

Prywata na służbowym komputerze w pracy drogą do dyscyplinarki

UZASADNIENIE

Obowiązek powstrzymania się od wykonywania prywatnych prac w zakładzie pracy z wykorzystaniem urządzeń i materiałów pracodawcy bez jego wyraźnej zgody można uznać za podstawowy.

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 4 kwietnia 2017 r. (II PK 27/16).

Powódka była zatrudniona w jednym z sądów okręgowych jako starszy inspektor w oddziale gospodarczym. W celu realizacji swoich obowiązków dysponowała sprzętem komputerowym, który mogła również używać poza siedzibą sądu. Zgodnie z regulaminem pracy zabronione było wykonywanie prywatnych prac w zakładzie pracy z wykorzystaniem urządzeń, materiałów, a także narzędzi stanowiących własność zakładu bez wyraźnej zgody pracodawcy. Ponadto czas pracy zatrudnieni mieli obowiązek w pełni wykorzystywać na pracę zawodową.

Pracownica pomyłkowo wysłała e-maila, który dotyczył prowadzonej przez powódkę innej działalności zarobkowej, do jednego z pracowników sądu. E-mail zawierał doku-

ment dotyczący postępowania o udzielenie zamówienia publicznego na potrzeby innej jednostki. Ponadto został on wysłany w trakcie czasu pracy ze służbowego komputera. W tym stanie rzeczy pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Była pracownica wniosła do sądu odwołanie, wskazując, że rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie było nieuzasadnione i żądając przywrócenia do pracy.

Sądy I i II instancji oddaliły powództwo w całości. Stwierdziły, że przymiot podstawowych obowiązków pracowniczych mają nie tylko obowiązki wymienione w kodeksie pracy, ale również obowiązki wynikające z regulaminu pracy, a nawet z umowy o pracę.

W związku z powyższym, była pracownica złożyła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną. SN ją oddalił. W pełni podzielił argumentację sądów I i II instancji. Wskazał, że o ile incydentalne zachowania związane ze sferą „towarzystwa” czy „życiowo usprawiedliwioną” co do zasady nie zrywają związku z wykonywaniem pracy, o tyle już czynności związane z inną pracą zarobkową pozostają w opozycji do podstawowego obowiązku pracy, jakim jest wykorzystanie czasu pracy na potrzeby pracodawcy. ©

• KOMENTARZ EKSPERTA

Paweł Sych

radca prawny w kancelarii Raczkowski Paruch w biurze w Katowicach



MATEJAS

W komentowanym wyroku SN wypowiedział się na temat, z którym spotyka się niemalże każdy pracodawca – a mianowicie wykorzystywanie służbowego sprzętu w celach prywatnych oraz korzystanie z internetu w czasie pracy również w celach z nią niezwiązanych. Omawiany problem wynika przede wszystkim z faktu, że żyjemy w społeczeństwie informacyjnym, z powszechnym dostępem do internetu niemalże w każdym miejscu i czasie. Stwarza to możliwości do korzystania z serwisów społecznościowych, poczty elektronicznej, czy też załatwiania innych drobnych spraw życia codziennego drogą elektroniczną w czasie pracy, a także wykorzystywania sprzętu służbowego do celów prywatnych, czy też wreszcie w celach zarobkowych na rzecz innych podmiotów niż pracodawca.

W tym kontekście SN w wyroku słusznie wskazał, że o ile incydentalne sprawdzenie poczty czy też załatwianie innych spraw, jak na przykład sprawdzenie stanu konta, nie powoduje naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, to już zwiększenie intensywności i częstotliwości takich zachowań może prowadzić do naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest pełne wykorzystywanie czasu pracy na wykonywanie zadań pracowniczych. Za każdym razem niezbędna jest więc ocena danej sytuacji, z uwzględnieniem rodzaju zachowań, ich ilości, częstotliwości, czasu spędzonego na korzystaniu z internetu w celach prywatnych, itd. Nie można bowiem przyjąć, że brak jest naruszenia obowiązków pracowniczych w sytuacji, gdy pracownik w trakcie czasu pracy jego znaczną część poświęca na korzystanie z internetu w celach prywatnych.

SN wskazał ponadto w orzeczeniu, że o ile wykorzystywanie służbowego sprzętu i korzystanie z internetu w celach prywatnych powinno być każdorazowo oceniane pod względem ww. kryteriów, to już wykorzystywanie sprzętu służbowego oraz korzystanie z internetu

do celów zarobkowych w czasie pracy powinno być oceniane zdecydowanie bardziej rygorystycznie. Skoro bowiem pracownik poświęca czas, który powinien przeznaczyć na pracę na rzecz pracodawcy i za który otrzymuje wynagrodzenie, na wykonywanie czynności w celach zarobkowych na innej podstawie, to takie jego zachowanie musi zostać uznane za działanie na szkodę pracodawcy. Naruszenie to jest na tyle poważne, że możliwe jest zakwalifikowanie go jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika, co w konsekwencji może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. W opisanej sytuacji mamy więc przede wszystkim do czynienia ze złamaniem obowiązków pracowniczych bezpośrednio wskazanych w kodeksie pracy. Aby jednak uniknąć wątpliwości ze strony pracowników, warto stosowne postanowienia zamieścić np. w regulaminie pracy, wskazując wprost, że pracownik nie może bez zgody pracodawcy wykorzystywać sprzętu służbowego do innych celów (czy to prywatnych, czy zarobkowych) niż wykonywanie obowiązków służbowych oraz określając warunki przestrzegania i egzekwowania takiego zakazu. Wówczas pracownikowi będzie niezwykle trudno wykazać, że sprzeczne z zakazem wykorzystywanie internetu w czasie pracy czy też sprzętu służbowego nie mogło być podstawą do rozwiązania z nim stosunku pracy.

Na marginesie warto również wskazać, że ostatnie zmiany kodeksu pracy wprost umożliwiają pracodawcy monitorowanie komputera, telefonu, samochodu służbowego czy poczty elektronicznej pracownika celem kontroli prawidłowego wykorzystywania sprzętu lub też czasu pracy. Pracodawcom udostępniono więc narzędzia do kontroli prawidłowego wykorzystywania przez pracowników czasu pracy oraz służbowego sprzętu, i to narzędzia pozwalające na silną ingerencję w sferę prywatności pracowników. Tym samym ustawodawca podkreślił wagę tych obowiązków, wskazując, że prawidłowe wykorzystywanie sprzętu oraz czasu pracy przez pracowników jest kwestią niezwykle istotną dla pracodawcy. Wprowadzając jednak taką formę monitoringu pracodawca musi pamiętać o spełnieniu szeregu obowiązków wskazanych w ostatnio wprowadzonych przepisach, w tym o odpowiednim uregulowaniu monitoringu w wewnętrznych źródłach prawa pracy. ©