

---

Pracownik ma prawo korzystać ze sprzętu swego pracodawcy jedynie za jego pozwoleniem. Pracodawca może zwolnić pracownika, jeśli ten korzystał ze sprzętu (np. laptopa) wbrew jego woli. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku, gdy pracownik w czasie pracy wykonuje inne, dodatkowe, nieobjęte umową działania, m.in. w ramach własnej działalności gospodarczej czy też zlecenia dla innych, konkurencyjnych przedsiębiorstw.

Wykorzystywanie służbowego sprzętu do celów stricte prywatnych stanowi naruszenie prawa. Jeśli pracownik bez zezwolenia pracodawcy korzysta z firmowego sprzętu w celu osiągnięcia własnych korzyści, to musi liczyć się nawet ze zwolnieniem w trybie dyscyplinarnym (zgodnie z art. 53 § 1 Kodeksu pracy). Potwierdzeniem tej interpretacji są wydane w ostatnim czasie przez Sąd Najwyższy wyroki w sprawach dotyczących korzystania przez pracownika ze służbowego laptopa. W najgorszej sytuacji są pracownicy, którzy wykorzystują sprzęt firmy do celów związanych z własną działalnością gospodarczą lub wykonują pracę dla innego, zewnętrznego zleceniodawcy. Spore znaczenie ma także to, czy wykorzystywanie sprzętu miało charakter długotrwały czy też jedynie epizodyczny.

Jedna z rozpatrywanych w 2011 r. przez SN spraw dotyczyła przypadku dyrektora technicznego, który prowadził równoległe własną działalność w tej samej branży co jego pracodawca. Ów dyrektor korzystał ze służbowego laptopa oraz oprogramowania do załatwiania własnych spraw w czasie godzin pracy u swego stałego pracodawcy, m.in. tworzenia projektów budowlanych oraz prowadzenia prywatnej korespondencji mailowej. W konsekwencji został zwolniony w trybie dyscyplinarnym.

W wyroku z 6 lipca 2011 r. (sygn. akt II PK 13/11) Sąd Najwyższy orzekł, iż korzystanie ze służbowego sprzętu w celu osiągnięcia korzyści w ramach własnej działalności gospodarczej stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika (wg art. 52 Kodeksu pracy). Zdaniem SN, doszło w tym przypadku do naruszenia zarówno obowiązku ochrony mienia pracodawcy, jak i obowiązku stosowania się do jego poleceń. Chociaż cała sprawa nie przyniosła pracodawcy szkód majątkowych, to Sąd uznał za zasadne zwolnienie dyrektora w trybie dyscyplinarnym. W uzasadnieniu wyroku zaznaczono, iż zgodnie z wcześniejszym orzecznictwem „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowników” to nie tylko działanie, które przyniosło wymierną szkodę firmie, lecz również te powodujące zagrożenie dla interesów danego przedsiębiorstwa.

Na mniejsze konsekwencje narażone są osoby, które jednorazowo wykorzystały firmowy sprzęt do własnych celów. Według wyroku SN z 4 listopada (sygn. akt II PK 110/10), jednorazowe skorzystanie z firmowego laptopa na osobiste potrzeby nie może stanowić uzasadnienia dla zwolnienia w trybie dyscyplinarnym.

Patrząc szerzej, poza oba wyroki Sądu Najwyższego, zauważyć trzeba, że poważne konsekwencje ponieść mogą nie tylko osoby korzystające z firmowego sprzętu komputerowego (wbrew woli pracodawcy) – podobnie sytuacja wygląda, rzecz jasna, także w przypadku każdego innego rodzaju sprzętu.

Źródło: <http://www.biznes-firma.pl>

Autor: Mateusz Pietrzyk