



Sygn. akt II PK 285/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 28 czerwca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Roman Kuczyński (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa T. P.

przeciwko Urzędowi Miejskiemu w N.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 czerwca 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w O.

z dnia 30 czerwca 2011 r.,

**oddala skargę kasacyjną i nie obciąża powoda kosztami
postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 16 marca 2011 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. przywrócił powoda T. P. do pracy u pozwanego pracodawcy Urzędu Miejskiego w N. na poprzednich warunkach pracy i płacy (pkt I) i zasądził od pozwanego Urzędu Miejskiego w N. na rzecz powoda T. P. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II). W uzasadnieniu orzeczenia Sąd wskazał, że zgodnie z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. W myśl art. 52 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednocześnie rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 k.p.). Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. takiego, które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 k.p. i art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Spór przed Sądem toczył się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które także mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 k.p. W oświadczeniu pozwanego pracodawcy z dnia 14 grudnia 2009 r. o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, które polegało na wykonywaniu czynności w czasie godzin pracy,

nie związanych z zakresem powierzonych obowiązków, czyli na nieświadczaniu pracy w czasie podstawowych godzin pracy. Czynności te zdaniem pracodawcy miały polegać na wielokrotnym, notorycznym (czasami kilkogodzinnym jednego dnia) przeglądaniu stron internetowych nie związanych z zakresem obowiązków pracownika jak i tematyką administracji publicznej. W uzasadnieniu wyżej wymienionego oświadczenia pracodawca powołał, że w dniu 25 listopada 2009 r. powód miał 39 wejść, w dniu 26 listopada 2009 r. 125 wejść, w dniu 27 listopada 2009 r. 130 wejść a w dniu 30 listopada 2009 r. - wejść 169 na strony takie jak „randki /.../”. Zebrany w toku postępowania materiał dowodowy, przede wszystkim sporządzona w oparciu o dostarczone przez pracodawcę wydruki komputerowe opinia biegłego nie wykazała zasadności wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu dowody nie potwierdzały notorycznego, kilkogodzinnego przeglądania przez powoda w czasie pracy stron internetowych nie związanych z zakresem jego obowiązków. Z opinii biegłego, do której strony nie zgłaszały zastrzeżeń, a którą Sąd uznał za logiczną i spójną, wynikało, że na komputerze powoda były każdego spornego dnia przez kilka godzin otwarte strony internetowe. Podstawą sporządzonej opinii były dostarczone przez pracodawcę wydruki, które zawierały kilka rodzajów plików, katalog tymczasowy przeglądarki internetowej zawierający pliki tymczasowe oraz katalog plików „cookies”. Katalog tymczasowy przeglądarki internetowej zawierał prawie wszystkie pliki pobierane z Internetu podczas oglądania stron internetowych. Istotnym dla sprawy było to, że zapis plików pojawiał się tylko i wyłącznie w trakcie otwierania strony, dlatego też trzymanie otwartej już strony lub zminimalizowanej tzw. spuszczonej na pasek nie generuje zapisu do katalogu tymczasowego. Ponadto otwarcie pojedynczej strony zawierającej dużo grafiki mogło spowodować zapis od kilku sekund do nawet kilku minut zależnie od posiadanego łącza i ilości grafiki i jej rozmiarów. Jak wyjaśnił biegły czas korzystania przez powoda z komputera został określony jako czas zapisu plików od początku zapisu do końca zapisu. Jeżeli w tym czasie były przerwy, które trwały poniżej 10 minut i więcej to nie były one uwzględniane w opinii. Przerwy trwające mniej niż 10 minut biegły nie odliczał od czasu korzystania. Sposób liczenia zapisu korzystania z internetu polegał więc na uwzględnianiu momentu otwarcia pierwszej strony, co jest zapisywane

automatycznie, do momentu wykonania ostatniej operacji w przeglądarce. Jeżeli przerwa między zapisami była dłuższa niż 10 minut to takiej przerwy biegły nie uwzględniał. Zdaniem Sądu taki sposób określenia czasu korzystania przez powoda z internetu był zasadny. Uwzględniał on bowiem zarówno czas potrzebny na aktywne przeglądania stron jak i ilość i rodzaj odwiedzanych stron. Po zsumowaniu czasu połączeń uwidocznionego na wykazie połączeń internetowych z komputera powoda, okazało się, że łączny czas połączeń z internetem w dniu 25 listopada 2009 r. to 2 godziny 35 minut, w dniu 26 listopada 2009 r. 5 godz. 15 min., w dniu 27 listopada 2009 r. 1 godz. 48 minut, a w dniu 30 listopada 2009 r. 1 godz. 18 minut. Były to zarówno łączenia ze stronami administracji samorządowej lub rządowej (jak np. ze stronami wojewódzkiego inspektoratu ochrony środowiska), portalami zawierającymi wiadomości tzw. portalami informacyjnymi jak i ze stronami nie związanymi z obowiązkami zawodowymi powoda w szczególności ze strony sympatia /.../. Odnośnie wskazanej w wypowiedzeniu przyczyny Sąd stwierdził, że pracownik ma prawo do kształcenia się i poszerzania swojej wiedzy, a ponieważ powód zajmował stanowisko inspektora w urzędzie administracji publicznej, jego wiedza nie może ograniczać się jedynie do zakresu wykonywanych zadań. Jak podkreślił to sam pracodawca powód winien wykazać się stosowną wiedzą i postawą, która przejawia się także w posiadaniu wiedzy, także tej ogólnej i aktualnej. Sąd uznał, że korzystanie przez powoda z takich stron jak Onet, portale administracji rządowej i samorządowej jak i motoryzacyjne nie stanowią więc naruszenia obowiązków pracowniczych, a na pewno nie można ich kwalifikować jako ciężkiego naruszenia obowiązków. Co do korzystania przez powoda ze strony sympatia /.../ w dniu 25 listopada 2009 r. odnotowano dwa wejścia powoda na stronę sympatia/.../, w dniu 26 listopada 2009 r. - także dwa wejścia na powołaną wyżej stronę podobnie jak w dniu 27 listopada 2009 r., natomiast w dniu 30 listopada 2009 r. nie odnotowano żadnego wejścia na stronę sympatia/.../. Łącznie powód przebywał na tej stronie przez 211 minut do tego w niewielkim zakresie powód przeglądał również strony giełdowe i motoryzacyjne. W konsekwencji powyższych ustaleń Sąd uznał, że kilkakrotne łączenie się przez powoda ze stronami internetowymi nie związanymi z jego obowiązkami zawodowymi z komputera pracodawcy w czasie godzin pracy nie stanowiło ciężkiego naruszenia

obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce jedynie wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Strona pozwana nie wykazała, by zachowanie powoda nacechowane było w sposób znaczący złą wolą lub by spowodowało ono jakąś istotną szkodę dla pracodawcy. Trudno w okolicznościach sprawy uznać, że został naruszony zachowaniem pracownika istotny interes zakładu pracy. Nie przemawiał za tym ani udowodniony czasokres korzystania przez powoda z internetu w sprawach prywatnych, który nie był znacząco wygórowany, ani przeglądanych stron. Pozwany nie wykazał również, by z powodu przeglądania stron internetowych powód nie wykonywał swych obowiązków pracowniczych lub w inny sposób naraził na szwank interes zakładu pracy. Sąd uznał wobec tego, że nie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Apelacją w całości zaskarżyła powyższy wyrok strona pozwana, zarzucając:

- naruszenie przepisów prawa procesowego art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, tj. przyjęcie, że bezpośredni przełożony powoda znał jego hasło dostępu do komputera, podczas gdy z akt sprawy - zeznań świadka W. K. wynika iż w sprawie hasła kontaktował się z powodem w czasie jego nieobecności w pracy w dniach 1 grudnia 2009 r. do 8 grudnia 2009 r.;
- naruszenie przepisów prawa materialnego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez błędną jego wykładnię tj.: przyjęcie że powód przeglądając strony internetowe nie związane z pracą kształcił się i poszerzał swoją wiedzę m.in. w zakresie motoryzacji i nie naruszył tym obowiązków pracowniczych; nadanie dużej rangi poznawczej oraz wykorzystywania internetu do wykonywania pracy przez korzystanie ze strony internetowej administracji rządowej i samorządowej przez czas 88 minut i jednocześnie uznanie za pozostające bez znaczenia dla wykonywania obowiązków służbowych korzystanie ze stron „sympatia/.../” przez 211 minut w ciągu 3 dni oraz z innych stron nie związanych z pracą przez 202 minuty; przyjęcie, że powód korzystając w czasie pracy ze stron internetowych nie związanych z pracą nie wykazał się winą umyślną lub rażącym

niedbalstwem przez co nie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych ani do naruszenia istotnego interesu zakładu pracy; przyjęcie, że przeglądanie przez powoda wszystkich stron internetowych niezidentyfikowanych z przyczyn technicznych nie miało związku z pozazawodowymi zainteresowaniami powoda.

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2011 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. zmienił zaskarżony wyrok w pkt I i II w ten sposób, że powództwo oddalił i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 90 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego. Sąd stwierdził, że ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd pierwszej instancji należy uznać za chybioną i wykraczającą poza ramy swobodnej oceny dowodów określone przepisem art. 233 § 1 k.p.c., natomiast wszystkie zarzuty przedstawione przez skarżącego w apelacji Sąd Okręgowy uznał za zasadne i racjonalne. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynikało, że powód obowiązku świadczenia pracy w czasie do tego przeznaczonym świadomie, w sposób zamierzony nie realizował w znacznej mierze, bowiem jak ustalił biegły z zakresu informatyki, powód w dniach wskazanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia korzystał z internetu odpowiednio 2 godziny 35 minut, 5 godzin 15 minut, 1 godzinę 48 minut oraz 1 godzinę 18 minut. Powód we wskazanych dniach korzystał z internetu dorywczo praktycznie w każdej, czy też prawie każdej godzinie pracy, (przykładowo: 25 listopada 2009 r. - wejście około 6⁰⁰, 7⁰⁰, 8⁰⁰, 9⁰⁰, 10⁰⁰, 11⁰⁰, 12⁰⁰ i 13⁰⁰), co niewątpliwie dodatkowo wpływało na sposób wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych. Jak słusznie wnosił pracodawca w apelacji, Sąd pierwszej instancji w sposób nieuprawniony nadał duży walor korzystaniu przez powoda ze stron internetowych o charakterze informacyjnym, a także praktycznie pominął fakt korzystania ze stron nawet minimalnie nie związanych z charakterem jego pracy w podobnym zakresie czasowym. Sąd ten przyjął, że „pracownik ma prawo do kształcenia się i poszerzania swojej wiedzy”, czego wyrazem było korzystanie z takich stron jak onet, portale administracji rządowej i samorządowej, portale motoryzacyjne. W związku z tym Sąd wskazał, iż portale informacyjne o charakterze ogólnym w

rodzaju „onet.pl”, „Wirtualna Polska”, „Nasz Dziennik” nie zawierają tego rodzaju wiedzy specjalistycznej, która mogłaby być przydatna powodowi bezpośrednio przy wykonywaniu pracy, przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji związku pomiędzy przeglądaniem przez powoda portali motoryzacyjnych a charakterem jego zatrudnienia było dla Sądu drugiej instancji zupełnie niezrozumiałe. Jeżeli korzystanie z tego rodzaju portali, a także portali giełdowych miałyby wzbogacić osobowość powoda i poszerzać jego wiedzę, to po pierwsze wydaje się, iż temu celowi lepiej służyłoby np. czytanie książek, a po drugie czynnościami tego rodzaju winien on jednak oddawać się poza godzinami pracy. Korzystanie przez powoda z portalu „sympatia/..” łącznie blisko przez 4 godziny w powołanych wyżej dniach nie wymagało dodatkowego komentarza, tymczasem Sąd pierwszej instancji konsekwentnie bagatelizował tę okoliczność, akcentując kwestie związane z samokształceniem powoda. Jako przykład realizacji owego samokształcenia Sąd przywołał dzień 26 listopada 2003 r., podczas którego powód korzystał z internetu w wymiarze 5 godzin i 15 minut, z czego odnotowano jedno wejście na stronę „rzeczpospolita.pl” oraz dłuższe korzystanie ze stron ARiMR, ANR, natomiast w pozostałym czasie powód zapoznawał się m.in. z zawartością portali informacyjnych, stron motoryzacyjnych, sportowych, giełdowych oraz strony „sympatia/...”. Pomimo tego Sąd Rejonowy przyjął, iż „dowody nie potwierdzają notorycznego, kilkugodzinnego przeglądania przez powoda w czasie pracy stron internetowych nie związanych z zakresem jego obowiązków”. Sąd uznał również, iż pozwany nie wykazał, by w ten sposób został naruszony interes zakładu pracy. W przekonaniu Sądu drugiej instancji okoliczność ta nie wymagała jakiegoś specjalnego dowodu. Pracodawca niewątpliwie zatrudnił powoda w konkretnym celu, z tego tytułu wypłacał mu wynagrodzenie i w celu tym nie mieściło się umożliwianie powodowi „doksztalcania się” w sposób powyżej opisany. Nie wymagała również dowodu kwestia niewykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych w czasie korzystania z internetu. Reasumując Sąd Okręgowy stwierdził, że zachowania powoda opisane przez pracodawcę w oświadczeniu z 14 grudnia 2009 r. stanowią uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.

Na wyżej wskazane orzeczenie powód wniósł skargę kasacyjną zaskarżając wyrok Sądu drugiej instancji w całości i powołując w niej naruszenie przepisów prawa procesowego: - art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 2 k.p.c. poprzez dokonanie odmiennej do dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego bez jednoczesnego przedstawienia wyczerpującej i przekonującej relacji ze sposobu i podstaw tego zabiegu; - art. 227 k.p.c. poprzez wykorzystanie w toczącym się postępowaniu dowodów uzyskanych przez pozwanego w sposób sprzeczny z prawem. Ponadto wskazał także naruszenie prawa materialnego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez błędną jego wykładnię wyrażającą się: - brakiem przypisania powodowi przez Sąd drugiej instancji odpowiedniego rodzaju i stopnia winy w zakresie naruszenia obowiązku pracowniczego, a ograniczenie się wyłącznie do uznania, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uzasadnia wyłącznie świadomość powoda, iż „nie świadczył pracy”; - w przyjęciu, iż rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie wymaga udowodnienia okoliczności naruszenia interesu zakładu pracy, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że podstawą rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być tylko naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i to w sposób ciężki, a więc z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do samego naruszenia obowiązku pracowniczego, ale także do naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy; - w przyjęciu, iż zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia; - art. 300 k.p. w związku z art. 8 k.p. w związku z art. 23 k.c. poprzez brak jego zastosowania i nie uwzględnienie związku pomiędzy przeprowadzoną przez pracodawcę formą monitoringu wykonywania pracy przez powoda a naruszeniem dóbr osobistych powoda. Wobec powyższego wniósł o uchylenie orzeczenia Sądu drugiej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu w instancji kasacyjnej oraz alternatywnie wniósł o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w O. w całości poprzez przywrócenie powoda do pracy oraz zasądzenie kosztów postępowania w tym

kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych - za wszystkie instancje, łącznie z instancją kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw. W pierwszej kolejności nie mają uzasadnionej podstawy zarzuty naruszenia prawa procesowego z uwagi na utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowisko, że uzasadnienie wyroku, które wyjaśnia przyczyny, dla jakich orzeczenie zostało wydane, jest sporządzane już po wydaniu wyroku, a zatem wynik sprawy z reguły nie zależy od tego, jak napisane zostało uzasadnienie i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy. W konsekwencji zarzut naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia Sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wywodu, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. między innymi wyroki z dnia 27 czerwca 2001 r., II UKN 446/00, OSNAPiUS 2003, nr 7, poz. 182; z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNAPiUS nr 15, poz. 352 oraz z dnia 24 lutego 2006 r., II CSK 136/05, niepubl. i orzeczenia tam powołane). Ponadto, obowiązek należytego rozpoznania i odniesienia się przez Sąd drugiej instancji do zarzutów apelacji mieści się w dyspozycji art. 378 § 1 k.p.c., naruszenia którego skarżący nie zarzuca. Generalnie zaś spór w niniejszej sprawie sprowadza się do właściwego zastosowania przepisów kodeksu pracy i nie dotyczy jego podstawy faktycznej. Zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. poprzez wykorzystanie w toczącym się postępowaniu dowodów uzyskanych przez pozwanego w sposób sprzeczny z prawem, także należy uznać za chybiony. W postępowaniu cywilnym dowody są uzyskane w sposób sprzeczny z prawem, jeżeli zostały zabrane bez wiedzy lub zgody osoby zainteresowanej, a nawet wbrew jej woli (skradzione), jeżeli zawierają informacje, które są ustawowo chronione, a osoba ta korzysta z prawa odmowy ich przedstawienia (art. 248 § 2, 293, 308 § 2, 309 k.p.c.). W niniejszej sprawie takie okoliczności nie zachodziły, skoro pozwany miał wiedzę, że system informatyczny u

pozwanego jest monitorowany przez administratora bazy danych, a przedstawione dowody sporządzone w oparciu o dostarczone przez pracodawcę wydruki komputerowe z sieci teleinformatycznej potwierdzały jedynie wykonywanie innych czynności poza czynnościami związanymi z umówionym stosunkiem pracy w godzinach pracy świadczonych w zakładzie pracy przez powoda i nie naruszały prawa do prywatności powoda, bowiem materiały te nie ujawniały takich treści tj.: prowadzonej korespondencji przez powoda za pomocą nośników teleinformatycznych (sieci internet). Ponadto ocena, które fakty mają dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, jest uzależniona od tego, jakie to są fakty, a także od tego, jak sformułowana i rozumiana jest norma prawna, którą zastosowano przy rozstrzygnięciu sprawy. Stan faktyczny w każdym postępowaniu jest oceniany w aspekcie przepisów prawa materialnego. Przepisy te wyznaczają zakres koniecznych ustaleń faktycznych, które powinny być w sprawie dokonane. Przepisy prawa materialnego mają też decydujące znaczenie dla oceny, czy określone fakty, jako ewentualny przedmiot dowodu, mają wpływ na treść orzeczenia. W niniejszej sprawie Sąd drugiej instancji na podstawie przeprowadzonych dowodów w sprawie doszedł do wniosku, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wskazane naruszenie ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. W rozpoznawanej sprawie jest poza sporem, że powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, skoro w czasie przeznaczonym na świadczenie umówionej pracy zajmował się innymi czynnościami. W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków

pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. Powodowi co najmniej można przypisać rażące lekceważenie podstawowych obowiązków pracowniczych, skoro powód obowiązku świadczenia pracy w czasie do tego przeznaczonym świadomie nie realizował w znacznej mierze, bowiem jak ustalił biegły z zakresu informatyki, skarżący w dniach wskazanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia korzystał z internetu odpowiednio 2 godziny 35 minut, 5 godzin 15 minut, 1 godzinę 48 minut oraz 1 godzinę 18 minut. Mając na uwadze, że negatywny stosunek uzasadniający przekonanie, że pracownik dopuścił się naruszenia swych podstawowych obowiązków w stopniu ciężkim musi wyrażać się co najmniej rażącym niedbalstwem - pracodawca wykazał, że zachowanie powoda polegające na wielokrotnym, notorycznym (czasami kilkugodzinnym jednego dnia) przeglądaniu stron internetowych nie związanych z zakresem obowiązków pracownika jak i tematyką administracji publicznej w godzinach pracy były skutkiem takiego jego nastawienia do powierzonych obowiązków. Znaczna liczba stwierdzonych tego typu zachowań w porównaniu z liczbą zachowań związanych z umówioną pracą pozwala na wnioskowanie o negatywnym stosunku do pracy. Tym bardziej, jak wykazało postępowanie sądowe, powód bezkrytycznie bagatelizował fakt, że jego zachowanie polegające na przeglądaniu stron internetowych nie związanych z pracą, nie miało wpływu na jego pracę i innych pracowników, wręcz przeciwnie wykazywał, że miał do tego prawo, które bezprawnie naruszył pracodawca. Skarżący argumentował to tym, że „(...) prawo do prywatności jest jednym z ważniejszych dóbr osobistych. Nie zostało ono co prawda wymienione wprost w art. 23 k.c., jednakże katalog ten ma charakter otwarty. O przynależności prawa do prywatności do tego katalogu świadczy okoliczność, że na podstawie art. 47 Konstytucji każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz decydowania o swoim życiu osobistym. Przejawem

prawa do prywatności jest również wolność komunikowania się, która obejmuje nie tylko tajemnicę korespondencji, ale i wszelkiego rodzaju kontakty międzyosobowe (art. 49 Konstytucji)”.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy dokonując oceny materiału dowodowego przez Sąd drugiej instancji stwierdza, że nie wykracza ona poza ramy swobodnej oceny dowodów określone przepisem art. 233 § 1 k.p.c., co w konsekwencji doprowadziło Sąd Najwyższy do uznania, na podstawie art. 389¹⁴ k.p.c., że skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw i podlega oddaleniu.