieuregulowanych w tej ustawie – przepisy Kodeksu pracy. Tego rodzaju model wielostopniowych odesłań pozwala mimo wszystko uchwycić relację, że brzmienie art. 12 ust. 6 u.o.p.s obejmuje swym zakresem rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem sądu z racji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przedmiotowy faktor eliminuje ograniczenie, jakie jest suponowane w skardze kasacyjnej, czyniąc niezasadnym zarzut prawa materialnego w tym zakresie.

Nie ma także uzasadnionych podstaw do podzielania dalszych wywodów

skargi kasacyjnej. Opierają się one na wnioskowaniu, że doszło do niewłaściwego zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. i art. 56 § 1 k.p. O ile obecnie możliwość stosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. została już dostatecznie wyjaśniona, to konieczne jest spostrzeżenie, czy ujawnione i ustalone przez sądy *a meriti* fakty, realizują dyspozycję ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a nadto czy pracodawca prawidłowo sporządził oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy.

Zauważyć należy, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia to jednostronne oświadczenie woli, stanowiące nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy, które powinno być stosowane przez pracodawcę z wyjątkową ostrożnością (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 116/12, LEX nr 1294659). Zgodnie z poglądem utrwalonym zarówno w nauce prawa pracy, jak i orzecznictwie w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, 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 22 marca 2016 r., II PK 37/15, LEX nr 2026396; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035).

Konkretyzacja określonych zachowań pracownika musi być dokonana przez pryzmat ustaleń faktycznych, którymi Sąd Najwyższy jest związany. Z tych ustaleń wynika, że powódka w godzinach pracy, na służbowym sprzęcie, wykonywała zadania na rzecz innych podmiotów, mimo że udzielona jej w tej mierze zgoda sprowadzała się do realizacji dodatkowych obowiązków poza godzinami zatrudnienia u pozwanego. Chodzi o przygotowywanie dokumentów i wysyłanie maili, a dodatkowo pozwany podniósł odmowę wykonania polecenia, tj. zastępstwa pracownika obsługującego zestaw sekretarski centrali telefonicznej sądu. Ujawnione i udowodnione zachowania, jak ustalił Sąd Okręgowy, stanowią

dostateczną podstawę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika i jest to *ad casum* pogląd słuszny.

Podstawowe obowiązki pracownika wymienia art. 100 k.p. Z perspektywy zarzucanych zachowań znaczenia nabiera art. 100 § 2 pkt 2 k.p., czyli obowiązek przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku. Obowiązujący w tym zakresie u pozwanego regulamin pracy (§ 12) nie pozostawia wątpliwości co do sposobu wykorzystania czasu pracy. Nadto stosowny komunikat wyświetla się na ekranie monitora po uruchomieniu komputera. Z kolei § 20 regulaminu zabrania pracownikom wykonywania prywatnych prac w zakładzie pracy z wykorzystaniem urządzeń i materiałów bez wyraźnej zgody pracodawcy. Opisane obowiązki pracownika można uznać za elementarne, a tym samym nie wymagają dalszej wykładni. Z drugiej strony etap stosowania prawa powinien uwzględniać sytuacje, które zaaprobuje zachowanie pracownika odbiegające od opisanego powyżej standardu. Chodzi o sytuacje, w których „w czasie pozostawania w dyspozycji pracodawcy” pracownik skorzysta ze służbowego sprzętu (komputera, telefonu, tabletu, etc.), w celu wysłania (odebrania) wiadomości elektronicznych, czy też słownych. Stąd np. wysłanie życzeń okolicznościowych, odczytanie elektronicznych wyników badań laboratoryjnych, elektronicznego dziennika lekcyjnego dziecka wpisuje się w sekwencję kontaktów międzyludzkich za pomocą portali społecznościowych. Rozwój tych środków komunikacji wymusza dynamiczne dekodowanie znaczenia zachowań pracowników w toku procesu świadczenia pracy. Ten sposób komunikacji jest błyskawiczny i statystycznie nie zrywa związku z wykonywaniem pracy. Jednak w każdym przypadku istnieje granica tych kontaktów, gdyż tak zwana miękka interpretacja może kusić, by za dopuszczalne uznać multiplikowanie takich zachowań. Stąd często prawidłowy wniosek będzie wypadkową konkretnych zachowań, ilości zdarzeń, czy też czasu poświęconego na inne niż zawodowe obowiązki.

Dotychczas opisane zachowania były związane ze sferą zewnętrzną, życiowo usprawiedliwioną. Tymczasem nie jest to jedyne spektrum oceny. Otóż oprócz zachowań „towarzyskich” pojawiają się kolizje natury zawodowej, a mianowicie w sytuacji gdy pracownik podejmuje inną pracę zarobkową. Wówczas miara oceny winna być węższa, skoro jego inne czynności wymagają zgody

pracodawcy z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy. Świadczenie pracy na rzecz innych podmiotów z wykorzystaniem służbowych kont mailowych, sprzętu, łącz internetowych pozostaje w opozycji do podstawowego obowiązku, jaki został uregulowany w regulaminie pracy pozwanego zakładu. Użyczony pracownikowi laptop pracodawcy wraz z oprogramowaniem używany jest do innych celów, związanych z prowadzeniem dodatkowej działalności, co najmniej w zakresie pracy koncepcyjnej związanej z dodatkową pracą. Z tego tytułu pracownik uzyskiwał określone dochody, oszczędzając w ten sposób kosztów związanych z zakupem własnych urządzeń, w tym także dostępu do sieci Internetowej. Wszak przedmiot tych innych czynności obejmował procedury związane z postępowaniem o udzielenie zamówienia publicznego w myśl ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 759 ze zm.). Tego rodzaju postępowanie należy zdefiniować jako ciąg czynności faktycznych rozpoczynający się z chwilą ogłoszenia o zamówieniu, wymagający zachowania określonych procedur, oceny poszczególnych parametrów ogłoszenia. Pojawiające się na tym tle obowiązki nie mogą być uznane za sporadyczne, incydentalne i o tym nie świadczy tylko ilość wysłanych maili (128), lecz zakres realizowanych zadań, jak i okoliczności ujawnienia faktu wykonywania pracy na rzecz innych podmiotów i brak szybkiej reakcji pracownika na prośbę wyjaśnienia tego typu zachowań. Stąd czas trwania tych czynności powodował, że mogły one wpływać w sposób istotny na jakość i wydajność pracy powódki, gdyż przygotowanie stosownych wniosków, pism, konieczność odpowiedzi na pojawiające się wątpliwości i pytania czyni rozmiar tej działalności na tyle istotnym, że wykonywanie tej pracy w godzinach zatrudnienia u pozwanego wypełnia definicję ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Dodatkowo należy podnieść, że jest ona wykonywana odpłatnie z naruszeniem zobowiązania do świadczenia tych czynności poza godzinami zatrudnienia. Rozmiaru winy powódki nie niweluje wykonywanie tych czynności na rzecz innych jednostek resortu sprawiedliwości. Potencjalny związek hierarchiczny między tymi podmiotami nie przełamuje zadań pracownika i ich podziału na czynności związane z zatrudnieniem i zadania zewnętrzne, zwłaszcza gdy są wykonywane na podstawie odrębnej, odpłatnej umowy prawa cywilnego. Dopełnieniem oceny jakości zachowań pracownika jest sytuacja związana z

odmową wykonania polecenia dotyczącego obsługi centrali telefonicznej, która sama w sobie nie uprawia jeszcze do rozwiązania umowy o pracę z wieloletnim pracownikiem, lecz w kontekście zarzucanego naruszenia stanowi istotny komponent kwalifikujący ujemnie postawę pracownika po ujawnionych zdarzeniach. Na podstawie opisanych argumentów zarzucane naruszenia obowiązków pracowniczych miały charakter ciężki, co *summa summarum* prowadzi do stwierdzenia, że nie doszło do naruszenia prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Nie sposób podzielić stanowiska skarżącego, że doszło do rozdźwięku między treścią oświadczenia woli pracodawcy, a uznanymi przez Sąd przyczynami uzasadniającymi rozwiązanie stosunku pracy, co zdaje się uzasadniać zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. Przede wszystkim pracodawca ponosi odpowiedzialność za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Z tego względu poszerza, jego zdaniem, zakres podstaw prowadzących do ustania zatrudnienia. Zwykle wśród tych podstaw znajduje się obiektywna przyczyna uzasadniająca złożenie oświadczenia woli, która jest obudowana „innymi drobnymi przekroczeniami porządkowymi”. Stąd w zakresie interesu pracownika, jak i pracodawcy, mieści się poznanie przyczyn prowadzących do dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy. Powinny one wynikać, co słusznie zauważa skarżący, z treści sporządzonego w tej mierze oświadczenia woli, bowiem na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania przyczyny owego rozwiązania. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem należyte skonkretyzowanie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje go jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jeżeli w oświadczeniu woli o rozwiązaniu niezwłocznym, poza ujęciem zarzucanego czynu i jego kwalifikacją jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, znajdują się jakieś inne elementy (twierdzenia) związane z tym czynem czy jego oceną, to nie mają one znaczenia z punktu widzenia „prawdziwości” podanej przyczyny. Wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się

toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością tejże decyzji. Podana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być bowiem zrozumiała dla adresata oświadczenia woli, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu. Konieczność skonkretyzowania przyczyny zwolnienia pracownika nie oznacza jednak obowiązku opisanie jej w sposób drobiazgowy. Stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów zależy od tego, jaka przyczyna została podana i jakie są jej uwarunkowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2016 r., II PK 324/14, LEX nr 2015630). Ich weryfikacja następuje wówczas w toku postępowania sądowego i nie dochodzi do przełamania tej reguły, w sytuacji gdy zestaw zachowań pracownika zostanie przez sąd opisany za pomocą innych desygnatów, przy zachowaniu tożsamości podstawy rozwiązania stosunku pracy. Stąd gramatyczne wyłapywanie różnic ma charakter marginalny i w żaden sposób nie uzasadnia wskazanego naruszenia prawa materialnego. Procedura zmierzająca do rozwiązania stosunku pracy od samego początku była identyfikowana przez pracownicę, która jak ustaliły sądy, nie oponowała zarzucanym czynom, lecz uważała, że one nie mieszczą się w płaszczyźnie oddziaływania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Innymi słowy wiedziała o co toczy się proces, a poziom jej cech i przymiotów osobistych ułatwiał identyfikację spornego zakresu postępowania.

Dlatego zgodnie z art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono jak w sentencji. O kosztach orzeczono w myśl art. 98 § 1 k.p.c.

