



Sygn. akt II PK 49/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 września 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

Protokolant Małgorzata Beczek

w sprawie z powództwa K. K.

przeciwko Zakładowi Przetwórstwa Tworzyw Sztucznych W. W. K., M. K. sp. j. z siedzibą w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 września 2014 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 3 października 2013 r.

oddala skargę kasacyjną i zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 lutego 2013 r. Sąd Rejonowy w W. zasądził od strony pozwanej - Zakładu Przetwórstwa Tworzyw Sztucznych „W.” W. K., M. K. spółka jawna z siedzibą w W. na rzecz powódki K. K. tytułem odszkodowania kwotę 22.050 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 17 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty.

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń i rozważań: K. K. została zatrudniona w Zakładach Przetwórstwa Tworzyw Sztucznych W. spółka jawna z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę od dnia 2 czerwca 2008 r., najpierw na czas określony na stanowisku specjalisty marketingu i sprzedaży, a od 1 sierpnia 2009 r. strony podpisały umowę o pracę na czas nieokreślony na dotychczasowym stanowisku.

Pozwana Spółka prowadzi działalność gospodarczą w zakresie produkcji i sprzedaży między innymi tub i butelek z tworzyw sztucznych oraz innego rodzaju opakowań dla przemysłu kosmetycznego.

Powódka miała dostęp do informacji dotyczących wszystkich danych handlowych z racji wykonywanych obowiązków służbowych. Powódce nie raz zdarzało się pracować w domu i w związku z tym wysyłać efekty swej pracy do bezpośredniego przełożonego czy dyrektora. Co więcej, bezpośredni przełożony również na prywatną pocztę elektroniczną powódki wysyłał informacje związane z realizacją jej obowiązków. O tym fakcie wiedzieli jej przełożeni i nie budziło to żadnej negatywnej reakcji ze strony pozwanej Spółki.

W dniu 28 września 2011 r. powódka złożyła wypowiedzenie umowy o pracę za porozumieniem stron ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2011 r. W okresie wypowiedzenia powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich w dniach: 2-5 grudnia 2011 r., 7-20 grudnia 2011 r., 21 grudnia 2011 r. - 3 stycznia 2012 r.

W dniach nieobecności powódki w pracy, tj. między 10 a 15 grudnia 2011 r., przełożony powódki, korzystając jej z komputera służbowego, zauważył, że z jej firmowego konta pocztowego przesłane zostało kilkanaście maili na prywatny adres powódki.

W regulaminie pracy obowiązującym u strony pozwanej obowiązywały wytyczne, których pracownicy pozwanego zobowiązani byli przestrzegać. W

rozdziale II, zatytułowanym „obowiązki pracownika”, w § 3, wskazano, że pracownicy zobowiązują się przez czas trwania ich stosunku pracy ze Spółką oraz po jego ustaniu do nieujawniania wobec jakichkolwiek osób, przedsiębiorców lub organizacji żadnych informacji nabytych w związku z uczestniczeniem w działalności Spółki, chyba że pracodawca wyrazi pisemną zgodę na ujawnienie danych. Przestrzeganie tajemnicy służbowej w szczególności obejmuje: zakaz wykorzystywania, dyskusowania lub ujawniania osobom trzecim informacji nabytych w czasie lub w związku z wykonywaniem pracy, a dotyczących spraw Spółki lub klientów Spółki; obowiązek przechowywania i zabezpieczania dokumentów Spółki, jak również posługiwania się elektronicznymi nośnikami danych w sposób zapewniający ochronę przed osobami niepowołanymi oraz ochronę informacji zawartych w tych dokumentach lub na tych nośnikach. Pracownicy zobowiązani zostali do niewykorzystywania dla własnych celów żadnych informacji związanych z działalnością Spółki, jej wspólników, przedsiębiorców stowarzyszonych, klientów, dostawców lub pracowników oraz pouczeni, że naruszenie powyższych obowiązków w zakresie przestrzegania tajemnicy służbowej stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i może dodatkowo powodować odpowiedzialność cywilną i karną. W przypadku zaistnienia jakichkolwiek kwestii wymagających wyjaśnień, pracownicy są obowiązani do żądania wyjaśnień od swoich bezpośrednich przełożonych w celu zapewnienia bezpieczeństwa danych i kanałów przepływu informacji.

Do informacji o bazie danych klientów, danych teleadresowych kontrahentów aktualnych i potencjalnych, danych technicznych oferowanych produktów oraz cenników miały przede wszystkim dostęp osoby pracujące w dziale marketingu. Spółka zatrudnia około 250 osób. Każdy pracownik miał osobiste hasło do komputera służbowego, jednakże hasła te nie stanowiły tajemnicy i były sobie przekazywane, w szczególności, gdy dana osoba miała być nieobecna w pracy, to przekazywała hasło swojemu zastępcy, aby ten miał dostęp do danych znajdujących się na komputerze nieobecnego oraz do adresu e-mailowego.

Dnia 27 grudnia 2011 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę tej decyzji wskazano dopuszczenie się przez powódkę ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków

pracowniczych polegających na przesłaniu ze służbowego adresu mailowego na prywatny adres mailowy, w okresie od sierpnia 2010 r. do grudnia 2011 r., szeregu maili zawierających istotne informacje dotyczące działalności Spółki, stanowiących tajemnice przedsiębiorstwa i tajemnicę służbową Spółki. Ponadto wskazano, że w szczególności przesłane zostały dane teleadresowe kontrahentów aktualnych i potencjalnych, dane techniczne oferowanych produktów oraz cenniki.

Obawy strony pozwanej budził fakt, że powódka odeszła do pracy do firmy konkurencyjnej o podobnej branży, która zajmuje się produkcją opakowań i etykiet.

Mając tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy stwierdził, że strona pozwana nie udowodniła, jakie konkretne dokumenty powódka załączyła do wiadomości mailowych, które przesłała z konta służbowego na prywatną skrzynkę, zaś po tytułach załączników nie można zidentyfikować, jaką treść zawierały. Stan ten pozbawił Sąd Rejonowy możliwości zweryfikowania, czy przesłane informacje miały charakter poufny i stanowiły tajemnicę przedsiębiorstwa.

Jednakże uznając, że wskazane wiadomości mailowe zawierały załączniki o treści, na które wskazywał pozwany, fakt przesłania ich na prywatny adres nie jest jednoznaczny z ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu Rejonowego, strona pozwana w żaden sposób nie udowodniła, aby powódka jakiegokolwiek informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa ujawniła osobom trzecim. Sam fakt przesłania dokumentów o niezidentyfikowanej treści na swoją prywatną skrzynkę nie stanowił w jego ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności, jeśli w pozwanej Spółce istniała praktyka kontaktowania się przez prywatne adresy poczty elektronicznej. Ponadto powódka nie ujawniła żadnej osobie informacji, które wysłała na prywatną pocztę, co potwierdza, że powódka nie naruszyła tajemnicy służbowej.

Z tych przyczyn Sąd Rejonowy uznał przyczynę wskazaną w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika za nieprawdziwą.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W., w wyniku apelacji strony pozwanej, wyrokiem z dnia 3 października 2013 r., zmienił zaskarżony wyrok, oddalając powództwo.

W uzasadnieniu podniesiono, że przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji dowodu z przesłuchania powódki jako obiektywnego wzorca oceny wiarygodności zeznań świadków oraz drugiej strony jest nieprawidłowe i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania.

Sąd wskazał, że z materiału dowodowego wynika, że w załącznikach do maili były między innymi dane teleadresowe aktualnych i potencjalnych klientów strony pozwanej, a także korespondencja dotycząca zamówień, planów produkcyjnych i cen produktów pozwanej Spółki. Zawartość tych załączników wynika jednoznacznie z ich nazw, a skoro takiej zawartości nie zaprzeczyła w toku postępowania powódka, przyjęć należało, że faktyczna zawartość załączników odpowiada ich nazwom. W tym kontekście dane zawarte w mailach należało uznać za poufne i stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa. Ich treść nie była bowiem ujawniana do wiadomości publicznej i miała dużą wartość dla pozwanej. Dane te były chronione przed ujawnieniem zarówno za pomocą środków fizycznych (miało do nich dostęp około 13 osób spośród 250 pracowników strony pozwanej oraz były przechowywane na serwerach w zamkniętych na klucz pomieszczeniach), jak i prawnych (regulamin pracy). Pracownicy zostali pouczeni przez kierownictwo strony pozwanej o potrzebie zachowania poufności informacji będących własnością pozwanej.

Sąd zauważył także, że powódka w pozwie nie zaprzeczyła, iż informacje, które przesłała na prywatną pocztę, miały charakter poufny, mimo że byłby to najbardziej oczywisty zarzut podważający rozwiązanie z nią umowy o pracę. Powódka argumentowała jedynie, że informacje te były jej potrzebne do pracy i że już wcześniej korzystała z prywatnej poczty przy pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy sprzecznie z zebrany w sprawie materiałem dowodowym ustalił, że powódka przesyłała sobie na prywatny adres e-mailowy przedmiotowe informacje, z tego powodu, że w grudniu 2011 r., gdy przebywała na zwolnieniu lekarskim, chciała wykonać prawidłowo swe obowiązki pracownicze, a do tego potrzebne były jej informacje o poszczególnych klientach. Jak wynika z zestawienia dat, znaczną część przedmiotowych maili powódka przesłała sobie już po złożeniu pozwanej wypowiedzenia umowy o pracę w celu przejścia do pracy w konkurencji. W dniu 29 listopada 2011 r. - na miesiąc

przed rozwiązaniem umowy o pracę - wysłała na swoją prywatną skrzynkę e-mailową, w ciągu 5 minut, 5 maili zawierających wykazy potencjalnych i aktualnych klientów pozwanej z Polski i Europy. Nigdy wcześniej - nawet wtedy, gdy powódka normalnie pracowała - takie masowe wysyłanie e-maili nie miało miejsca. Sąd podkreślił, że ostatni mail powódka przesłała sobie w dniu 6 grudnia 2011 r., po czym udała się na zwolnienie lekarskie, trwające do końca jej pracy u strony pozwanej.

Sąd drugiej instancji podkreślił także, że w świetle § 3 ust. 2 lit. a oraz ust. 3 regulaminu pracy obowiązującego u strony pozwanej, ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych jest już samo wykorzystywanie do własnych celów informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa pozwanej. Z kolei § 3 ust. 2 lit. b regulaminu nakazuje pracownikom ochronę informacji. Również art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji typizuje jako jedną z postaci czynu nieuczciwej konkurencji „wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa”, a także ich „przekazanie” (a zatem także przekazanie samej sobie ze służbowej skrzynki e-mailowej na prywatną). Także przepis art. 100 § 2 pkt 4 k.p. dla jego naruszenia nie wymaga, aby pracownik ujawnił poufne informacje pracodawcy osobom trzecim, gdyż wystarczy nawet samo uzyskanie o nich wiedzy.

Z uwagi na charakter stanowiska zajmowanego przez powódkę i charakter przesłanych danych stanowiących tajemnicę strony pozwanej, których ewentualne ujawnienie mogłoby doprowadzić do powstania szkody, Sąd drugiej instancji uznał, że zachowanie powódki stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadniało rozwiązanie stosunku pracy z powódką w trybie dyscyplinarnym. Ponadto przesłanie przez powódkę na prywatną skrzynkę e-mailową list klientów pozwanej stanowiło również naruszenie przepisów ustawy o ochronie danych osobowych, albowiem nie było uzasadnione żadną z przesłanek wymienionych w art. 23 ust. 1 pkt 1 - 5 wymienionej ustawy.

Powódka zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną w całości, zarzucając mu: naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy: art. 382 k.p.c. w związku z art. 236 k.p.c., przez orzekanie przez Sąd drugiej instancji na podstawie materiału dowodowego nieprawidłowo ograniczonego

w stosunku do materiału zgromadzonego przez Sąd pierwszej instancji; art. 328 § 2 k.p.c., przez brak określenia zakresu materiału dowodowego stanowiącego podstawę orzekania przez Sąd drugiej instancji, a także brak ustalenia faktów, które Sąd uznał za udowodnione; art. 382 k.p.c. w związku z art. 230 k.p.c., przez przyjęcie za udowodnioną - bez przeprowadzenia postępowania dowodowego - kluczowej okoliczności, wbrew istnieniu przesłanek wyłączających zastosowanie przepisu art. 230 k.p.c.

Skarżąca zarzuciła także naruszenie prawa materialnego: art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 56 §1 k.p., przez wydanie niekorzystnego dla niej orzeczenia mimo uchybienia przez stronę pozwaną ciężącemu na niej obowiązкови wykazania zasadności i prawdziwości przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia; art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, przez ich zastosowanie do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego, w szczególności w zakresie tego: czy e-maile powódki zawierały w ogóle informacje, które mogły stanowić tajemnicę przedsiębiorstwa, czy przesłanie e-maili przez powódkę w jakikolwiek sposób zagrażało interesowi przedsiębiorcy albo naruszało jego interes, czy podmiot zatrudniający powódkę po rozwiązaniu umowy przez pozwaną jest podmiotem konkurencyjnym, czy maile powódki zawierały w ogóle jakiegokolwiek dane osobowe osób fizycznych; art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 5 k.p. oraz art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, przez przyjęcie, że „przekazanie” informacji poufnych przez pracownika może polegać także na przesłaniu ich na prywatnego e-maila należącego do tego pracownika, że przesłanie przez pracownika maila na swój prywatny adres mailowy stanowi „ujawnienie” tajemnicy, której pracownik ma przestrzegać; art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, przez przyjęcie, że przesłanie na prywatnego maila danych wykorzystywanych w pracy stanowi naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy; naruszenie art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez zakwalifikowanie działania powódki jako naruszenia ustawy o ochronie danych osobowych i tym samym ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, mimo iż zarzut taki nie pojawił się w piśmie rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 229 k.p.c., nie wymagają dowodu fakty przyznane w toku postępowania przez stronę przeciwną, jeżeli przyznanie nie budzi wątpliwości. Za „fakty przyznane” rozumie się w nauce i praktyce fakty powołane przez jedną stronę i potwierdzone, jako zgodne z prawdą, przez stronę przeciwną (działającą osobiście lub przez pełnomocnika procesowego - por. art. 91 pkt 1 k.p.c.) w drodze wyraźnego oświadczenia wiedzy (przyznania) złożonego w toku (w każdym stadium) konkretnego postępowania (ustnie do protokołu lub pisemnie). Zgodnie z dyspozycją tego przepisu skutkiem przyznania niebudzącego (według oceny sądu orzekającego) wątpliwości (w świetle materiału zgromadzonego w aktach sprawy) jest wyłączenie obligatoryjności przeprowadzania postępowania dowodowego co do przyznanych okoliczności faktycznych. Przyznanie jest więc, jak powszechnie się przyjmuje, w zasadzie oświadczeniem wiedzy strony, że twierdzenie faktyczne jej przeciwnika procesowego odpowiada rzeczywistości.

W niniejszej sprawie nie ma wątpliwości, że powódka przyznała w sposób wyraźny w toku postępowania sądowego (także w skardze kasacyjnej) fakt przesłania na swoją prywatną skrzynkę elektroniczną spisu aktualnych i potencjalnych klientów strony pozwanej (z ich danymi teleadresowymi) z terenu Polski i Europy.

Obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa jest obowiązkiem każdego pracownika. Taki nakaz wynika w szczególności z art. 100 § 1 pkt 4 i 5 k.p. Pracownik jest obowiązany zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę oraz przestrzegać tajemnicy określonej odrębnymi przepisami. Chodzi w tym przepisie między innymi o tajemnicę przedsiębiorstwa zdefiniowaną w art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (jednolity tekst: Dz. U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 ze zm.). Stanowią ją nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje

posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności.

Jednym z wyznaczników uznania informacji za tajemnicę przedsiębiorstwa jest jej obiektywna wartość gospodarcza, jaką sobą przedstawia. W związku z tym ustawodawca w art. 55¹ k.c. uznał tajemnicę przedsiębiorstwa za niematerialny składnik przedsiębiorstwa (pkt 8).

Baza klientów i potencjalnych klientów podmiotu gospodarczego stanowi informację handlową o wymiernej wartości ekonomicznej. Jej wartość wynika z tego, że zawiera ona wyselekcjonowane grono podmiotów (kontrahentów), które rzeczywiście uczestniczą w obrocie ściśle określonymi towarami i usługami i które pozostają w stałych kontaktach handlowych z danym przedsiębiorcą oraz podmiotów, z którymi ten przedsiębiorca zamierza wejść w relacje gospodarcze, a których ustalenie jest poprzedzone choćby wstępnym rozeznaniem dotyczącym rynku zbytu określonych towarów i usług. Powstaje ona latami, jest uzupełniana o nowych klientów i usuwa się z niej nieaktualnych. Nie jest to więc zbiór dostępnych powszechnie w Internecie danych teleadresowych firm (niechronionych przepisami ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych; jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.), ale szczegółowa informacja o rynku zbytu towarów i usług danego przedsiębiorcy i planach jego rozszerzenia, a więc informacja o doniosłym znaczeniu z punktu widzenia prowadzonej działalności gospodarczej.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazano, że informacja staje się „tajemnicą”, kiedy przedsiębiorca przejawia wolę zachowania jej jako niepoznawalnej dla osób trzecich. Nie traci natomiast swojego charakteru przez to, że wie o niej pewne ograniczone grono osób zobowiązanych do dyskrecji (np. pracownicy przedsiębiorstwa). Pozostanie określonych informacji tajemnicą przedsiębiorstwa wymaga, aby przedsiębiorca podjął działania zmierzające do wyeliminowania możliwości dotarcia do nich osób trzecich w normalnym toku zdarzeń, bez konieczności podejmowania szczególnych starań. Wśród tych działań wymienia się konieczność poinformowania pracownika o poufnym charakterze danej informacji (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2000 r.,

I CKN 304/00, OSNC 2001 nr 4, poz. 59; z dnia 5 września 2001 r., I CKN 1159/00, OSNC 2002 nr 5, poz. 67; z dnia 6 czerwca 2003 r., IV CKN 211/0, LEX nr 585877).

Jeśli więc strona pozwana w regulaminie pracy (który, określając prawa i obowiązki stron stosunku pracy, nie jest dowodem w sprawie, ale stanowi źródło prawa pracy – zob. art. 9 k.p.) zastrzegła, że pracownicy zobowiązani są do niewykorzystywania dla własnych celów żadnych informacji związanych z działalnością Spółki, a także nałożyła na nich obowiązek przechowywania i zabezpieczania dokumentów Spółki związanych z tą działalnością, w tym również obowiązek posługiwania się elektronicznymi nośnikami danych w sposób zapewniający ochronę informacji zawartych w tych dokumentach/nośnikach, to oznacza, że podjęła niezbędne działania w celu zachowania poufności informacji objętych tajemnicą. Również przechowywanie informacji na serwerach, do których dostęp miało ograniczone grono pracowników, zabezpieczało je przed wglądem osób nieuprawnionych. Z regulaminu pracy wynikało, że tajemnicę służbową stanowią informacje związane z działalnością Spółki, a do takich w sposób oczywisty należy wykaz klientów (aktualnych i potencjalnych).

W rezultacie więc informacje zawarte w e-mailach, zawierające listę aktualnych i potencjalnych klientów pozwanej Spółki, stanowiły tajemnicę przedsiębiorstwa i zarazem tajemnicę służbową, o czym powódka została w dostateczny sposób poinformowana w regulaminie pracy.

Według miarodajnych ustaleń Sądu Okręgowego (wiążących Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c.), przesyłanie dokumentów nie miało żadnego uzasadnienia (nie wynikało z konieczności wykonania pracy w domu), co oznacza, że powódka działała z motywów pozostających poza sferą jej obowiązków służbowych. Nie do obrony jest więc stanowisko skarżącej, że było to działanie dozwolone przez stronę pozwaną, skoro taka akceptacja dotyczyła posługiwania się prywatną pocztą elektroniczną jedynie w określonych przypadkach – na polecenie lub za wiedzą przełożonego i, co wymaga podkreślenia, w związku z załatwieniem konkretnej sprawy służbowej. Z niespornych okoliczności wynika też, że przesyłanie informacji miało miejsce niedługo przed zakończeniem stosunku pracy. Wszystko to wskazuje na „wyprowadzanie” ze Spółki poufnych dokumentów i gromadzenie ich przez powódkę dla własnych celów, co pozostaje sprzeczności

obowiązkiem podstawowym obowiązkiem pracownika dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

Wskazane działanie to również zagrażające interesowi przedsiębiorcy wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (czyli nieuczciwej konkurencji). Skoro słowo „wykorzystanie” oznacza użycie czegoś dla osiągnięcia określonego celu, to niezwiązane z wykonywaniem obowiązków pracowniczych przesyłanie przez pracownika na swoje prywatne konto e-mailowe poufnych informacji obrazujących aktualne i planowane kontakty handlowe swojego pracodawcy jest właśnie wykorzystaniem cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa celem stworzenia na prywatnym nośniku elektronicznym zbioru poufnych dokumentów pracodawcy. Dalej zaś, jeśli poufny charakter informacji wynika z jej wymiernej wartości ekonomicznej (gospodarczej), to pozostawanie takiej informacji poza domeną przedsiębiorcy stwarza istotne zagrożenie jego interesów.

Działanie powódki prawidłowo zatem zostało zakwalifikowane jako zawinione ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w szczególności jeśli zważy się na to, że przesyłanie poufnych informacji miało miejsce tuż przed planowanym rozwiązaniem stosunku pracy. Jak przyjmuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego, uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249; z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560).

W konsekwencji, nie mogą odnieść zamierzonego skutku zarzuty: „orzekania przez Sąd drugiej instancji na podstawie materiału dowodowego nieprawidłowo ograniczonego w stosunku do materiału zgromadzonego przez Sąd pierwszej instancji” (art. 382 k.p.c. w związku z art. 236 k.p.c.), nieokreślenia zakresu materiału dowodowego stanowiącego podstawę orzekania przez Sąd drugiej instancji (art. 328 § 2 k.p.c., który powinien być powołany w związku z art. 391 § 1

k.p.c.), przyjęcia za udowodnioną – bez przeprowadzenia postępowania dowodowego – kluczowej okoliczności (art. 382 k.p.c. w związku z art. 230 k.p.c.). Również bez znaczenia są kwestie związane z ciężarem dowodu w tej kwestii (art. 6 k.c.).

Wystarczającą podstawą do uznania zachowania powódki za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych było już tylko ustalenie, że powódka przekazała na swoją prywatną skrzynkę e-mailową informacje o bazie klientów i potencjalnych klientów strony pozwanej, co nie wymagało przeprowadzenia postępowania dowodowego. Zarzucane wady postępowania dowodowego odnośnie do dalszej (pełnej) treści informacji elektronicznych oraz wytknięte braki w uzasadnieniu Sądu drugiej instancji pozostają bez wpływu na wynik sprawy, dlatego nie mogą stanowić uzasadnionej podstawy kasacyjnej.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 98 k.p.c. w związku z § 13 ust. 4 pkt 1 k.p.c. w związku z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.).