



Sygn. akt II PK 110/10

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 4 listopada 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa Pawła F.

przeciwko P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 listopada 2010 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy z dnia 3 grudnia 2009 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy do ponownego rozpoznania i  
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

**Uzasadnienie**

Sąd Rejonowy Sąd Pracy wyrokiem z dnia 13 sierpnia 2009 r. oddalił powództwo Pawła F. przeciwko P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. o odszkodowanie w kwocie 30.000 zł z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w tym trybie wraz z ustawowymi odsetkami.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny. Powód Paweł F. zatrudniony był w pozwanej P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. na podstawie umów o pracę na czas określony od dnia 30 czerwca 2003 r. do dnia 30 maja 2004 r., a następnie poczynszy od dnia 1 czerwca 2004 r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku dyrektora regionu w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie powoda wynosiło 10.000 zł brutto.

W dniu 25 kwietnia 2008 r. powód spotkał się z prezesem zarządu pozwanej oraz jego bezpośrednim przełożonym - dyrektorem departamentu sprzedaży w sprawie omówienia wyników zarządzanego przez powoda regionu. W trakcie tych rozmów strony rozmawiały o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem za porozumieniem stron. W dniu 29 kwietnia 2008 r. pozwana wysłała dwóch pracowników do P. celem odebrania od powoda posiadanego sprzętu i dokumentów. Z odbioru powierzonego powodowi mienia Spółki sporządzono protokoły zdawczo-odbiorcze, w których stwierdzono braki i uszkodzenia zdanego sprzętu: samochodów, komputerów mobilnych, modemu i telefonów komórkowych. W dniu 29 kwietnia 2008 r. dokonano również rozliczenia zaliczki w kwocie 1000 zł przekazanej przez pozwaną powodowi na tzw. "pogotowie kasowe", brakowało około 600-800 zł.

W wyniku dokonanego, zgodnie z obowiązującymi u pozwanej procedurami, sprawdzenia zawartości zdanego przez powoda komputera ustalono, że powód zainstalował na komputerze program Płatnik do rozliczeń z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, który był w kwietniu 2008 r. wykorzystany do wysłania deklaracji zgłoszeniowych do organu rentowego, co miało miejsce w dni robocze w godzinach pracy Spółki, powód korzystał przy pracy na komputerze z programu Bearshare, służącego do ściągania danych z sieci Internet, w tym także danych chronionych prawami autorskimi i ze względu na swoją naturę (luki w oprogramowaniu)

mogącego służyć uzyskiwaniu dostępu przez osoby trzecie do danych na komputerze bez wiedzy jego właściciela, w kwietniu 2008 r. za pomocą programu Bearshare były ściągane na twardy dysk komputera powoda i odtwarzane pliki zawierające treści erotyczne, ponadto na twardym dysku komputera powoda znaleziono pliki multimedialne o charakterze erotycznym z udziałem powoda.

Informacje uzyskane w czasie i po dokonaniu protokolarnego odbioru sprzętu o stanie mienia pozwanej Spółki oraz o postępowaniu powoda podczas rzekomego świadczenia przezeń pracy skłoniły pozwaną do zmiany zamiaru co do trybu rozwiązania umowy o pracę. Uwzględniając naganność postępowania i stwierdzenie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, pozwana podjęła decyzję o zwolnieniu powoda w trybie dyscyplinarnym i pismem z dnia 9 maja 2008 r. rozwiązała z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, zarzucając mu brak nadzoru nad powierzonym mieniem, złe zarządzanie majątkiem pozwanego, wykorzystywanie mienia pozwanego do celów niezwiązanych ze stosunkiem pracy, niewykonywanie obowiązku rozliczania kart drogowych oraz przekazywanie pozwanemu nieprawdziwych informacji dotyczących wykonywanych obowiązków.

Sąd Rejonowy, po dokonaniu stosownych ustaleń i przytaczając orzecznictwo Sądu Najwyższego, odniósł się do wskazanych przez pozwaną przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy i uznał, że jedynie uzasadnione są zarzuty dotyczące nieprawidłowego korzystania przez powoda z komputera służbowego. Wskazał, że powód wbrew wytycznym pracodawcy zainstalował na twardym dysku komputera oprogramowania niesłużące wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Ponadto przechowywał na nim pliki erotyczne oraz korzystał ze służbowego komputera przy rejestracji swoich pracowników w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. Zainstalowanie programu Beashare naraziło pracodawcę na niebezpieczeństwo ataku na dane pracodawcy zawarte na twardym dysku, bowiem „wiedzą powszechną jest, że tzw. programy P2P, do których zalicza się program Bearshare, narażają ich użytkowników na możliwość ataku na ich dane zawarte w komputerze”. Stąd też Sąd uznał, że powyższe okoliczności uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Apelację od tego wyroku złożył powód, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, a w szczególności art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz art. 30 § 4 k.p. - poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż pozwany prawidłowo uzasadnił rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę z powodem, a także naruszenie przepisów postępowania, w szczególności art. 233 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. - poprzez przyjęcie za udowodniony fakt znajdowania się treści pornograficznych na twardym dysku służbowego komputera powoda. Pozwany wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy wyrokiem z dnia 3 grudnia 2009 r. uwzględnił apelację i zmienił zaskarżony wyrok, zasądzając na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 30.000 zł z ustawowymi odsetkami.

Sąd drugiej instancji wskazał, że Sąd Rejonowy uznał większość postawionych powodowi zarzutów zawartych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia za nieuzasadniające rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym. Stwierdził, że za nieuzasadnione zostały uznane zarzuty w zakresie braku nadzoru nad powierzonym mieniem i złego zarządzania majątkiem noszącego cechy rażącego niedbalstwa, co dotyczyło w szczególności telefonu komórkowego, samochodu i zaliczek pieniężnych, wykorzystania mienia pracodawcy – samochodu i telefonu – do celów niezwiązanych z pracą, niewykonania obowiązku rozliczenia kart drogowych. Sąd Okręgowy zaakceptował zarówno ustalenia faktyczne jak i ocenę prawną „co do wymienionych powyżej, a uznanych za nieuzasadnione przyczyn zwolnienia dyscyplinarnego”. Natomiast inaczej oceniona została kwestia korzystania ze służbowego komputera. Odnosząc się do niej, Sąd Okręgowy wskazał, że powód korzystał z uprawnień administratora i mógł na powierzonym mu komputerze instalować oprogramowanie. Oceniając zarzut naruszenia prawa materialnego - art. 52 § 1 pkt 1 k.p. – Sąd drugiej instancji wskazał, przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego, że ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i musi być dokonywana z uwzględnieniem zasady, że rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania

stosunku pracy i z tego względu powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Sąd stwierdził, że powód był pracownikiem cenionym przez pozwanego, który w latach 2005-2006 otrzymywał od zarządu pozwanej pochwały za bardzo dobre wyniki. Mając to na względzie, uznał, że naruszenia polegające na jednokrotnym wysłaniu w godzinach pracy korespondencji do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i sporadycznym (poza godzinami pracy) przeglądaniu plików o charakterze erotycznym, z których nie wynikła żadna szkoda dla pracodawcy, nie stanowią ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wyrok ten został zaskarżony przez pozwaną skargą kasacyjną w całości. Zarzucono mu naruszenie prawa materialnego (art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) - przez błędną jego wykładnię i uznanie, że przesłankami rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są: wielokrotna częstotliwość naruszenia obowiązków pracowniczych, wyrządzenie faktycznej szkody pracodawcy, zaś przesłanką negatywną - pozytywna ocena pracy dokonana w okresie znacznie poprzedzającym zdarzenie uznane przez pracodawcę za naruszenie obowiązków, a także naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 378 § 1 k.p.c. - poprzez jego niezastosowanie, polegające na nierozpoznananiu apelacji w jej granicach i pominięciu w ocenie zarzutu postawionego przez pozwanego wykonywania przez powoda w czasie pracy działalności osobistej i zawodowej niezwiązanej ze stosunkiem pracy oraz naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. - poprzez ich niezastosowanie i niewzięcie pod uwagę konieczności odmiennej oceny przesłanek materialnych orzeczenia wobec dokonania zmian w ocenie stanu prawnego sprawy (przesłanek zastosowania normy materialnej) i nieuzupełnienie postępowania dowodowego o opinię biegłego, co miało wpływ na treść orzeczenia.

W uzasadnieniu skargi podkreślono, że korzystanie przez powoda z komputera w celach zupełnie oderwanych od obowiązków pracowniczych miało miejsce nie jeden raz w godzinach pracy (jak to opisał w uzasadnieniu Sąd Okręgowy), lecz kilkadziesiąt razy tylko w dniach 11-15 kwietnia 2008 r., co nie

może być uznane za sporadyczne. Ponadto podkreślono, że Sąd Okręgowy nie miał prawa oceniać sporadyczności tych zdarzeń na podstawie niepełnego materiału dowodowego, ponieważ orzekł merytorycznie, zmieniając wyrok Sądu Rejonowego, zamiast go uchylić i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania celem dopuszczenia dowodu z opinii biegłego wnioskowanego przez pozwaną. Bez tej opinii nie sposób było dokonać oceny częstotliwości naruszeń.

Wskazano także, że na podważenie zasługuje pogląd Sądu Okręgowego zasadzający się na twierdzeniu, że do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. konieczne jest wykazanie faktycznej szkody.

Ponadto zauważono, że Sąd Okręgowy uznał, iż przesłanką oceny naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wywiedzioną przez orzecznictwo z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest „całokształt postępowania pracownika” rozumiany jako postępowanie pracownika w czasie trwania całego stosunku pracy. W niniejszej sprawie pozytywną ocenę postępowania pracownika z lat 2005 - 2006 Sąd Okręgowy przeciwstawił negatywnej ocenie zdarzeń i uchybieniom pracownika, mających miejsce w pierwszej połowie 2008 r. W ocenie pozwanej przyjęcie takiego rozumienia powołanych przepisów jest nieprawidłowe, ponieważ „całokształt postępowania pracownika” należy rozumieć jako postępowanie pracownika w okresie, w którym zdarzyły lub zdarzały się naruszenia prawa. W takim tylko przypadku można ważyć stosunek zasług i przewinień pracowniczych. Okresy te muszą się pokrywać.

W odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. skarżąca podniosła, że ocena postępowania powoda miała zasadnicze znaczenie w odniesieniu do każdego postawionego przez pracodawcę zarzutu, ponieważ każdy z nich oddzielnie uzasadniał zastosowanie trybu przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Tymczasem Sąd drugiej instancji w żaden sposób nie odniósł się do zarzutu wykonywania w czasie pracy działalności osobistej i zawodowej niezwiązanej ze stosunkiem pracy. Funkcją sądu odwoławczego jest merytoryczne i formalne zbadanie prawidłowości orzekania przez sąd pierwszej instancji. Pozwana, wobec korzystnego dla siebie wyroku, nie miała możliwości jego kwestionowania. Niemniej jednak w odpowiedzi na apelację kontestowała ocenę powyższego zarzutu dokonaną przez Sąd Rejonowy. Zdaniem skarżącej, „zarzuty apelacji nie należy

traktować wąsko jako zarzuty sformułowane w piśmie procesowym apelanta, lecz wszystkie zarzuty podniesione w postępowaniu apelacyjnym, które powinny być skontrolowane przez sąd drugiej instancji”.

W ocenie skarżącej, uzasadniony jest także zarzut naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., dlatego że sąd drugiej instancji bezpodstawnie nie uzupełnił postępowania dowodowego. Skoro Sąd Okręgowy uznał, że materiał dowodowy zgromadzony w postępowaniu pierwszoinstancyjnym nie daje podstaw do stwierdzenia, że naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nie było wielokrotne, to powinien uzupełnić materiał dowodowy. Powinien mieć bowiem na względzie zgłoszony przez pozwaną przed Sądem Rejonowym wniosek dowodowy o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego do spraw informatyki na powyższą okoliczność, który to wniosek Sąd ten oddalił, uznając za zbędne wyjaśnianie tej kwestii – wobec dostatecznego wykazania zasadności dyscyplinarnego zwolnienia powoda. Stąd też Sąd drugiej instancji powinien dowód ten przeprowadzić, albo uchylić wyrok Sądu pierwszej instancji z zaleceniem przeprowadzenia tego dowodu przy ponownym rozpoznaniu sprawy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie jako bezzasadnej oraz o zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawczy charakter apelacji pełnej znajduje umocowanie przede wszystkim w art. 378 § 1 k.p.c., wyraźnie stwierdzającym, że sąd drugiej instancji "rozpoznaje sprawę", a nie sam środek odwoławczy, co ma miejsce np. w wypadku skargi kasacyjnej (por. np. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.). Apelacja pełna *cum beneficio novorum* polega na tym, że sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę ponownie, czyli w sposób w zasadzie nieograniczony jeszcze raz bada sprawę rozstrzygniętą przez sąd pierwszej instancji. Tym samym postępowanie apelacyjne - choć odwoławcze - ma charakter rozpoznawczy (merytoryczny), a z punktu widzenia metodologicznego stanowi dalszy ciąg postępowania przeprowadzonego w pierwszej instancji. Przez spełnianie nieograniczonych funkcji rozpoznawczych spełnia się kontrolny cel

postępowania apelacyjnego; rozpoznanie apelacji ma (powinno) doprowadzić do naprawienia wszystkich błędów sądu pierwszej instancji, ewentualnie także błędów stron. Należy przy tym podkreślić - co mocno zaakcentował Sąd Najwyższy w uchwale siedmiu sędziów z 23 marca 1999 r., III CZP 59/98 (OSNC 1999, Nr 7-8, poz. 124), której nadano moc zasady prawnej - że zgodnie z podstawowymi zasadami procesu cywilnego, określającymi relacje między stroną a sądem (*da mihi factum, dabo tibi ius oraz facta probantur, iura novit curia*), sąd apelacyjny - bez względu na stanowisko stron oraz zakres zarzutów - powinien zastosować właściwe przepisy prawa materialnego, a więc także usunąć ewentualne błędy prawne sądu pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostały one wytknięte w apelacji. Nienaprawienie tych błędów byłoby równoznaczne ze świadomym ich powieleniem w postępowaniu rozpoznawczym na wyższym szczeblu instancji, czego - zważywszy na istotę wymiaru sprawiedliwości i cele postępowania odwoławczego - nie można zaakceptować. Prawidłowe stosowanie prawa materialnego przez sąd drugiej instancji wymaga nie tylko dokonania niezbędnych ustaleń faktycznych, koniecznych dla prawidłowego rozstrzygnięcia o zasadności procesowych roszczeń stron, ale też ich ponownej oceny prawnej. Oznacza to, że sąd drugiej instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia. W konsekwencji, stosowanie prawa materialnego przez sąd drugiej instancji w ogóle nie może być związane z zakresem zarzutów apelacyjnych; ich rola sprowadza się tylko do uwypuklenia istotnych, zdaniem skarżącego, problemów prawnych, do przekonania sądu drugiej instancji co do ich oceny oraz "ułatwienia" kontroli instancyjnej. Sąd drugiej instancji musi więc samodzielnie dokonać jurydycznej oceny dochodzonego żądania i skonfrontowania jej z zaskarżonym orzeczeniem oraz stojącymi za nim motywami (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 sierpnia, I PK 32/09, LEX nr 548916, z dnia 23 lipca 2008 r., I UK 7/08, LEX nr 500238, z dnia 9 kwietnia 2008 r. II PK 280/07, LEX nr 469169).

W niniejszej sprawie Sąd drugiej instancji pominął jedną z przyczyn rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia, a mianowicie wykonywanie przez powoda w czasie pracy działalności zawodowej i osobistej niezwiązanej ze stosunkiem pracy. Sąd pierwszej instancji dokonał oceny prawnej



tego zarzutu w kontekście art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w sposób, z którego zdaje się wynikać niezrozumienie zarzutu. Nie dopatrył się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w podjęciu przez powoda działalności gospodarczej, gdyż nie była to działalność konkurencyjna wobec pozwanej spółki a pozwana nie przedstawiła konkretnych dowodów na zaniedbywanie przez powoda w związku z tą działalnością swoich obowiązków pracowniczych. Tymczasem z zarzutu tego wynika, że uchybienie to polegać miało na wykonywaniu w godzinach pracy innych czynności niezwiązanych z obowiązkami pracowniczymi. Nie chodziło więc o działalność konkurencyjną czy też tak absorbującą, że aż prowadzącą do zaniedbania obowiązków pracowniczych. Sąd drugiej instancji ten wątek sprawy zupełnie zignorował, skoro podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji oraz ich ocenę prawną w zakresie: zarzutu braku nadzoru nad powierzonym mieniem i złego zarządzania majątkiem noszącego cechy rażącego niedbalstwa, co dotyczyło w szczególności telefonu komórkowego i samochodu i zaliczek pieniężnych, wykorzystania mienia pracodawcy – samochodu i telefonu – do celów niezwiązanych z pracą, niewykonania obowiązku rozliczenia kart drogowych oraz odmiennie ocenił kwestię dotyczącą korzystania przez powoda z komputera służbowego. Jednocześnie, chociaż ustalił, że powód dwukrotnie w czasie pracy wysyłał korespondencje do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (czynności niezwiązane z obowiązkami pracowniczymi), to nie dokonał oceny tych okoliczności z punktu widzenia zasadności zastosowania przez pracodawcę art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - a przecież taki zarzut (wykonywanie w godzinach pracy innych czynności niezwiązanych z obowiązkami pracowniczymi) stanowił jedną z podstaw rozwiązania stosunku pracy. Okoliczności te legły jedynie u podstaw oceny innego jakościowo zarzutu – wykorzystania komputera służbowego do celów niezwiązanych z pracą. Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że uzasadniony jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c.

W drugiej podstawie kasacyjnej wskazany został również przepis art. 382 k.p.c. W myśl tego przepisu sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Materiałem zebrany w rozumieniu tego przepisu są twierdzenia, wnioski i zarzuty stron oraz przeprowadzone dowody. Podkreślić należy

ugruntowaną w orzecznictwie tezę, że art. 382 k.p.c. nie nakłada na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego, sąd władny jest samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji, o ile nie zachodzi ku temu potrzeba (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2008 r. III CSK 102/08, LEX nr 447689). Taka potrzeba zaś zachodzi wtedy, gdy sąd pierwszej instancji zaniechał przeprowadzenia dowodów zgłoszonych przez stronę, uznając je za zbędne (art. 217 § 2 k.p.c.), a w wyniku stanowiska sądu drugiej dowodzone za ich pomocą okoliczności okazały się istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. W takim przypadku przy dokonaniu ustaleń dotyczących tych okoliczności nie można pominąć w postępowaniu apelacyjnym wniosków dowodowych, oddalonych wcześniej przez sąd pierwszej instancji. W niniejszej sprawie, w ocenie Sądu pierwszej instancji, wystarczającym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy był udowodniony przez pozwaną fakt korzystania przez powoda z programu Bearshare i ściąganie plików zawierających treści erotyczne - bez potrzeby ustalania częstotliwości tych czynności oraz zainstalowanie w komputerze służbowym programu „Płatnik” do rozliczeń z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych wykorzystywanego przez powoda w działalności gospodarczej, co Sąd zakwalifikował jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W związku z tym wniosek pozwanego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu informatyki, na podstawie którego można ustalić rozmiar i częstotliwości tych czynności (oraz godziny, w których miały one miejsce) został oddalony. Natomiast Sąd drugiej instancji w swojej ocenie podkreślił sporadyczność tych naruszeń (w znacznej większości poza godzinami pracy) i w powiązaniu z całokształtem okoliczności faktycznych uznał, że nie stanowi to ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednym zatem z istotnych kryteriów ocennych była częstotliwość (rozmiar) i pora korzystania ze służbowego komputera w celach niezwiązanych z pracą, a zatem dla jej ustalenia Sąd drugiej instancji nie mógł pominąć wniosków dowodowych pozwanej, które dotyczyły tej kwestii. Ma ona również znaczenie przy rozważeniu zarzutu nieocenionego ani przez Sąd pierwszej, ani drugiej instancji - wykonywania w godzinach pracy innych czynności niezwiązanych z obowiązkami pracowniczymi

Co się zaś tyczy zarzutu naruszenia prawa materialnego – art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., to w zasadzie nie można przyjąć, że Sąd drugiej instancji dokonał błędnej jego wykładni. Nie stwierdził bowiem on ogólnie, że stwierdzenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wymaga wystąpienia szkody po stronie pracodawcy. Taka interpretacja byłaby oczywiście sprzeczna z prezentowanym przez Sąd Najwyższy kierunkiem wykładni. Zgodnie z utrwalonym poglądem "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 uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki 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; LEX/el 2008 z glosą J. Jankowiaka). Sąd drugiej instancji brał pod uwagę stopień zagrożenia interesu pracodawcy, skoro stwierdził, że zagrożenie to nie było większe niż przy zwykłym korzystaniu z Internetu.

Jeśli natomiast chodzi o to, czy korzystanie ze sprzętu należącego do pracodawcy dla celów niemających związku z wykonywaną pracą jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, to trudno tu stawiać jakąś jedną generalną tezę uogólniającą (czego też zresztą Sąd drugiej instancji nie uczynił). O tym decydują indywidualne okoliczności sprawy i tak to przyjęto w zaskarżonym wyroku. Jednakże w realiach niniejszej sprawy - wobec stwierdzonych uchybień prawa procesowego - za wcześnie, aby dokonywać oceny w tym zakresie. Jedynie należy przyznać rację skarżącemu, że co do zasady wagi naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie umniejsza wcześniejsza nienaganna praca.

Generalnie zaś wskazać należy, że w stanie niniejszej sprawy - z uwagi na treść zarzutów kasacyjnych niekwestionujących wyeliminowanie przez Sąd drugiej instancji niektórych zarzutów będących podstawą rozwiązania stosunku pracy - pozostawały do oceny dwie kwestie, które chociaż się przenikały, to jednak miały być odrębny, co umknęło Sądowi drugiej instancji. Dotyczy to, po pierwsze, wykonywania przez powoda (przy wykorzystaniu służbowego komputera) w czasie godzin przeznaczonych na pracę innych czynności, po drugie, wykorzystywania służbowego komputera dla innych celów niż świadczenie pracy (nawet poza godzinami pracy). W sposób oczywisty waga naruszeń polegających na wykorzystaniu komputera służbowego dla celów niezwiązanych z pracą uzależniona jest od tego, czy rozmiar tych czynności prowadzi do wniosku, że za pomocą sprzętu pracodawcy (w tym opłacanego przez niego łącza sieciowego) pracownik wykonywał swoją własną działalność gospodarczą, czy jakąś jej część. Podobnie rzecz się ma z wykorzystywaniem czasu pracy na czynności z nią niezwiązane. Inaczej powinny być oceniane takie zachowania, jeśli mają one charakter incydentalny, a inaczej jeśli stanowią swoistego rodzaju praktykę, która uniemożliwia (ogranicza) wykonywanie obowiązków pracowniczych.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.