

Wyrok z dnia 6 czerwca 2000 r.

I PKN 697/99

Naruszenie obowiązku zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 KP) może polegać na uzyskaniu wiedzy o nich przez nieuprawnionego pracownika.

Przewodniczący SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Walerian Sanetra

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 6 czerwca 2000 r. sprawy z powództwa Tomasza K. przeciwko J. Zakładom Optycznym Spółce z o.o. w J.G. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 16 września 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Wyrokiem z dnia 9 kwietnia 1999 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Jeleniej Górze przywrócił powoda Tomasza K. do pracy w J. Zakładach Optycznych Spółce z o.o. w J.G. Sąd Rejonowy ustalił, że powód od 2 września 1996 r. zatrudniony był u pozwanej w charakterze metrologa. Komputery, przy pomocy których powód i inni pracownicy pozwanej wykonywali niektóre obowiązki, połączone były w sieć komputerową. Na niektórych dyskach lokalnych, stanowiących wyposażenie poszczególnych komputerów, były dane dotyczące spraw finansowych Spółki, wynagrodzeń pracowników, ich ubezpieczenia emerytalnego, rejestrów finansowych, itp. Część danych tego typu znajdowała się w serwerze zarządzającym siecią. Każdy z pracowników korzystający w pracy z komputera posiadał na dysku lokalnym dane potrzebne do jego pracy oraz możliwość ściągnięcia tego typu informacji z serwera, po podaniu hasła uprawniającego do transferu. Powód wykorzystywał w komputerze program edytora tekstu do pisania instrukcji oraz posiadał uprawnienie dostępu do dysku sieciowego, w zakresie dotyczącym informacji dla działu kontroli jakości. We wrześniu i

na początku października 1998 r. nie ustalona osoba zatrudniona u pozwanej dokonywała transferu i kopiowania danych z komputerów podłączonych do sieci. Przejmowane dane dotyczyły między innymi wynagrodzenia pracowników i kosztów prowadzenia firmy. Do przejmowania danych dochodziło przy użyciu programu zainstalowanego w każdym komputerze włączonym do sieci. Program ten posiadał opcję umożliwiającą przejęcie danych aktualnie wykorzystywanych przez każdy komputer w sieci, z wyjątkiem danych o charakterze najbardziej tajnym. Przejmowanie danych wykryli informatycy Spółki, którzy powiadomili o tym przełożonych. W celu ustalenia sprawcy przejmowania danych informatycy oraz ich przełożona postanowili ograniczyć do 10 ilość komputerów z niezmiennym programem administracyjnym i komputery te poddać obserwacji. W pozostałych komputerach zablokowano opcję programu umożliwiającą przechwytywanie danych z innych komputerów. W dniu 10 grudnia 1998 r. powód od południa wykonywał pracę przy swoim komputerze, jako jedyny pracownik znajdujący się w pokoju przeznaczonym dla pracowników działu wyposażenia pomiarowego. Po zakończeniu pracy z wykorzystaniem edytora tekstu powód za pomocą programu administracyjnego, który w jego komputerze nie miał zablokowanej opcji umożliwiającej transfer danych z innych komputerów, rozpoczął proces przejmowania danych z komputera informatyka. Informatyk to zauważył, gdyż na monitorze jego komputera wyświetlił się komunikat o transferze danych oraz o numerze komputera, który je przejmował. Informatyk natychmiast przerwał transfer danych i po ustaleniu, iż komputer przejmujący dane pochodzi z wydziału wyposażenia pomiarowego zadzwonił do powoda z pytaniem czy połączył się z jego komputerem, na co powód odpowiedział twierdząco. Informatyk nie ustalił rodzaju danych, które usiłował ściągnąć powód. Następnie informatycy zawiadomili o zdarzeniu przełożoną, która tego samego dnia wniosła o dyscyplinarne zwolnienie powoda z pracy, wskazując, iż był on sprawcą nielegalnego transferu danych, zarówno w dniu 10 grudnia 1998 r., jak i w poprzednich przypadkach stwierdzonych we wrześniu i październiku 1998 r. Strona pozwana rozwiązała z powodem stosunek pracy w trybie art. 52 § 1 KP za bezprawne pobieranie danych z komputerów znajdujących się w poszczególnych komórkach organizacyjnych Spółki. Sąd Rejonowy ustalił, że program administracyjny nie był wymieniony w menu programów zainstalowanych w komputerze powoda i do jego uruchomienia należało wykonać pięć kolejno występujących po sobie komend. Ponadto program posiadał funkcję pomocy w języku angielskim, informującą o jego możliwościach i sposobie korzystania. Powód posiadał

średnią znajomość obsługi komputera. Rozumiał większość komunikatów przekazywanych przez komputer. Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że żądanie powoda jest zasadne. Strona pozwana wykazała jedynie, że powód usiłował dokonać transferu pewnych danych z komputera informatyka. Nie udowodniła natomiast, że to powód pobierał informacje z komputerów sieci we wrześniu i październiku 1998 r. Te okoliczności nie pozwalały, zdaniem Sądu pierwszej instancji, zakwalifikować zachowania powoda jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód bowiem tylko usiłował pobrać dane, a poza tym nie czynił tego z niskich pobudek. Zachowanie powoda stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych. Jednakże nie można mu przyznać przymiotu "ciężkiego naruszenia".

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 16 września 1999 r. [...] zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i powództwo oddalił. Sąd drugiej instancji uznał za prawidłowe ustalenia Sądu Rejonowego, iż w dniu 10 grudnia 1998 r. powód, mając świadomość, że pewne dane są dla niego niedostępne, usiłował je pobrać. Uczynił to świadomie, gdyż aby do danych tych uzyskać dostęp musiał wykonać pięć kolejnych komend, co czyni nieprawdopodobnym dokonanie tego przypadkowo. Ocenie powinno podlegać to zachowanie powoda, natomiast nie jest istotne, czy powód uzyskał te dane oraz jakimi pobudkami kierował się. Nieprawidłowe jest stanowisko, że usiłowanie pobrania danych (powód ich nie uzyskał, gdyż transfer danych został przerwany przez informatyka) oraz brak dowodów na to, że powodem nie kierowały niskie pobudki, czynią jego zachowanie tylko zwykłym naruszeniem obowiązków pracowniczych, a nie dają podstaw do przyjęcia, że było ono ciężkie. Powód wiedząc, że do pewnych danych nie ma dostępu, usiłował je zdobyć, co oznacza zdaniem Sądu drugiej instancji, iż w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki pracownicze. Powód całkowicie zignorował zakaz dostępu do danych, które pracodawca dla części pracowników utajnił.

Wyrok ten zaskarżył powód, zarzucając naruszenie art. 52 § 1 KP przez błędne jego zastosowanie, po przyjęciu, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, skoro brak jest podstaw do przyjęcia bezprawności jego działania. Zdaniem powoda, dane znajdujące się w serwerze zarządzającym siecią nie były zablokowane hasłami i były dostępne dla każdego pracownika posiadającego średnią umiejętność obsługi komputera oraz odpowiedni zasób wolnego czasu. Nie można zatem mówić o bezprawnym pobieraniu danych, skoro były one dostępne dla każdego pracownika i zapoznanie się z nimi nie wyma-

gało szczególnych umiejętności. Program administracyjny posiadał zainstalowaną funkcję pomocy w języku angielskim, umożliwiającą dostęp do danych znajdujących się w sieci. Nie każde informacje są na tyle istotne, aby zapoznanie się z nimi kwalifikowało zachowanie pracownika jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Dane znajdujące się w sieci były dostępne bez ograniczeń, a program zawierał nawet instrukcję jak do nich dotrzeć. Naruszenie obowiązków pracowniczych musi mieć charakter nie tylko ciężki, ale również dotyczyć podstawowych obowiązków. Powód natomiast swoje podstawowe obowiązki pracownicze wykonywał nienagannie i zdarzenie z dnia 10 grudnia 1998 r. nie dotyczyło tych obowiązków.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie powołuje się na usprawiedliwione podstawy, co wynika przede wszystkim ze zbyt wąskiego rozumienia przez powoda pojęcia podstawowych obowiązków pracowniczych i identyfikowania ich tylko z obowiązkami związanymi bezpośrednio ze świadczeniem pracy. Tymczasem obowiązki pracownicze, w tym także podstawowe, mają często charakter ogólniejszy i bynajmniej nie muszą wynikać ze szczególnych nakazów czy zakazów pracodawcy. Pracownik ma obowiązek przestrzegać ustalonego w zakładzie porządku (art. 100 § 2 pkt 2 KP), zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, dbać o dobro zakładu pracy i chronić jego mienie (art. 100 § 2 pkt 4 KP) czy, co jest chyba najbardziej ogólnym obowiązkiem, przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 KP). W odniesieniu do stanu faktycznego sprawy szczególne znaczenie mają wskazane wyżej obowiązki wymienione w art. 100 § 2 pkt 4 KP. Sąd drugiej instancji (z punktu widzenia samego naruszenia obowiązków, a więc bezprawności zachowania - także Sąd pierwszej instancji) słusznie przyjął, że powód naruszył obowiązek dbania o dobro pracodawcy, chronienia jego mienia, przez który należy rozumieć obowiązek powstrzymywania się od działań, które powodują szkodę lub co najmniej narażają na nią pracodawcę oraz powstrzymywania się od działań, które mogą narazić pracodawcę na szkodę przez ujawnienie informacji, stanowiących jego tajemnicę. Takie ujawnienie informacji stanowiących tajemnicę pracodawcy, to każde uzyskanie wiedzy o nich, także przez samego pracownika, choćby ich dalej nie przekazał. Działanie powoda naruszało te jego obowiązki jako pracownika. Podjął on bowiem działania zmierzające do uzyskania infor-

macji, które były dla niego niejawne. Ich uzyskanie, choćby tylko przez powoda, mogło narazić pracodawcę na szkodę. Nadto przez swoje działanie powód mógł spowodować też szkodę w postaci zniszczenia czy uszkodzenia danych zawartych w komputerze głównym. Byłaby to szkoda nie wynikająca z samego ujawnienia informacji stanowiących tajemnicę pracodawcy. Powód naruszył więc swoje obowiązki pracownicze, a ze względu na narażenie pracodawcy na szkodę, zarówno wynikającą z możliwości utraty (zniszczenia) danych, jak i ujawnienia tajemnicy, było to działanie zagrażające istotnym interesom pracodawcy (por. wyrok z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 r. nr 13, poz. 396), a więc stanowiące naruszenie obowiązków podstawowych. Oznacza to bezprawność jego zachowania, która polega właśnie na obiektywnym naruszeniu podstawowych obowiązków, bez względu nawet na to, czy pracownik ma świadomość tego. Kwestia stosunku psychicznego do naruszenia obowiązków pracowniczych dotyczy oceny stopnia i rodzaju winy. W tym zakresie Sąd drugiej instancji prawidłowo ocenił, że powód działał z winy umyślnej w zamiarze bezpośrednim co do samej próby uzyskania dostępu do danych, a co najmniej z winy umyślnej w zamiarze ewentualnym w zakresie możliwości uzyskania dostępu i wyrządzenia, czy tylko narażenia pracodawcy na szkodę. Słusznie więc Sąd drugiej instancji uznał, że powód ciężko naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze, a więc dokonał prawidłowej interpretacji art. 52 § 1 pkt 1 KP i oceny jego zastosowania przez pracodawcę.

Z tych względów należało uznać, że kasacja powoda nie powoływała się na usprawiedliwione podstawy i dlatego podlegała oddaleniu z mocy art. 393¹² KPC.

=====