

Wyrok z dnia 5 czerwca 2007 r.

I PK 5/07

Pracownik narusza podstawowe obowiązki pracownicze, gdy bez zgody pracodawcy w godzinach przeznaczonych na pracę wykonuje inne czynności. Jeżeli działanie takie nie jest sporadyczne może stanowić to ciężkie naruszenie tych obowiązków w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Zbigniew Myszka, Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 czerwca 2007 r. sprawy z powództwa Aleksandra B. przeciwko Przedsiębiorstwu P.B. SA w B. o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 22 sierpnia 2006 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e

Powód Aleksander B. wniósł o przywrócenie do pracy w Spółce Akcyjnej „P.B.” w B. na stanowisko specjalisty do spraw windykacji na zasadach określonych umową o pracę według stanu na dzień 18 marca 2005 r. Powód wniósł ponadto o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 5 kwietnia 2005 r. w punkcie 3 poprzez wpisanie w miejsce sposobu rozwiązania stosunku pracy - bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), że do rozwiązania stosunku pracy doszło bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy.

Pozwany „P.B.” SA w B. wniósł o oddalenie powództwa w całości podnosząc, że przyczyny wskazane w piśmie rozwiązującym stosunek pracy z Aleksandrem B. rzeczywiście zaistniały, a ich waga uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę z powodem „w trybie dyscyplinarnym”.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z dnia 12 kwietnia 2006 r. [...] oddalił powództwo. Sąd ten ustalił, że powód Aleksander B. zatrudniony był w „P.B.” SA w B. od 8 lipca 1996 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 1 października 1996 r. na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty do spraw windykacji w dziale marketingu i sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy. Dnia 22 marca 2005 r. pracodawca rozwiązał z Aleksandrem B. stosunek pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które polegało na tym, że w czasie przeznaczonym na wykonywanie obowiązków na stanowisku specjalisty do spraw windykacji powód wykonywał prywatne usługi prawne na rzecz osób trzecich; w godzinach pracy, w siedzibie firmy sporządzał pisma prawne i inną dokumentację na użytek prywatny; „w czasie wyjść służbowych poza teren Spółki (w godzinach pracy) brał udział w rozprawach sądowych w dniach 30.08.2004 r., 08.10.2004 r., 13.10.2004 r., 10.11.2004 r., 10.12.2004 r.”. Z uwagi na to, że ostatecznie obie strony zgodnie określiły datę rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę w trybie art. 52 k.p. na dzień 22 marca 2005 r., data ta została przyjęta przez Sąd jako dzień, w którym doszło do rozwiązania umowy o pracę z Aleksandrem B. na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Powód zeznał, że jego praca u pozwanego odbywała się w godzinach od 7⁰⁰ do 15⁰⁰ a charakter pracy wymagał wyjazdów do sądów, do urzędów, do klientów, ustalenia majątku dłużników. Były to wyjazdy na terenie całej Polski, w tym wyjazdy całotygodniowe. Zdarzały się one co 3 tygodnie. Aleksander B. przyznał, że powody wskazane mu w piśmie rozwiązującym stosunek pracy są prawdziwe. Rzeczywiście załatwiał sprawy prywatne w godzinach pracy lecz czynił tak dlatego, że pracował w godzinach nadliczbowych podczas podróży służbowych za co nie otrzymał rekompensaty. Pracownicy działu windykacji, w tym on, pracowali w godzinach nadliczbowych i członkowie zarządu wskazywali, że nie ma przeszkód, aby pracownicy, mając potrzebę załatwiania spraw prywatnych czynili to w ramach godzin pracy. Jego zdaniem, pracodawca na wiele miesięcy przed marcem 2005 r. wiedział, że uczestniczy on w rozprawach sądowych i sporządza pisma na rzecz innych podmiotów.

W ocenie Sądu Rejonowego, Kodeks pracy dokładnie reguluje kwestie związane z pracą w godzinach nadliczbowych i świadczenia, jakich pracownik może dochodzić z tego tytułu. Nie ma żadnego przepisu uprawniającego takiego pracownika do załatwiania w trakcie pracy spraw prywatnych. Ponadto, co zasługuje na podkreśle-

nie, Aleksander B. wprowadzał w błąd pracodawcę, wpisując się tylko w rejestrze wyjść służbowych. Wyjść do sądu, celem reprezentowania klientów jego kancelarii, które odbywały się w ramach godzin pracy w „P.B.” - nie potwierdzał wpisaniem do kontrolki wyjść prywatnych. Powód oszukiwał pracodawcę, który oczekiwał i miał prawo oczekiwać od pracownika zatrudnionego w ściśle określonych godzinach, iż będzie on wykonywał tylko czynności związane z zatrudnieniem. Pracownik jest obowiązany w szczególności (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Powód naruszył świadomie powyższe obowiązki, które są podstawowymi obowiązkami każdego pracownika.

Zdaniem Sądu Rejonowego przyczyny wskazane powodowi w piśmie rozwiązującym z nim stosunek pracy w trybie dyscyplinarnym są prawdziwe, a ich waga uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. W ocenie Sądu, pracodawca nie uchybił terminowi, który określony jest w art. 52 § 2 k.p., a który wskazuje, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przełożony powoda Ryszard D. zeznał, że nie wiedział, iż powód w czasie pracy zajmował się prywatnymi sprawami. Bogusław W. i Henryk W. mieli przypuszczenia co do postępowania powoda, które powstały odkąd Bogusław W., będąc w pokoju powoda zauważył wezwania sądowe, które nie miały związku z „P.B.” Po spisaniu sygnatur i dat rozpraw sprawdził, czy powód wyjścia w tych dniach i godzinach wpisywał w kontrolce wyjść prywatnych. Okazało się, że nie ma tam żadnych adnotacji. Ta sytuacja miała miejsce pod koniec lutego 2005 r. „Kierownictwo” w dniu 4 marca 2005 r. zwróciło się do prezesa Sądu Rejonowego w Białymstoku o wskazanie, w jakich dniach oraz o której godzinie miały miejsca posiedzenia sądowe w sprawach, w których Aleksander B. brał udział. W odpowiedzi w dniu 14 marca 2005 r. uzyskano w tej sprawie szczegółowe informacje z Sądu.

Sąd Rejonowy powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 5/98 (OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 200) stwierdził, że przez wyrażenie „uzyskanie przez pracodawcę wiadomości” wskazane w art. 52 § 2 k.p. należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika. W ocenie Sądu pozwany nie uchybił terminowi z art. 52 § 2 k.p., mając na uwadze, że taką sprawdzoną informację pozwany uzyskał 14 marca 2005 r. i od tej daty należy liczyć jednomie-

siężny termin. Z powyższych względów Sąd Rejonowy oddalił powództwo o przywrócenie do pracy, czego konsekwencją było również oddalenie powództwa o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie trybu rozwiązania stosunku pracy.

Od powyższego wyroku powód wniósł apelację.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z dnia 22 sierpnia 2006 r. [...] oddalił apelację. Sąd Okręgowy uznał, że wbrew zarzutom powoda zawartym w apelacji Sąd pierwszej instancji poczynił zgodne z zebrany materiał dowodowy prawidłowe ustalenia faktyczne i wyprowadził z nich trafne i logiczne wnioski. Sąd odwoławczy w pełni podzielił te ustalenia i wnioski. Stwierdził, że nie można zgodzić się z zarzutami apelacji, że nie zaistniały przyczyny uzasadniające rozwiązanie z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy, ponieważ nie dopuścił się on ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Niewątpliwie, świadczenie przez powoda usług prawnych na rzecz osób trzecich w czasie przeznaczonym na wykonywanie obowiązków specjalisty do spraw windykacji w godzinach pracy, w siedzibie zakładu pracy oraz uczestnictwo w rozprawach sądowych w godzinach pracy, stanowiło ciężkie, umyślne naruszenie obowiązków pracowniczych. Wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie jednakowo opisali obowiązujące zasady „odbierania” u pozwanego godzin za pracę w godzinach nadliczbowych i zgodnie podali, że tzw. godziny wolne pracownicy „odbierali” po uzgodnieniu z przełożonymi oraz że nie było praktyki „odbierania” godzin wolnych jedynie za powiadomieniem przełożonego, bez uzyskania jego zgody. Zatem fakt wystąpienia u powoda godzin nadliczbowych z tytułu delegacji służbowych czy udziału w inwentaryzacji w zakładzie pracy po godzinach pracy nie uzasadniał samowolnego, bez uzgodnienia w przełożonymi „odbierania” godzin nadliczbowych.

Podnoszone przez powoda w apelacji występowanie godzin nadliczbowych, czy jego wieloletnia sumienna praca, nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy w sytuacji wystąpienia naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Słusznie zatem Sąd pierwszej instancji nie prowadził w tym kierunku żadnego postępowania dowodowego. Niewłaściwość w zachowaniu powoda nie tylko polegała na niedopełnieniu wszystkich formalności związanych z odpowiednim ewidencjonowaniem wyjść służbowych ale polegała też na tym, że powód oszukiwał i wykorzystywał pozwanego, co niewątpliwie ułatwiało mu charakter stanowiska, które zajmował. W regulaminie pracy Przedsiębiorstwa „P.B.” SA w B. został określony rozkład czasu pracy pracowników, zasady pracy w godzinach nadliczbowych i wynagradzania tej

pracy. Wystąpienie przez związek zawodowy L. do pracodawcy o wprowadzenie zmian w regulaminie pracy dotyczących godzin nadliczbowych nie usprawiedliwiało łamania przez powoda ustalonych w regulaminie dotychczasowych reguł pracy. Powód jako radca prawny i wieloletni pracownik działu windykacji orientował się jakie instrumenty prawne służyły do zrekompensowania czasu pracy w godzinach nadliczbowych. Z pewnością nie należało do nich odbieranie godzin pracy według własnego uznania. Składanie przez pracodawcę powodowi ofert współpracy w ramach prowadzonej przez niego kancelarii radcy prawnego nie świadczy o akceptacji przez pozwanego prowadzenia spraw osób trzecich w godzinach pracy i w siedzibie pracodawcy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się błędnej interpretacji i niewłaściwego zastosowania art. 52 § 1 k.p., jak również art. 52 § 2 k.p. Prawidłowo przyjął, że jednomiesięczny termin przewidziany na podjęcie decyzji o rozwiązaniu dyscyplinarnym z powodem umowy o pracę rozpoczął swój bieg 14 marca 2005 r., kiedy to pozwany uzyskał sprawdzoną informację dotyczącą uczestnictwa powoda w rozprawach sądowych w godzinach pracy u pozwanego. Świadek Bogusław W. będący osobą odpowiedzialną za pracę działu windykacji jednoznacznie stwierdził, że o zajmowaniu się przez powoda prywatnymi sprawami w godzinach pracy dowiedział się pod koniec lutego 2005 r. i na tej podstawie zainicjował skierowanie do Sądu Rejonowego wniosku z dnia 28 lutego 2005 r. o udzielenie informacji potwierdzającej przypuszczenia. Dopiero odpowiedź prezesa sądu z dnia 14 marca 2005 r. pozwoliła pracodawcy na zabezpieczenie dysku z komputera powoda i sprawdzenie jego zawartości oraz na sprecyzowanie względem niego konkretnych zarzutów i rozwiązanie z nim w trybie dyscyplinarnym w dniu 22 marca 2005 r. umowy o pracę.

Za chybiony uznał Sąd Okręgowy również wskazywany w apelacji zarzut naruszenia art. 52 § 3 k.p., polegający na pominięciu przez Sąd Rejonowy okoliczności, że pozwana Spółka nie informowała organizacji związkowej o wszystkich przyczynach rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Przepis art. 52 § 3 k.p. wymaga od pracodawcy wskazania przynajmniej jednej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyna ta sformułowana jako „ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na tym, że w czasie przeznaczonym na wykonywanie obowiązków na stanowisku specjalisty ds. windykacji wykonywał prywat-

ne usługi prawne na rzecz osób trzecich”, została wskazana w piśmie skierowanym zarówno do organizacji związkowej, jak i do powoda.

Sąd Okręgowy nie podzielił również podniesionego w apelacji zarzutu polegającego na naruszeniu przez Sąd pierwszej instancji przepisów art. 227 k.p.c., art. 232 k.p.c. i 224 k.p.c., poprzez bezpodstawne oddalenie wniosków dowodowych zgłoszonych przez powoda. Powód, poza lakonicznym stwierdzeniem, nie wskazał na czym miałyby polegać naruszenie tych przepisów. Sąd odwoławczy „oddalił wnioski dowodowe powoda zawarte w apelacji jako, że nie miały wpływu na treść rozstrzygnięcia”. Wnioski te dotyczyły sprostowania zeznań jednego ze świadków złożonych w Sądzie Rejonowym odnośnie do pracy powoda w godzinach nadliczbowych oraz prowadzenia z powodem rozmów na temat innych form współpracy z pracodawcą.

Od powyższego wyroku Sądu Okręgowego powód wniósł skargę kasacyjną, w której zaskarżył wyrok w całości, zarzucając naruszenie prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie: art. 52 § 3 k.p. i uznanie, że pracodawca nie naruszył obowiązku związkowej konsultacji zamiaru rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia; art. 52 § 2 k.p. i uznanie, że pracodawca nie przekroczył przewidzianego w tym przepisie miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pozwany z opóźnieniem podjął czynności wyjaśniające; art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i uznanie, że powód Aleksander B. naruszył w sposób ciężki podstawowe obowiązki pracownicze, załatwiając sprawy prywatne w czasie pracy w sytuacji, gdy „pracodawca wykazał w żaden sposób, że na skutek załatwiania przez powoda spraw prywatnych w czasie pracy poniósł jakąkolwiek szkodę” (zapewne powinno być: nie wykazał).

W skardze zarzucono ponadto naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy: art. 217 § 1 k.p.c. i art. 227 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., poprzez niedopuszczenie przed Sądem drugiej instancji istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wniosków dowodowych z zeznań świadków Mirosława H. i Jana M., a także z dokumentów delegacji powoda za lata 2003, 2004 i 2005, które to wnioski dowodowe zmierzały do ustalenia stanu faktycznego, niezbędnego dla oceny, czy postępowanie powoda można zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wskazując na powyższe wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie

sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, ewentualnie o uchylenie również wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, w obu przypadkach z pozostawieniem tym Sądom rozstrzygnięcia o kosztach procesu za instancję odwoławczą i postępowanie kasacyjne.

W przypadku uznania, że oczywiście uzasadniona jest podstawa kasacyjna naruszenia prawa materialnego, zaś nieuzasadniona jest podstawa kasacyjna naruszenia przepisów postępowania wniesiono o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powoda do pracy u pozwanego na dotychczas zajmowane stanowisko specjalisty do spraw windykacji, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zgodnie z dyspozycją art. 47 k.p., zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana wniosła o oddalenie skargi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozbawiona jest uzasadnionych podstaw. Zarzuty naruszenia przepisów postępowania dotyczą wyłącznie oddalenia wniosków dowodowych zawartych w apelacji. Nie są to zarzuty słuszne. Nawet w skardze kasacyjnej podaje się jako okoliczności, które miałyby być udowodnione przy pomocy tych dowodów, fakty niemające znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Są to okoliczności dotyczące pracy powoda w godzinach nadliczbowych, praktyki „niesformalizowanego obioru czasu wolnego w zamian za przepracowane nadgodziny” oraz rozmów przeprowadzanych przez pracodawcę z powodem na temat podjęcia innych form współpracy. Wbrew twierdzeniom skarżącego okoliczności te nie mogą wpłynąć na ocenę postępowania powoda w aspekcie naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych. W sprawie nie było istotne, czy i w jakim rozmiarze powód pracował w godzinach nadliczbowych i czy otrzymał od pracodawcy należną rekompensatę za tę pracę. Nie zostało zakwestionowane w skardze kasacyjnej ustalenie, że powód oszukiwał pracodawcę wpisując wyjścia poza siedzibę pracodawcy w książce wyjść służbowych a nie rejestrując w książce wyjść prywatnych wychodzenia (w godzinach pracy) do sądu w celu brania udziału w rozprawach w charakterze pełnomocnika swych klientów. Sam udział powoda w rozprawach nie był sporny, więc sposób ujawniania wyjść w godzinach pracy słusznie doprowadził Sądy orzekające w tej sprawie do wniosku,

że powód wprowadzał pracodawcę w błąd, a dla takiego postępowania praca powoda w godzinach nadliczbowych i nawet najbardziej niesformalizowany sposób rekompensowania tej pracy nie mogły stanowić usprawiedliwienia. Propozycje składane powodowi przez jego zwierzchników co do podjęcia innych form współpracy nie mają znaczenia dla oceny postępowania powoda; okoliczność ta nie ma związku z wykorzystywaniem przez powoda czasu pracy w charakterze specjalisty do spraw windykacji na prowadzenie swej kancelarii radcowskiej. W skardze nie przedstawiono przekonujących argumentów za istnieniem takiego związku.

Skoro nie zostały podważone skutecznie dokonane ustalenia faktyczne, dla oceny zarzutów naruszenia prawa materialnego miarodajny jest stan faktyczny sprawy stanowiący podstawę zaskarżonego wyroku. Dotyczy to w pierwszym rzędzie ustalenia początku biegu miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. liczonego od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o ciężkim naruszeniu przez pracownika jego obowiązków, a po upływie którego rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia nie mogłoby być uznane za zgodne z prawem. Sąd Okręgowy prawidłowo rozumiał ten przepis, jako ustalający termin na rozwiązanie niezwłoczne umowy o pracę z winy pracownika od czasu powzięcia przez pracodawcę dostatecznie skonkretyzowanych i sprawdzonych wiadomości. Przez pracodawcę należy przy tym rozumieć osobę, która ma kompetencje do podjęcia decyzji. Wiadomości powzięte przez pracodawcę (w rozumieniu tego przepisu) nie obejmują jedynie strony przedmiotowej nagannego działania pracownika lecz również dostateczną wiedzę o ciężarze naruszenia podstawowych obowiązków. W przypadku powoda zarzucane mu postępowanie dla uznania za wypełniające cechę naruszenia podstawowych obowiązków nie mogło być potraktowane zachowanie sporadyczne ani dotyczące krótkiego okresu w ramach przeznaczonego na pracę u pozwanego. Nie zostało ustalone w sprawie, by taką wiedzę posiadły kompetentne osoby w czasie wcześniejszym niż w marcu 2005 r. Świadek, na którego zeznania powołuje się skarżący, a który uważał, że kilka miesięcy wcześniej wiadomo było pracodawcy o nagannym postępowaniu powoda, odwoływał się do wiedzy uzyskanej od innego świadka, na którego zeznaniach Sąd oparł ustalenia i z których nie wynikała bynajmniej zwłoka w podjęciu przez pracodawcę działań sprawdzających. Te ustalenia nie zostały podważone a w ich świetle wykładnia i stosowanie przepisu art. 52 § 2 k.p. musiały być uznane za poprawne.

Podobnie niezasadny jest zarzut odnoszący się od konsultacji związkowej (art.52 § 3 k.p.). Przyczyny zamierzonego rozwiązania umowy o pracę z powodem

podane związkowi zawodowemu nie różnią się w istotnym stopniu od tych, które zostały wskazane w oświadczeniu woli pracodawcy skierowanym do powoda. W obu przypadkach podano, że chodzi o wykonywanie prywatnych usług prawnych na rzecz osób trzecich w godzinach pracy. W zawiadomieniu skierowanym do związku zawodowego rozwinięto tę informację przez podanie zwrotu „zastępstwo procesowe i udział w rozprawach sądowych”, natomiast w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy wskazano, że owe usługi polegały na sporządzaniu pism prawnych i innej dokumentacji, a także na braniu udziału w rozprawach sądowych „w czasie wyjść służbowych poza teren Spółki”. Oba sposoby redakcji zarzutów stawianych powodowi nie różnią się co do meritum, a pod zwrotem zastępstwo prawne z całą pewnością można rozumieć sporządzanie pism procesowych i innej dokumentacji.

Nie sposób podzielić też zarzutu odnoszącego się do wadliwego rzekomo zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p., mającego polegać na błędnym uznaniu postępowania powoda za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, skoro pracodawca nie wykazał, by poniósł z tego tytułu szkodę. Zarzut ten odwołuje się do nieprawidłowego rozumienia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Do przypisania pracownikowi ciężkiego naruszenia jego podstawowych obowiązków nie jest konieczne wykazanie poniesienia szkody przez pracodawcę. W skardze kasacyjnej nie kwestionuje się, że powód w godzinach pracy wykonywał usługi prawne na rzecz klientów swojej kancelarii radcy prawnego zarówno w miejscu pracy jak i wychodząc z zakładu w celu wzięcia udziału w rozprawach, przy czym wpisywał te wyjścia do książki wyjść służbowych. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest świadczenie pracy na rzecz pracodawcy w czasie i w miejscu wyznaczonych przez pracodawcę, do którego należy kierownictwo nad działaniami pracownika i organizowanie procesu pracy. Sprawowanie kierownictwa ze strony pracodawcy wyrażające się, między innymi, w wyznaczeniu miejsca i czasu pracy należy do konstrukcyjnych cech stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.). Pracownik narusza swe podstawowe obowiązki, gdy wykonuje w godzinach przeznaczonych na pracę, bez zgody pracodawcy inne niż praca czynności, a gdy działanie takie nie jest sporadyczne można mówić o ciężkim naruszeniu. Takie działanie sprzeciwia się przyjętemu w umowie o pracę zobowiązaniu pracowniczemu świadczenia pracy i naraża na szwank interes pracodawcy, który świadczenia pracy oczekuje, nawet jeżeli postępowanie pracownika nie powoduje wymiernej szkody, powstałej także w skutek niewykonania potrzebnych zadań.

Z tych względów skarga kasacyjna podlegała oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

=====