

Najciekawsze  
orzeczenia

## Kara za prywatę na firmowym sprzęcie

### WOKANDA

**Jeśli pracownik wbrew woli pracodawcy wykorzystuje mienie służbowe do celów niezwiązanych z wykonywaniem swojej pracy, narusza podstawowe obowiązki pracownicze. Takie jego zachowanie może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.**

Tak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 6 lipca 2011 r. (II PK 13/11).

### Stan faktyczny

Pracodawca rozwiązał z zatrudnionym umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako przyczynę wskazał m.in. wykorzystywanie służbowego laptopa oraz oprogramowania komputerowego do celów niezwiązanych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, w tym w szczególności w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą. Co istotne, pracodawca nie zgodził się na korzystanie z mienia służbowego do celów prywatnych.

### Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy uznał, że postępowanie zatrudnionego nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i nie uzasadniało rozwiązania z umowy o pracę. Sąd okręgowy potwierdził to stanowisko, powołując się na nieznaczny stopień szkody powstałej po stronie pracodawcy.

Natomiast Sąd Najwyższy uznał, że wykorzystywanie służbowego mienia do celów prywatnych w sytuacji, gdy pracodawca nie wyraził na to zgody, stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zatrudniony narusza w ten sposób nie tylko obowiązek ochrony mienia pracodawcy (będący przejawem szerszego obowiązku dbania o dobro pracodawcy - art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), ale także powinność stosowania się do jego poleceń (bo nie wyraził on zgody na korzystanie z mienia do celów prywatnych - art. 100 § 1 k.p.).

Pozostaje jedynie ocena ciężkości naruszenia, której należy dokonywać indywidualnie. Zależy ona od stopnia zagrożenia interesów pracodawcy oraz postawy i sposobu działania pracownika (np. od częstotliwości tego działania). ■

### ► KOMENTARZ EKSPERTA



**Sławomir  
Paruch**

radca prawny, partner  
w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy

Stanowisko Sądu Najwyższego jest spójne z utrwalonym w doktrynie i orzecznictwie poglądem, że uznanie uchybienia pracownika za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (które uzasadnia rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia) nie wymaga powstania istotnej szkody majątkowej w mieniu pracodawcy. Wystarczy zagrożenie jego interesów.

Szkoda pracodawcy niekoniecznie musi dotyczyć jego interesów ściśle majątkowych. W interesie pracodawcy leży to, aby nikt nie rozporządzał należącym do niego mieniem wbrew jego woli. W ten sposób uszczuplone zostają przysługujące mu prawa w zakresie władztwa nad tym mieniem. Z ingerencji w prawo pracodawcy do dysponowania swoim mieniem wynika szkoda niemajątkowa.

Komentowany wyrok może mieć znaczenie w kontekście ograniczania dodatkowego zatrudnienia pracownika, które nie stanowi działalności konkurencyjnej. Co do zasady wprowadzanie ograniczeń dotyczących niekonkurencyjnej względem pracodawcy aktywności zawodowej poza zakładem pracy jest niedopuszczalne. Jednak może mieć miejsce, gdy jest uzasadnione ochroną szczególnych interesów pracodawcy. Taki szczególny interes pracodawcy może polegać na ochronie jego mienia. Jeżeli dodatkowe zatrudnienie pracownika wiązałoby się z wykorzystywaniem mienia pracodawcy, mogłoby to w konkretnych okolicznościach uzasadniać ograniczenie takiej dodatkowej działalności pracownika (nawet jeżeli nie byłaby to działalność konkurencyjna). ■

RZECZPOSPOLITA

Redakcja: Joanna Kalinowska, tel. 22 463 03 03, e-mail: j.kalinowska@rp.pl;  
Redakcja techniczna: Anna Golaszewska-Gałązka, Elżbieta Koźlik