



Sygn. akt II PK 337/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lipca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Małgorzata Gersdorf

w sprawie z powództwa K. N.

przeciwko L. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 lipca 2013 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z.

z dnia 19 czerwca 2012 r.,

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Powódka K. N. wystąpiła przeciwko pozwanemu L. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. z pozwem, w którym wniosła o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania. Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona od 15 października 2007 r. najpierw u poprzednika prawnego pozwanej, a następnie w pozwanej Spółce, ostatnio na podstawie umowy na czas nieokreślony, na stanowisku specjalisty ds. marketingu/projektanta graficznego. Powódka wykonywała pracę w Dziale Marketingu - w sekcji promocji. Przez cały okres swego zatrudnienia u pozwanej powódka regularnie przysyłała wiadomości e-mail z poczty służbowej na pocztę prywatną o adresie [...]. Pierwszy z tych adresów jest adresem wyłącznie powódki, natomiast do drugiego z nich dostęp ma również jej narzeczony. Wśród wiadomości przesyłanych przez powódkę znajdowały się maile z załączonymi newsletterami, maile o charakterze prywatnym (np. życzenia świąteczne, urodzinowe), a także wiadomości zawierające dane kontrahentów spółki, umowę z kontrahentem, plan sprzedaży, maile z nazwami opraw produkowanych przez pozwanego. Tylko w 2011 r. powódka przesyłała z poczty służbowej na prywatną ponad 100 wiadomości. Dnia 8 kwietnia 2011 r. powódka przesyłała na adres [...] wiadomość, którą otrzymała od przełożonej B. T., zawierająca jej korespondencję z kontrahentem oraz jego pełne dane. Podobnej treści wiadomość z danymi kontrahenta z Brazylii oraz Nowej Zelandii powódka przesyłała na swój adres prywatny. Dnia 26 kwietnia 2011 r. powódka przesyłała na swoją pocztę prywatną mail zawierający w załączniku roczny plan sprzedaży. Gdy B. T. przesyłała do powódki umowę spółki z firmą L., którą powódka miała przekazać członkowi zarządu do podpisu, powódka przesyłała całego maila (wraz z umową) na pocztę prywatną gdyż chciała skorzystać z zawartej w umowie specyfikacji produktu (który miała umieścić w katalogu), nie próbując pozyskać jej z innych źródeł. Powódka wiedziała, jakie informacje pracodawca uważa za niejawne i jakie podlegać winny szczególnej ochronie. 14 sierpnia 2007 r., jeszcze przed nawiązaniem stosunku pracy, jako studentka korzystająca z danych związanych z

prowadzeniem przedsiębiorstwa L. S.A., podpisała oświadczenie o zachowaniu w tajemnicy informacji niejawnych. Przesyłając wiadomości e-mail z poczty służbowej na dwa adresy prywatne powódka nie miała świadomości stwarzania zagrożenia dla interesów pracodawcy, choć powinna zdawać sobie z tego sprawę. Zgodnie z § 9 pkt 9 regulaminu pracy obowiązującym u pozwanego, podstawowym obowiązkiem pracownika jest, między innymi zachowanie w tajemnicy informacji technicznych, handlowych lub organizacyjnych zakładu, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Zdarzało się, że powódka K. N. pracowała w domu, wysyłając np. wiadomości e-mail dotyczące imprez organizowanych przez spółkę. Pracowała również w domu nad katalogiem na targi oraz nad plikiem B. Project, co nie wymagało kopiowania plików tekstowych, a jedynie zdjęć dostępnych na stronie internetowej pozwanego. Przełożone powódki wiedziały o wykonanej w domu pracy powódki nad katalogiem oraz nad plikiem B. Project. Powódka nie otrzymała jednak polecenia, ani przyzwolenia przełożonych, aby inną pracę świadczyć w domu. Wśród pracowników pozwanego nie było powszechnej praktyki, ani przyzwolenia na przesyłanie wiadomości służbowych na pocztę prywatną. Przełożeni powódki, ani prezes pozwanej spółki nie wyrażali na to zgody, nawet w sposób dorozumiany. Przełożone powódki kontaktowały się K. N. na jej prywatny adres e-mail wówczas, gdy pozostawała w domu z powodu choroby i nie miała dostępu do poczty służbowej. Ponadto B. T. jeden raz wysłała do powódki e-mail związany z konkursem dla pracowników spółki (w którym udział nie był dla nikogo obowiązkowy) oraz w związku z koniecznością przygotowania katalogu na jedne z największych w branży targi we Frankfurcie i wiedziała o pracy wykonanej przez nią w domu. W innych sytuacjach przełożeni powódki nie kontaktowali się z nią na prywatny adres e-mail.

Dostęp do poczty służbowej pracowników ma prezes spółki, który w sposób okresowy przegląda ich zawartość. B. T. nie miała na co dzień dostępu do poczty służbowej powódki i jej nie kontrolowała. Przypadkowa kontrola przeprowadzona przez prezesa spółki we wrześniu 2011 r. wykazała, że powódka masowo przesyła maile ze służbowego adresu e-mail na pocztę prywatną. Przed wręczeniem powódce pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez

wypowiedzenia prezes Spółki zaproponował K. N. rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, na co nie wyraziła zgody. Powódka została zapytana również o to, w jakim celu przesyłała wiadomości e-mail na pocztę prywatną na co K. N. odpowiedziała, że czyniła to celem wykonywania obowiązków służbowych w domu. Oświadczeniem z 14 września 2011 r. pozwany rozwiązał umowę o pracę z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, wskazując jako podstawę prawną art. 52 k.p. W uzasadnieniu wskazano, że 6 września 2011 r., kontrolując korespondencję elektroniczną pracowników pracodawca stwierdził, że K. N. ze swego służbowego adresu wysyłała na pocztę prywatną informacje stanowiące tajemnicę służbową. Takich wiadomości zabezpieczono ponad 100 w 2011 r. Treść tych wiadomości zawierała informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa, między innymi dane kontrahentów, co stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W maju 2011 r. powódka K. N. zgłosiła prezesowi spółki R. W., że jest mobbingowana i nierówno traktowana przez B. T. Powódka skarżyła się przede wszystkim na nadmiar nakładanych na nią zadań; nie formułowała innych zarzutów, wobec czego została poproszona o to, aby zrobić to na piśmie. Powódka nie przedłożyła prezesowi Spółki pisemnego zgłoszenia. R. W. rozmawiał na ten temat z B. T.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo okazało się bezzasadne. Zdaniem Sądu, naruszony przez powódkę obowiązek miał charakter podstawowy. W myśl bowiem art. 100 § 1 pkt 4 k.p., do podstawowych obowiązków pracownika należy zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Regulację tę powiełał przytoczony wcześniej § 9 pkt 9 regulaminu pracy. Powódka zeznała też, że wiedziała o tym, że pracodawca chroni dane związane ze swoją działalnością. Kwestia ochrony tych danych jest powszechnie znana pracownikom spółki. Naruszenie tego obowiązku polegało na tym, że powódka w sposób nieuprawniony, bez wiedzy i zgody przełożonych przesyłała wiadomości e-mail z poczty służbowej na prywatną. Część z nich zawierała dane stanowiące niewątpliwie tajemnicę przedsiębiorstwa. Do takich zaliczyć należało przede wszystkim wiadomości zawierające dane klientów, umowę z klientem, plan sprzedażowy. Sąd uznał, że

bez względu na wolę i cel działania powódki, jest oczywiste, że narażała te dane na utratę i pozostawiała je poza możliwością kontroli pracodawcy. Nawet jeśli danych tych nie udostępniła osobom trzecim, to narażała je na wykorzystanie przez osoby nieuprawnione. Część wiadomości przesyłana była na adres dostępny również dla narzeczonego powódki, a więc osoby będącej niewątpliwie osobą trzecią. Zawierały również istotne dane takie jak np. pełne dane adresowe kontrahenta Spółki. Obowiązek, który naruszała powódka miał zdaniem Sądu charakter podstawowy i naruszenie to miało charakter ciężki w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powódka dopuściła się bowiem zachowań noszących znamiona rażącego niedbalstwa. Polegało ono na tym, że powódka wiedziała o tym co jest informacją niejawną (chronioną przez pracodawcę), lecz jej działania prowadziły do tego, że bezpieczeństwu tych informacji zagrażała. Z racji wykształcenia, zajmowanego stanowiska, branży w której była zatrudniona, leżało od niej wymagać większej staranności w tym zakresie. Oceniając w ten sposób zachowanie powódki Sąd uwzględnił też fakt, że działanie nie było jednorazowe. Zachowanie powódki polegające na całkowitym ignorowaniu skutków swojego działania dawało uzasadnioną podstawę do twierdzenia, że całkowicie utraciła zaufanie pracodawcy jako pracownik ignorujący zasady poufności. Za oceną zachowania powódki w kategoriach rażącego niedbalstwa przemawiało też automatyczne przesyłanie wiadomości, bez względu na ich znaczenie dla wykonywanej pracy i bez selekcji zawartych w nich danych. W ocenie Sądu Rejonowego treść przysyłanych przez powódkę e-maili z poczty służbowej na prywatną nie była obojętna z punktu widzenia interesów pracodawcy. Większa część z nich nie zagrażała interesom pracodawcy (zawierała informacje powszechnie dostępne). Jednak część zawierała dane szczególnie istotne dla przedsiębiorcy. Sąd stwierdził, że zachowanie powódki można aby uznać za usprawiedliwione, gdyby nie mogła ona pracować w domu, bądź jej działanie miało charakter sporadyczny. Tymczasem było przeciwnie. Potwierdziły się wprawdzie częściowo twierdzenia powódki, że pracowała na rzecz pozwanego w domu, o czym świadczą wiadomości e-mail wysłane w dniach od 2 do 8 marca 2011 r. (tj. częściowo w czasie trwania zwolnienia lekarskiego). Nie zmienia to jednak ustaleń polegających na tym, że powódka mogła pracę tę wykonać w siedzibie pracodawcy, korzystając z jego narzędzi, w tym poczty

służbowej i otrzymując gratyfikację z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd nie podzielił też zarzutów powódki, że pozwany wiedział o stosowanej przez nią praktyce, a przynajmniej miał taką możliwość dużo wcześniej. Przełożone powódki zaprzeczyły jednoznacznie, aby miały wiedzę o stosowanej przez powódce praktyce przesyłania maili na pocztę prywatną. Sąd nie podzielił również zarzutów powódki dotyczących związku jej zwolnienia z pracy ze zgłoszeniem istnienia mobbingu.

Sąd Okręgowy wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną oddalił apelację powódki i zasądził od niej na rzecz pozwanej 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą. Sąd w pełni podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy przyjęte na tej podstawie rozważania prawne, przyjmując je za własne. W szczególności Sąd odwoławczy zaaprobował pogląd Sądu pierwszej instancji, że tego naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę (wysyłanie opisanych e-maili) miało charakter kwalifikowanego i zarazem uzasadniającego zastosowany tryb rozwiązania umowy o pracę. Naruszenia te nie były sporadyczne czy incydentalne, a czas trwania tych czynności powodował, że mogły one wpływać w sposób istotny na zagrożenie interesu pracodawcy. Stopień więc jej winy w zachowaniu szkodzącym interesom pracodawcy można uznać za znaczny. Zachowanie powódki wskazuje na całkowite ignorowanie skutków podjętego przez niego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków i posiadane w związku z tym uprawnienia oraz świadomość niewystarczającej wiedzy informatycznej nakazywać mu powinny szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Opisane zachowanie narusza, zdaniem Sądu drugiej instancji, nie tylko pracowniczy obowiązek ochrony mienia pracodawcy, będący jednocześnie przejawem ogólniejszej powinności dbania o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), ale także obowiązek stosowania się do poleceń pracodawcy (art. 100 § 1 k.p.). Są to w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. „obowiązki podstawowe”, to zaś, czy można im przypisać cechę naruszenia "ciężkiego", zależy od stopnia winy powoda oraz wagi interesów pracodawcy naruszonych lub zagrożonych jego postępowaniem. Powódka naruszyła także swój podstawowy pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, wynikający z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Za bezzasadny Sąd Okręgowy uznał zarzut apelującej, że

pozwana spółka rozwiązując umowę o pracę z powódką nie dotzymała terminu wynikającego z art. 52 § 2 k.p.

W skardze kasacyjnej powódka zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości. Skarżąca zarzuciła naruszenia prawa materialnego, a mianowicie:

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że działanie powódki polegające na przesyłaniu maili ze służbowego adresu e-mail na adres prywatny stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a nadto przyjęcie, że po stronie powódki wystąpił element winy w postaci rażącego niedbalstwa w zakresie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w sytuacji kiedy brak jest podstaw dla zakwalifikowania zachowania powódki do kategorii ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, gdyż działała ona wyłącznie w interesie pracodawcy wykorzystując przesłane informacje celem wywiązania się z nałożonych na nią obowiązków;

- art. 52 § 2 k.p., przez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że pozwana złożyła powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki w ustawowym terminie, w sytuacji gdy pracodawca przez cały okres zatrudnienia powódki miał stały dostęp do jej skrzynki mailowej i miał możliwość dokonania kontroli, a rozwiązując umowę wskazał na maile z roku 2011;

- art. 100 § 2 pkt 4 i 5 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że zachowanie powódki stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych usprawiedliwiające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, podczas gdy sytuacja taka występowała incydentalnie i nie doszło do zagrożenia interesów pracodawcy, ani wywołania po jego stronie szkody.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego jej rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie tego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, przez uwzględnienie apelacji powódki od wyroku Sądu Rejonowego i przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach, a w razie gdyby Sąd przyjął, że uwzględnienie tego żądania jest niecelowe o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania za

niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 10.896,48 zł.

W odpowiedzi na skargę strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona. Jak wynika z przyjętych w podstawie zaskarżonego wyroku i niekwestionowanych w skardze ustaleń faktycznych, pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki, wskazując jako przyczynę rozwiązania wysyłanie przez nią na pocztę prywatną informacji stanowiących tajemnicę służbową. Chodziło przy tym o wysyłanie informacji na dwa adresy, z których jeden był dostępny tylko dla powódki, a drugi także dla jej narzeczonego. Sąd Okręgowy stwierdził, że w pełni podziela ustalenia faktyczne i dokonane na ich podstawie rozważania prawne Sądu pierwszej instancji, jednakże dokonał uzupełnień w kwalifikacji prawnej zachowań powódki. Sąd pierwszej instancji uznał bowiem, że powódka naruszyła określony w art. 100 § 1 pkt 4 k.p. obowiązek pracownika zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zaznaczając, że regulację tę powielał regulamin pracy obowiązujący u pozwanej. Natomiast Sąd odwoławczy uznał, że powódka swoim zachowaniem naruszyła pracowniczy obowiązek ochrony mienia pracodawcy, będący równocześnie przejawem ogólniejszej powinności dbania o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), obowiązek stosowania się do poleceń pracodawcy (art. 100 § 1 k.p.) oraz podstawowy pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, wynikający z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Należy uznać, że skoro Sąd Okręgowy zaakceptował rozważania prawne Sądu pierwszej instancji, to uznał, że powódka naruszyła zarówno obowiązek wskazany przez ten Sąd, jak i pozostałe obowiązki wyszczególnione przez Sąd Okręgowy.

Powyższe prawne kwalifikacje zachowania powódki nie znajdują dostatecznego uzasadnienia w przyjętych ustaleniach faktycznych. Nie zostały też

one wystarczająco uzasadnione w wywodach prawnych sądów orzekających w sprawie. Przede wszystkim nie jest jasne, jak zachowanie powódki - polegające na przesyłaniu informacji dotyczących spraw służbowych na prywatne adresy e-mailowe - naruszało lub mogło naruszać obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Z ustaleń przyjętych w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku nie wynika, aby przekazywane informacje zostały ujawnione (poza jednym przypadkiem, który zostanie niżej rozważony) osobom niepowołanym. Przeciwnie, pozostały one (ze wskazanym wyjątkiem) w dyspozycji osoby uprawnionej tj. powódki. Jak się więc wydaje, Sąd Okręgowy przyjął za Sądem pierwszej instancji założenie, że sam fakt przesyłania wiadomości na prywatny adres e-mailowy jest równoznaczny z takim ujawnieniem lub z zagrożeniem takiego ujawnienia. Założenie takie, którego trafność nie jest wykluczona, ma w obecnym stanie sprawy charakter dowolny. Nie wykazano, że przekazanie informacji na prywatny adres e-mailowy, niezależnie od tego, czy było dozwolone i akceptowane przez pracodawcę, czy nie, powodowało samo przez się ujawnienie danych osobom niepowołanym lub stwarzało takie zagrożenie. W każdym razie przyjęcie ustalenia, że tak było wymagałoby wykazania w procesie, np. przez porównanie zabezpieczenia danych na poczcie służbowej i prywatnej, i nie może odwoływać się do faktów notoryjnie znanych, co w istocie uczynił Sąd Rejonowy wskazując, że jest kwestią oczywistą, że powódka narażała dane na utratę. Sąd Okręgowy wskazał też, że część wiadomości była przesyłana na adres e-mailowy, do którego dostęp miał narzeczony powódki. Nie określił jednak charakteru tych wiadomości (czy były objęte tajemnicą, czy jak większość wiadomości wysyłanych przez powódkę, miały charakter wiadomości powszechnie dostępnych). Sąd wymienił wyraźnie jeden tylko przypadek przesłania jednej wiadomości na taki adres. Ustalenia w tym zakresie są jednak niejednoznaczne, Sądy raz wskazują, że były to pełne dane kontrahenta spółki, bez określenia ich charakteru, w innym miejscu, że były to „pełne dane adresowe kontrahenta spółki” (k. 263 a. s.), co zdaniem Sądu Najwyższego nie przesądza o ich tajności, skoro dane adresowe przedsiębiorców są ogólnie dostępne. Warto też wziąć pod uwagę, że jakkolwiek obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, wynika wprost z

przepisów prawa pracy i wiąże pracownika nawet wtedy, gdy nie został zapisany w umowie o pracę lub regulaminie pracy, to nie można wprost mówić o istnieniu obowiązku przekazywania wiadomości służbowych jedynie na pocztę służbową. Konstruowanie takiego obowiązku byłoby uzasadnione, gdyby z samego faktu przesyłania wiadomości na własne konto prywatne wynikało w oczywisty sposób szczególne zagrożenie dla tajności informacji. W takim razie tego rodzaju obowiązek mógłby być uznany za naturalny element obowiązku zachowania poufności informacji. W przeciwnym wypadku istnienie takiego obowiązku musiałyby wynikać z regulaminów wewnętrznych lub jasnych instrukcji pracodawcy. Aby jego naruszenie mogło być podstawą rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika, obowiązek ten musiałby też mieć charakter obowiązku podstawowego. Tymczasem w sprawie ustalono jedynie, że „wśród pracowników pozwanego nie było powszechnej praktyki, ani przyzwolenia na przesyłanie wiadomości służbowych na pocztę prywatną.” (k. 258 a. s.). W związku z tym co powiedziano należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecnictwem, pracodawca powinien poinformować pracownika o jego obowiązkach, gdy istnieje uzasadniona niepewność co do ich zakresu; jeżeli pracodawca tego nie uczyni, to naruszenie przez pracownika jego obowiązków nie może być zakwalifikowane jako podstawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika - art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2000 r., I PKN 539/99, OSNAPIUS 2001 nr 14, poz. 463 oraz z dnia 7 stycznia 1998 r., I PKN 457/97, OSNAPIUS 1998 nr 22, poz. 653; z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 100. Zob. też: E. Maniewska, Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec pracownika w umownym stosunku pracy, Warszawa 2013, s. 164).

Nieprzekonująca w obecnym stanie sprawy jest także kwalifikacja zachowania powódki przez Sąd Okręgowy, jako naruszenia obowiązku ochrony mienia pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) oraz obowiązku stosowania się do poleceń pracodawcy (art. 100 § 1 k.p.). Naruszenia pierwszego z tych obowiązków Sąd zasadniczo nie uzasadnił, wskazując jedynie, że „utrata danych potencjalnych kontrahentów narażała spółkę na oczywiste straty związane z kosztami udziału w targach, a również stratę korzyści wynikających z możliwości nawiązania współpracy” (k. 265 a. s.). Poprawność takiej kwalifikacji zachowania powódki

zależy jednak od wykazania, jak już wyżej wskazano, że dane te były istotnie narażone na ujawnienie. Poza tym nie jest jasne, na czym miałyby polegać „utrata danych”, skoro były one jedynie skopiowane, co nie powodowało chyba utraty oryginału. Zupełnie też nie wiadomo na czym polegało naruszenie obowiązku wykonywania poleceń pracodawcy. Stwierdzenie to jest gołosłowne i nie zostało poparte żadną argumentacją. Podobnie ogólne są stwierdzenia Sądu Okręgowego dotyczące naruszenia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

Powyższe uwagi należy widzieć w kontekście ustalonego stanowiska Sądu Najwyższego, zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi ono być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (np. wyroki SN z: 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNCP 1977 nr 4, poz. 81; 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNP 1990 nr 9, poz. 269; 21 września 2005 r., II PK 305/04, niepubl.; 14 listopada 2012 r., I PK 117/12, LEX nr 1308036). W szczególności, odnośnie do przesłanki winy nieumyślnej pracownika (przypisanej powódce przez Sąd w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku), jako elementu oceny, że miało miejsce ciężkie naruszenie obowiązków, Sąd Najwyższy wskazał, że rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyroki z: 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381; 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; 14 listopada 2012 r., I PK 117/12, LEX nr 1308036). W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy stwierdził, że zachowanie powódki (przesyłanie służbowych wiadomości mailowych) na prywatne konto mailowe, polegało „na całkowitym ignorowaniu skutków swego działania”, co „dawało uzasadnioną podstawę do twierdzenia, że całkowicie utraciła zaufanie pracodawcy, jako pracownik ignorujący zasady poufności.” Jak już podkreślono, nie jest pewne, że przesyłanie wiadomości w

opisany sposób powodowało lub mogło powodować „skutki”, np. w postaci „utruty danych” lub zagrożenia interesów majątkowych pracodawcy. Ważniejsze, z punktu widzenia oceny stopnia winy jest jednak to, że pozwany pracodawca kilkakrotnie sam przesyłał służbowe informacje na prywatny adres powódki, np. po to, aby mogła wykonywać pracę w czasie swej nieobecności w pracy z powodu choroby. W tej sytuacji bardziej starannego rozważenia wymaga kwestia, czy w sytuacji braku jasnego zakazu przekazywania informacji służbowych na własne prywatne konto mailowe, takie postępowanie pracodawcy mogło mieć wpływ na stan świadomości powódki co do naganności zarzucanego jej zachowania. Należy też zauważyć, że Sąd Okręgowy uznał utratę zaufania pracodawcy do powódki za argument uzasadniający rozwiązanie z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia, podczas gdy takiej przyczyny w oświadczeniu o rozwiązaniu nie podano.

W tym stanie rzeczy trafny okazał się zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W obecnym stanie sprawy nie można bowiem przyjąć, że powódka ciężko naruszyła podstawowe obowiązki wskazane w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Zasadnie też zarzucono naruszenie art. 100 § 2 pkt 4 i 5 k.p., ponieważ naruszenie wymienionych w tych przepisach obowiązków nie zostało dostatecznie przez Sąd drugiej instancji uzasadnione.

Bezpodstawny okazał się natomiast kasacyjny zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. Sąd Okręgowy zasadnie wskazał, że pracodawca, składając 14 września 2011 r. oświadczenie woli o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, uczynił to w miesięcznym terminie od powzięcia wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie, skoro wiadomość tę powziął 6 września 2011 r. Wbrew stanowisku strony skarżącej w okolicznościach niniejszej sprawy nie ma zastosowania pogląd Sądu Najwyższego, stosownie do którego termin określony w art. 52 § 2 k.p. nie może być liczony od daty dowiedzenia się o wyrządzeniu szkody, jeżeli pracodawca wcześniej mógł sprawdzić informacje o niewłaściwym postępowaniu pracownika kwalifikowanym jako ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków (wyrok z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 578/99, OSNP 2001, nr 18, poz. 551). W świetle przyjętych w sprawie ustaleń faktycznych osoba uprawniona do rozwiązania stosunku pracy z powódką nie miała wcześniej informacji o przesyłaniu przez nią służbowych maili na jej prywatną pocztę, które mogłaby

sprawdzić. Z ustaleń tych wynika również, że wiedzy takiej nie mieli także bezpośredni przełożeni powódki.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c.