

# Dyscyplinarka za prywatę na firmowym mieniu

## WŁASNOŚĆ

Wykorzystywanie mienia pracodawcy do celów niezwiązanych z wykonywaniem zadań służbowych stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 6 lipca 2011 r. (II PK 13/11).

## Stan faktyczny

Pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Jako przyczynę wskazał wykorzystywanie służbowego laptopa oraz oprogramowania komputerowego do celów niezwiązanych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, w tym w szczególności do celów związanych z prowadzoną przez pracownika działalnością gospodarczą. Co istotne, pracodawca nie wyrażał zgody na korzystanie z mienia służbowego do celów prywatnych.

## Rozstrzygnięcia sądów

W ocenie sądu rejonowego postępowanie pracownika nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i nie uzasadniało rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Taki sam pogląd wyraził sąd okręgowy. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

SN nie zgodził się z sądami obu instancji. Potwierdził, że wykorzystywanie mienia służbowego do celów prywatnych w sytuacji, gdy pracodawca nie wyraził na to zgody, stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i – jeżeli naruszenie ma charakter ciężki – może uzasadniać rozwiązanie z podwładnym umowy o pracę bez wypowiedzenia. ©

## ➤ ZDANIEM EKSPERTA



### Sławomir Paruch

radca prawny,  
partner w kancelarii **Raczkowski Paruch**

W komentowanym orzeczeniu SN zwraca uwagę na istotą kwestię – że powstanie szkody majątkowej po stronie pracodawcy nie jest warunkiem koniecznym, aby rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było uzasadnione.

Może to być szkoda dotycząca interesów niemajątkowych pracodawcy, a nawet samo zagrożenie tych interesów. Przenosząc to na grunt komentowanej sprawy – w interesie pracodawcy leży, aby nikt nie rozporządzał jego mieniem wbrew jego woli. Szkoda niemajątkowa wyraża się więc w tym przypadku w ingerencji w prawo pracodawcy do dysponowania mieniem. W ten sposób uszczuplone zostają przysługujące mu prawa w zakresie władztwa nad tym mieniem.

Omawiane orzeczenie wpisuje się w bardziej powszechny trend widoczny w orzecznictwie SN, który coraz częściej zwraca uwagę, że ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych to nie tylko kradzież mienia pracodawcy. We współczesnych realiach rynkowych znacznie większy uszczerbek po stronie pracodawcy może spowodować naruszenie jego interesów niemajątkowych.

Innym ciekawym przykładem takiego orzeczenia jest **wyrok SN z 11 września 2014 r. (II PK 49/14)**, zgodnie z którym sam fakt wysyłania przez pracownika na prywatny e-mail plików zawierających poufne dane służbowe może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Komentowany wyrok może mieć również znaczenie w kontekście ograniczania dodatkowego zatrudnienia pracownika, które nie stanowi działalności konkurencyjnej. Wprowadzanie tego rodzaju ograniczeń jest co do zasady niedopuszczalne, chyba że jest uzasadnione ochroną szczególnych interesów pracodawcy. Taki szczególny interes pracodawcy może polegać na ochronie mienia pracodawcy. Jeżeli dodatkowe zatrudnienie pracownika wiązałoby się z permanentnym wykorzystywaniem mienia pracodawcy, mogłoby to uzasadniać ograniczenie takiej dodatkowej działalności pracownika (nawet jeżeli nie byłaby to działalność konkurencyjna). ©