



Sygn. akt II PK 76/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. B.

przeciwko „P.” Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 maja 2018 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 19 października 2016 r., sygn. akt XXI Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 12 kwietnia 2016 r. zasądził od „P.” S.A. w W. na rzecz A. B. kwotę 25.239,99 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 16 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem

rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd ustalił, że A. B. pracowała w „P.” S.A. w W. w okresie od 1 października 2007 r. do 3 grudnia 2014 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku eksperta w domu maklerskim. Do zadań powódki należała obsługa klientów internetowych i dbanie o rozwój platform transakcyjnych.

Powódka w okresie od 15 września 2014 r. do 25 listopada 2014 r. przesyłała na [...]@[...].pl dokumentację, w której znajdowały się informacje zawierające tajemnice przedsiębiorstwa i objęte tajemnicą bankową. Powódka czyniła tak z uwagi na pracę, której część wykonywała w domu, ponadto postanowiła archiwizować maile, bo planowała zgłosić mobbing, jaki stosował wobec niej jej przełożony. Potrzebowała dowodów na to, że wykonywała zlecone jej zadania. Nikomu nie ujawniła maili, które sobie przesyłała. Nie doszło do ujawnienia ich treści osobom trzecim. W czasie testowania oprogramowania powódka posługiwała się fikcyjnymi danymi klientów. W trakcie pracy bezpośredni przełożeni powódki wysyłali informacje na prywatną skrzynkę mailową powódki. Taki zwyczaj był przez nich akceptowany.

M. S. na podstawie formalnego wniosku dokonał eksportu korespondencji mailowej A. B. za okres od 15 września 2014 r. do 25 listopada 2014 r. i poprosił B. K.(28 listopada 2014 r.) o sprawdzenie, czy pliki, które zostały wysłane na zewnątrz, mogą doprowadzić do narażenia Banku na straty.

A. B. 27 listopada 2014 r. złożyła pisemną skargę na przełożonego A. W., zarzucając mu mobbing. Oboje pracownicy 28 listopada 2014 r. zostali zawieszonymi w wykonywaniu czynności.

Strona pozwana dnia 3 grudnia 2014 r. złożyła A. B. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W uzasadnieniu wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest ciężkie naruszenie przez pracownicę podstawowych obowiązków pracowniczych. Polegały one na przesyłaniu w okresie od 15 września 2014 r. do 25 listopada 2014 r. ze służbowego adresu mailowego ([...]@[...].pl) na adresy e-mailowe: [...]@[...].pl, [...]@gmail.pl, znajdujące się na serwerach poza siecią „P.” S.A., danych/informacji w szczególności: umożliwiających identyfikację klientów Domu Maklerskiego P. (między innymi dane osobowe klientów); o sytuacji majątkowej klientów Domu

Maklerskiego P. zawierające oznaczenia rachunków papierów wartościowych lub innych rachunków, na których zapisywane są instrumenty niebędące papierami wartościowymi (w tym informacje o liczbie i oznaczeniu instrumentów finansowych/wartości środków zgromadzonych na tych rachunkach). Powyższe działania stanowiły, według pracodawcy, naruszenie nie tylko tajemnicy zawodowej, ale także regulacji wewnętrznych, obowiązujących w Domu Maklerskim P. oraz w „P.” S.A., w tym w szczególności § 4 ust. 4 lit. b) Regulaminu ochrony przepływu informacji poufnych i stanowiących tajemnicę zawodową w Domu Maklerskim P. oraz rozdziału 5 Regulaminu trybu akceptowalnego użycia zasobów systemu informatycznego w „P.” S.A. Działania te zagrażały interesom Spółki.

Strona pozwana zarzuciła także powódce, że naruszyła obowiązek zachowania w poufności informacji objętych tajemnicą przedsiębiorstwa, przez ich przesyłanie w okresie od 15 września 2014 r. do 25 listopada 2014 r. na zewnętrzne adresy mailowe, znajdujące się na serwerach poza siecią „P.” S.A. Przesyłane informacje zawierały w szczególności: informacje o klientach, „zestawienia błędów na środowisku produkcyjnym ([...], [...], [...])”, dokumentację funkcjonalną dotyczącą oprogramowania wykorzystywanego przez Dom Maklerski P., informacje o planowanych przez Dom Maklerski działaniach marketingowych, informacje o planowanych zmianach w ofercie Domu Maklerskiego P. Podkreśliła, że powyższe działania w sposób oczywisty zagrażają interesom pracodawcy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że w jego ocenie nie doszło do ujawnienia danych objętych tajemnicą zawodową przedsiębiorstwa oraz naruszenia regulacji wewnętrznych w tym § 4 ust. 4 lit. b) Regulaminu ochrony przepływu informacji poufnych i stanowiących tajemnicę zawodową. Strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę, a jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., wskazała ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych przez ujawnienie (naruszenie obowiązku zachowania w poufności) danych objętych tajemnicą zawodową, przedsiębiorstwa oraz naruszenie regulacji wewnętrznych w tym § 4 ust. 4 lit. b) Regulaminu ochrony przepływu informacji poufnych i stanowiących tajemnicę zawodową w Domu Maklerskim pozwanego. Zdaniem Sądu, powódka przesyłała na prywatny adres [...]@[...] pl dokumenty i dane jej

udostępnione i związane z pracą, którą wykonywała - nie były więc to informacje dla niej niejawne. Działanie powódki w żaden sposób nie doprowadziło do ujawnienia tajemnicy zawodowej i tajemnicy przedsiębiorstwa. Powódka nie naruszyła także zasady poufności.

Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana nie wykazała, aby jakiegokolwiek dane, które powódka przesłała na prywatny adres mailowy były informacjami, o których mowa w § 4 ust. 4 lit b) Regulaminu ochrony przepływu informacji poufnych.

W wyniku apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 19 października 2016 r. zmienił zaskarżony wyrok w punktach 1, 3 5 i 6 w ten sposób, że oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy wskazał, że Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie w przeważającej części dokonał prawidłowego ustalenia stanu faktycznego, ale materiał dowodowy zebrany w sprawie, wbrew twierdzeniom Sądu Rejonowego, nie wskazuje, po pierwsze, aby powódka w okresie od 15 września 2014 r. do 25 listopada 2014 r. musiała stale wykonywać pracę w domu, a po drugie, aby przesyłane przez nią na jej prywatną skrzynkę poczty elektronicznej wiadomości mailowe były niezbędne do pracy. Przede wszystkim powódka w spornym okresie przekierowała na swoje prywatne skrzynki poczty elektronicznej kilkaset maili z ogromną ilością danych i informacji dotyczących strony pozwanej i jej klientów. Sąd podkreślił, że trudno bezkrytycznie przyjąć, aby cała ta korespondencja zawierała informacje, związane z pracą zleconą do wykonania w domu (po godzinach pracy biura) lub też miała wykazać stosowany względem powódki mobbing. Wskazał przykładowo że, w mailu z dnia 16 września 2014 r. znajdują się numery rachunków klientów z saldem ujemnym, a w mailu z dnia 29 września 2014 r. zestawienie klientów banku. Powódka, w ocenie Sądu odwoławczego, w ogóle nie wykazała, aby przełożeni zlecali jej pracę, którą miałyby wykonać w domu, a nadto przesyłała wszystkie maile, które przychodziły na jej służbową pocztę elektroniczną. Co więcej, powódka nie wykazała, aby którekolwiek z przesłanych maili był związany z wykonywanymi przez nią obowiązkami po godzinach pracy biura. Zresztą, co wynika z zeznań świadka M. S., do pracy zdalnej pracownicy używali służbowych laptopów, które były szyfrowane. Gdyby powódka w rzeczywistości

zamierzała wykonywać obowiązki pracownicze w domu i potrzebne jej były do tego celu dane związane z działalnością strony pozwanej, wówczas powinna skorzystać z szyfrowanych laptopów, a nie ze słabo zabezpieczonych adresów poczty elektronicznej dostępnych na komercyjnych serwerach.

Odnosząc się do twierdzeń, że w Banku obowiązywała praktyka polegająca na przesyłaniu maili na prywatną skrzynkę poczty elektronicznej, Sąd drugiej instancji wskazał, że dowody przedstawione przez powódkę w tym zakresie nie pozwalają na przyjęcie takiego twierdzenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego, prawdziwość okoliczności podanych w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika była oczywista. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powódka skopiowała dane ze służbowej poczty elektronicznej w pełni świadomie, bez uprawnień i sprzecznie z wewnętrzną polityką Banku. Sąd Okręgowy wskazał, że nieuzasadnione wykonywaniem obowiązków pracowniczych utworzenie przez pracownika na prywatnym nośniku elektronicznym zbioru poufnych informacji obrazujących kontakty handlowe pracodawcy (mającego wymierną wartość ekonomiczną) jest umyślnym naruszeniem podstawowego obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) oraz wykorzystaniem cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa (art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji; jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 419).

Sąd Okręgowy podkreślił, że przetransferowanie przez powódkę danych/informacji ze służbowej poczty elektronicznej na pocztę prywatną nie było uzasadnione zakresem jej obowiązków czy bieżących poleceń przełożonych, co oznacza, że powódka działała z motywów pozostających poza sferą jej obowiązków służbowych. Przesłanie tych danych zostało dokonane przez powódkę dla jej własnych celów, co pozostaje w sprzeczności z podstawowym obowiązkiem pracownika dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Nieuzasadnione przeniesienie na prywatną pocztę informacji objętych tajemnicą zawodową, stanowiących również tajemnicę przedsiębiorstwa, stanowi także czyn nieuczciwej konkurencji w rozumieniu art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Skoro poufny charakter informacji wynika z jej wymiernej

wartości ekonomicznej, to pozostawanie takiej informacji poza domeną przedsiębiorcy stanowi istotne zagrożenie jego interesów.

W ocenie Sądu Okręgowego, zachowanie powódki spowodowało co najmniej zagrożenie interesów pracodawcy. W mailach przetransferowanych przez powódkę na prywatną skrzynkę poczty elektronicznej znajdowały się bowiem dane klientów Banku, numery ich rachunków bankowych, dane wrażliwe np. w postaci salda rachunków bankowych czy wysokości zadłużenia poszczególnych klientów. Znalazły się one poza chronionym obszarem działań pracodawcy. Gdyby klienci banku uzyskali wiedzę, że ich dane zostały wyprowadzone poza obszar chroniony przez Bank, to mogłoby to zaważyć na renomie i znaczeniu strony pozwanej na rynku maklerskim. Sąd podkreślił, że zgodnie z orzecznictwem 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. Dlatego działanie powódki zakwalifikował jako zawinione i ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w szczególności zważywszy na to, że powódka zajmowała stanowisko samodzielne, a także posiadała wieloletnie doświadczenie w pracy u strony pozwanej.

Powódka zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego tj.: art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez błędną jego wykładnię i przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że działanie powódki polegające na przesyłaniu służbowych maili na prywatny adres w okresie od 15 września do 25 listopada 2014 r. stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki oraz przyjęcie, że powódce można zarzucić zawinione naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w sytuacji, gdy brak jest podstaw do zakwalifikowania zachowania powódki w kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, bowiem działanie powódki polegające na przesyłaniu służbowych maili na prywatną skrzynkę miało na celu zabezpieczenie przez powódkę dowodów na potrzeby przyszłej skargi o mobbing - na odparcie zarzutów bezpośredniego przełożonego o niewykonywaniu obowiązków służbowych, a ponadto przesyłane informacje powódka wykorzystywała do realizacji bieżących zadań na potrzeby

terminowego wywiązywania się z nałożonych na nią obowiązków służbowych; art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 ust. 4 i 5 k.p., przez ich błędną wykładnię i przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że sam fakt przesyłania służbowych maili na pocztę prywatną stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w sytuacji, gdy w regulaminach wewnętrznych, na które powołuje się pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, brak regulacji zakazujących wysyłania wiadomości służbowych poza serwer strony pozwanej, a wręcz przeciwnie - z punktu 28 Regulaminu trybu akceptowalnego użycia zasobów SIB jednoznacznie wynikało uprawnienie pracownika do użycia skrzynki służbowej do celów prywatnych; art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 ust. 4 i 5 k.p. w związku z art. 147 i 148 w związku z art. 179 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1768 ze zm.), przez niewłaściwe ich zastosowanie i uznanie przez Sąd Okręgowy, że wśród maili służbowych przesłanych przez powódkę na pocztę prywatną znajdowały się informacje stanowiące tajemnicę zawodową w sytuacji, gdy pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów, które wskazywałyby na przesłanie przez powódkę maili zawierających informacje enumeratywnie wyliczone w art. 147 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi; art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 ust. 4 i 5 k.p. w związku z art. 11 ust. 1 i 4 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, przez niewłaściwe ich zastosowanie i uznanie przez Sąd Okręgowy, że wśród maili służbowych przesłanych przez powódkę na pocztę prywatną znajdowały się informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa w sytuacji, gdy niezależnie od faktu, że w przesłanych mailach nie było informacji/danych, które można by zakwalifikować jako tajemnicę przedsiębiorstwa, strona pozwana potwierdziła, że wśród maili nie było takiego, który byłby oznaczony jako „tajny”, „poufny” bądź do „wyłącznie do użytku wewnętrznego”, a tym samym strona pozwana przyznała, że żaden z przesłanych maili nie posiadał atrybutów podwyższonego bezpieczeństwa, tj. zabezpieczeń prawnych; art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 ust. 4 i 5 k.p. w związku z art. 6 ust. 3 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 922 ze zm.), przez ich błędną wykładnię i uznanie przez Sąd Okręgowy, że wśród maili służbowych przesłanych przez powódkę na prywatną

pocztę znajdowały się informacje o osobach fizycznych w rozumieniu art. 6 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych w sytuacji, gdy dowody mające rzekomo potwierdzać naruszenie ustawy o ochronie danych osobowych to maile, które zawierają jedynie szczątkowe informacje o osobach, a zatem uniemożliwiają identyfikację osoby bez użycia nadmiernych kosztów, czasu lub działań w rozumieniu art. 6 ust. 3 ustawy o ochronie danych osobowych, a tym samym informacji takich nie można traktować jako danych osobowych; art. 100 § 2 pkt 4 i 5 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że zachowanie powódki stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki w sytuacji, gdy nie doszło do zagrożenia interesów pracodawcy ani wywołania po jego stronie żadnej szkody; art. 52 § 2 k.p., przez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy z zachowaniem miesięcznego terminu od dnia uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy w sytuacji, gdy strona pozwana przez cały okres zatrudnienia powódki miała dostęp do służbowej skrzynki mailowej i miała możliwość jej kontroli, a rozwiązując umowę w grudniu 2014 r. wskazała na maile, które miały być przesyłane w okresie od 15 września do 25 listopada 2014 r. Skarżąca zarzuciła także naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: art. 207 § 6 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez oparcie rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego i uznanie, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych na podstawie spóźnionych (sprekludowanych) dowodów załączonych przez stronę pozwaną do pisma z dnia 20 marca 2015 r., pomimo że pozwana nie uzasadniła, dlaczego tych dowodów nie zgłosiła w odpowiedzi na pozew oraz nie wyjaśniła, że zgłoszenie ich na tym etapie postępowania nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy, albo że występują inne wyjątkowe okoliczności, co skutkowało poczynieniem przez Sąd Okręgowy ustaleń, jakoby powódka miała przekierować na prywatny adres poczty elektronicznej kilkaset maili z ogromną ilością danych i informacji dotyczących pozwanej i jej klientów; art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez brak uwzględnienia tych okoliczności

stanu faktycznego, które miały istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, tj. okoliczności, że służbowe wiadomości maile przesyłane przez powódkę nie zawierały treści, które stanowiłyby tajemnicę przedsiębiorstwa albo tajemnicę zawodową oraz okoliczności, że regulaminy wewnętrzne obowiązujące u strony pozwanej dopuszczały wysyłanie maili ze służbowych skrzynek na prywatne, co skutkowało nierozpoznanem istoty sprawy; art. 380 k.p.c. w związku z art. 217 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. w związku z art. 232 k.p.c. w związku z art. 162 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez zaniechanie rozpoznania postanowienia Sądu pierwszej instancji w przedmiocie oddalenia wniosku sformułowanego w piśmie z dnia 21 września 2015 r. w przedmiocie dopuszczenia i przeprowadzenia dowodu z akt postępowania, jakie toczyło się w Prokuraturze Okręgowej w W. pod sygnaturą 6 Ds. [...] z zawiadomienia pozwanej w sprawie podejrzenia popełnienia przez powódkę przestępstwa w związku z przesłaniem korespondencji służbowej na pocztę prywatną (po uprzednim zwróceniu się do Prokuratury Okręgowej w W. o nadesłanie akt postępowania), który to wniosek dowodowy powódki został oddalony postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu 12 listopada 2015 r. i w związku z którą to decyzją procesową Sądu powódka zgłosiła na rozprawie w dniu 12 listopada 2015 r. - w trybie art. 162 k.p.c. - zastrzeżenia do protokołu rozprawy na naruszenie art. 217 § 1 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c. w związku z oddaleniem przedmiotowego wniosku dowodowego i zaniechaniem przez Sąd Okręgowy przeprowadzenia z urzędu dowodu z akt prokuratorskich celem ustalenia pełnej treści służbowych maili przetransferowanych ze skrzynki służbowej na prywatną, co skutkowało uznaniem, że w przesłanych przez powódkę mailach znajdowały się informacje/dane na temat klientów pozwanej w sytuacji, gdy Prokuratura Okręgowa w W. dysponowała niezanonimizowanymi mailami (w tym tymi, które Sąd drugiej instancji przywołuje w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, tj. mailami z dnia 16 i 29 września), tym samym dysponowała pełnym dostępem do informacji zawartych w mailach niezakłóconych anonimizacją i nie dopatrzyła się naruszenia przepisów prawa, a które to uchybienie skutkowało pozbawieniem powódki możliwości obrony swych praw powodującym nieważność postępowania (art. 379 pkt 5 k.p.c.).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Dane osobowe klientów banku/domu maklerskiego są prawnie chronione przepisami ustawy o ochronie danych osobowych. Za dane osobowe uważa się - według art. 6 ust 1 tej ustawy - „wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej”. Przepis art. 6 ust. 2 ustawy o ochronie danych osobowych wyjaśnia, że osobą możliwą do zidentyfikowania jest taka osoba, której tożsamość da się określić bądź bezpośrednio, bądź pośrednio, w szczególności odwołując się do numeru identyfikacyjnego albo do jednego lub wielu specyficznych czynników określających jej cechy fizyczne, fizjologiczne, umysłowe, ekonomiczne, kulturowe lub społeczne. Informacji nie uważa się za umożliwiającą określenie tożsamości osoby, jeżeli wymagałoby to nadmiernych kosztów, czasu lub działań (art. 6 ust. 3 ustawy). Zatem informacje, które bez nadzwyczajnego wysiłku, bez nieproporcjonalnie dużych nakładów dają się powiązać z określoną osobą, zwłaszcza przy wykorzystaniu łatwo osiągalnych źródeł powszechnie dostępnych, należy zaliczyć do kategorii danych osobowych.

Tajemnicą zawodową w ogólnym ujęciu jest informacja dotycząca chronionych prawem interesów podmiotów, z którą osoba zobowiązana do jej zachowania zapoznała się w związku z podejmowanymi czynnościami służbowymi w ramach pozostawania w stosunku pracy, zlecenia lub w innym stosunku prawnym o podobnym charakterze. Podmioty legalnie wchodzące w posiadanie informacji mających przymiot danych osobowych w związku z prowadzoną działalnością obligowane są do zachowania ich poufności przede wszystkim na podstawie przepisów ustawy o ochronie danych osobowych, która stanowi instrument ochrony na poziomie ogólnym. Wzmocnieniem tej ochrony - przez jej uszczegółowienie na poziomie branżowym - są przepisy dotyczące tajemnicy zawodowej. W art. 147 ustawy o obrocie instrumentami wskazano, że tajemnicę zawodową stanowi informacja zawierająca dane osobowe strony umowy lub innej czynności prawnej; treść umowy lub przedmiot czynności prawnej; dane o sytuacji majątkowej strony umowy, w tym oznaczenie rachunku papierów wartościowych, innego rachunku, na którym zapisywane są instrumenty finansowe niebędące papierami wartościowymi, lub rachunku pieniężnego służącego do obsługi tych

rachunków, liczbę i oznaczenie instrumentów finansowych oraz wartość środków zgromadzonych na tych rachunkach. Oznacza to, że tajemnicą zawodową z art. 147 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi objęta jest informacja o zidentyfikowanej bądź możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej (kliencie domu maklerskiego) przedstawiająca: 1) treść lub przedmiot jego umowy zawartej z bankiem, 2) wskazująca (identyfikująca) prowadzone dla niej rachunki, 3) stan tych rachunków i dokonywane na nim operacje.

Ochrona danych osobowych (stanowiących zarazem tajemnicę zawodową maklera) polega między innymi na należyтым ich zabezpieczeniu w taki sposób, aby osoba nieuprawniona nie mogła uzyskać do nich dostępu. Taką zaś możliwość może stwarzać np. transferowanie tych danych poza chronioną sieć informatyczną banku do systemu niespełniającego wymogów bezpieczeństwa stawianych przed instytucjami finansowymi. W takim też kontekście ocenić należy podstawowy obowiązek pracowniczy w postaci obowiązku zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 1 pkt 4 k.p.). Zważyć przy tym należy, że ujawnienie informacji stanowiącej tak rozumianą tajemnicę zawodową zagrożone jest nie tylko sankcją karną z art. 179 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi, z art. 51 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych, ale też może rodzić cywilnoprawną odpowiedzialność banku wobec osoby, której dobra zostały naruszone. Zatem stworzenie przez pracownika stanu, w którym istnieje potencjalna możliwość dostępu osób trzecich do podlegających ochronie danych osobowych, stanowi zagrożenie interesów pracodawcy. 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). Tak więc uznanie, że zachowanie pracownika nie wypełnia znamion czynu niedozwolonego z art. 179 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi czy z art. 51 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych, nie przekreśla zakwalifikowania go jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jeśli zaś chodzi o tajemnicę przedsiębiorstwa, zdefiniowana jest ona w art. 11 ust. 4 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. 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. Wyznacznikami uznania informacji za tajemnicę przedsiębiorstwa są jej obiektywna wartość gospodarcza oraz wola przedsiębiorcy zachowania jej jako niepoznawalnej dla osób trzecich (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2014 r., II PK 49/14, OSNP 2016 nr 1, poz. 8). Zaznaczyć należy, że w tym przypadku również ocena zagrożenia interesów pracodawcy nie może być rozpatrywana wyłącznie na gruncie prawnokarnym (art. 23 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji), ale też w ujęciu cywilistycznym rozumianym jako narażenie pracodawcy na szkodę w związku z potencjalną możliwością wykorzystania tajemnicy przedsiębiorstwa przez osobę trzecią.

W oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę postawiono dwa zarzuty, pierwszy, dotyczący naruszenia tajemnicy zawodowej maklera i drugi - naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa, który mieści w sobie nie tylko naruszenie tajemnicy zawodowej przez przesłanie na prywatny adres mailowy: danych osobowych klientów domu maklerskiego umożliwiających ich identyfikację, informacji o sytuacji majątkowej klientów zawierających oznaczenia ich rachunków, ale też naruszenie poufności informacji dotyczących, ogólnie rzecz ujmując, funkcjonowania oprogramowania wykorzystywanego przez dom maklerski oraz informacji o jego działaniach marketingowych. Sąd drugiej instancji uznał, że powódka naruszyła tajemnicę zawodową, jak również tajemnicę przedsiębiorstwa oraz dopuściła się czynu nieuczciwej konkurencji, odnosząc tę ocenę do transferowania przez nią danych/informacji dotyczących strony pozwanej i jej klientów ze służbowej poczty elektronicznej na prywatny adres mailowy, przykładowo wskazując na maile z 16 września 2014 r. (numery rachunków klientów z saldem ujemnym) i z 29 września 2014 r. (zestawienie klientów banku).

W odniesieniu do przedstawionego stanowiska Sądu drugiej instancji wskazać należy, że istniał między stronami spór co do tego, czy przesyłane

wiadomości zawierały tajemnicę zawodową w rozumieniu art. 147 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi (powódka w szczególności podnosiła, że samo imię i nazwisko oraz skrócony numer rachunku nie stanowi informacji dostatecznie identyfikującej klienta domu maklerskiego) czy też tajemnicę przedsiębiorstwa zdefiniowaną w art. 11 ust. 4 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, co do której powódka twierdziła, że żadna z przesłanych informacji nie miała statusu informacji prawnie chronionej, w tym także z powodu nienadania im klauzuli poufności. Skoro sporu tego Sąd nie rozstrzygnął, nieuprawniony był jego pogląd, że dla dokonanej kwalifikacji prawnej wystarczające było przyznanie przez powódkę faktu transferowania dokumentów służbowych na prywatny adres dotyczących pozwanego Banku i jego klientów. Ogólne stwierdzenia, że chodziło o „kilkaset maili z ogromną ilością danych i informacji dotyczących strony pozwanej i jej klientów” czy o mail z numerami rachunków klientów z saldem ujemnym lub mail zawierający zestawienie klientów banku, są w tym przypadku niewystarczające. Rozważania dotyczące naruszenia tajemnicy zawodowej maklera nie mogły w tej sytuacji pomijać treści przesyłanych wiadomości po to, aby ocenić, czy osoby spoza kręgu osób uprawnionych do dostępu do danych zawartych w tych informacjach (osoby trzecie lub pracownicy banku niedopuszczeni do tajemnicy) miały możliwość zidentyfikowania klientów domu maklerskiego w dostateczny sposób i zapoznania się z ich sytuacją majątkową na podstawie informacji o debetach i innych operacjach finansowych dokonywanych na należących do nich rachunkach.

Podobnie kwestia naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa pozostała bez rozstrzygnięcia, jeśli nie wiadomo, co zawierały przesyłane informacje i jaką miały wartość gospodarczą oraz czy strona pozwana spełniła obowiązek podjęcia niezbędnych działań w celu zachowania ich poufności.

Z powyższych względów uzasadniony jest zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (w różnych konfiguracjach powiązany z art. 100 § 2 ust. 4 i 5 k.p., art. 147 i 148, art. 179 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi, art. 11 ust. 1 i 4 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, art. 6 ust. 3 ustawy o ochronie danych osobowych). Sąd drugiej instancji zastosował ten przepis mimo nieustalenia faktów, które pozwoliłyby zakwalifikować działania powódki jako stworzenie potencjalnej

możliwości uzyskania dostępu osób nieuprawnionych do informacji dotyczących klientów domu maklerskiego stanowiących tajemnicę zawodową oraz do informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, zastosowanie przepisów prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego oznacza wadliwą subsumcję tego stanu do zawartych w nich norm prawnych, a brak stosownych ustaleń uzasadnia zarzut kasacyjny naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe jego zastosowanie (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 września 2012 r., IV CSK 76/12, LEX nr 122981; z dnia 11 marca 2003 r., V CKN 1825/00, LEX nr 784216; z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524). Zaznaczyć przy tym jednakże trzeba, że zarzutu naruszenia prawa materialnego (tu: art. 52 § 1¹ pkt 1 k.p.) nie można wypełniać kwestionowaniem podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku, a tak czyni skarżąca, skoro wbrew ustaleniom faktycznym wywodzi, że jej działanie polegające na przesyłaniu służbowych maili na prywatną skrzynkę miało na celu zabezpieczenie dowodów na potrzeby przyszłej skargi o mobbing oraz spowodowane było wykorzystywaniem ich do realizacji bieżących zadań służbowych na potrzeby terminowego wywiązywania się z nałożonych na nią obowiązków służbowych.

Natomiast nieuprawniony jest zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p., przez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy z zachowaniem miesięcznego terminu od dnia uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Skarżąca powołuje się na to, że strona pozwana przez cały okres zatrudnienia powódki miała dostęp do służbowej skrzynki mailowej i miała możliwość jej kontroli. W przywołanym artykule ustawy termin do rozwiązania umowy o pracę nie jest powiązany ze stanem potencjalnej możliwości powzięcia przez pracodawcę wiadomości o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz z jej faktycznym uzyskaniem. Innymi słowy, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, a nie od momentu, kiedy wiedza ta była dla pracodawcy potencjalnie dostępna.

Wskazane naruszenie prawa materialnego uzasadnia uchylenie zaskarżonego wyroku, zatem tracą na znaczeniu zarzuty naruszenia przepisów postępowania. Przypomnieć jedynie należy, że w sprawach z zakresu prawa pracy Sąd Najwyższy wypowiadał się na temat rozkładu ciężaru dowodu w sporze pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą w następstwie rozwiązania stosunku pracy. W szczególności w wyroku z dnia 8 marca 1977 r., I PRN 17/77 (OSNCP 1977 nr 9, poz. 172, OSPiKA 1978 nr 4, poz. 72, z glosą J. Broła) Sąd Najwyższy podkreślił, że w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione. W wyroku z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 68/96 (OSNAPiUS 1997 nr 18, poz. 339) wskazano, że w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków polegających na spowodowaniu szkody w mieniu pracodawcy, obowiązek udowodnienia zawinionego (w postaci co najmniej ciężkiego niedbalstwa) zachowania lub braku działania pracownika spoczywa na pracodawcy (podobny pogląd wyrażono w wyroku z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97, OSNAPiUS 1999 nr 2, poz. 48). Zatem w sprawach dotyczących rozwiązania stosunku pracy ciężar udowodnienia istnienia uzasadnionej jego przyczyny spoczywa na pracodawcy, mimo że to pracownik (powód) z nieistnienia tej przyczyny wywodzi skutki prawne. Oznacza to wskazanie przez pracodawcę w odpowiedzi na pozew stosownych twierdzeń i dowodów, z tym jednakże zastrzeżeniem, że na tym etapie postępowania nie można wymagać od pracodawcy przewidywania hipotetycznych sposobów obrony strony przeciwnej. Przy wykładni art. 207 § 6 k.p.c. trzeba zatem mieć na względzie treść art. 217 § 1 k.p.c. dającego prawo stronie do przytaczania okoliczności faktycznych i dowodów na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej aż do zamknięcia rozprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego dnia 4 grudnia 2015 r., I CSK 928/14, LEX nr 1973553). Należy zatem ocenić, czy powódka w pozwie zajęła jednoznaczne stanowisko odnośnie do treści przesyłanych maili, a jeśli nie - to należałoby mieć na względzie zastrzeżenie zawarte w odpowiedzi na pozew dotyczące możliwości zgłaszania wniosków

dowodowych odnośnie do zarzutów postawionych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę oraz odnośnie tego, że przesyłane maile zawierały nie tylko imiona i nazwiska klientów Domu Maklerskiego, ale także numery PESEL, numery dowodów osobistych, daty urodzenia, adresy zameldowania.

Odrębną natomiast kwestią jest to, czy strona pozwana sprostowała obowiązkowi udowodnienia, że w treści przesyłanych wiadomości znalazły się informacje stanowiące tajemnicę zawodową czy tajemnicę przedsiębiorstwa, a nawet to, czy zgodnie z treścią art. 3 k.p.c. dawała wyjaśnienia co do okoliczności sprawy - biorąc pod uwagę, że nigdy nie wypowiedziała się wprost co do twierdzeń powódki, że numery PESEL, numery dowodów osobistych, daty urodzenia, adresy zameldowania podawane były w mailach dotyczących „obszaru testowego” i były one fikcyjne, natomiast rzeczywiste dane dotyczyły wyłącznie imienia i nazwiska oraz skróconego numeru rachunku, które pozwalały na identyfikację tożsamości osób jedynie „z poziomu służbowego laptopa”. Przy tym wątku można się zastanowić, czy informacja np.: Jan Kowalski, klient domu maklerskiego Y, posiadający rachunek bankowy w banku Z, oddziału X (osiem pierwszych cyfr rachunku wskazuje na konkretny bank i jego oddział) dostatecznie identyfikuje daną osobę, gdyby potencjalną możliwość ustalenia tożsamości osoby fizycznej odnieść do kręgu osób znających te dane (np. rodzina, znajomi, przyjaciele).

Jeśli zaś chodzi o zarzut zaniechania rozpoznania postanowienia Sądu pierwszej instancji o oddaleniu wniosku sformułowanego w piśmie z dnia 21 września 2015 r. w przedmiocie dopuszczenia i przeprowadzenia dowodu z akt postępowania, które toczyło się w Prokuraturze Okręgowej w W. pod sygnaturą 6 Ds. [...] na okoliczność, że w treści przesyłanych wiadomości nie było informacji zawierających tajemnicę maklerską czy tajemnicę przedsiębiorstwa, to przede wszystkim podkreślić należy, że przyczyną nieważności postępowania wskazanej w art. 379 pkt 5 k.p.c., nie mogą być ewentualne wadliwości w postępowaniu dowodowym ani w ustalaniu stanu faktycznego (por. zwłaszcza wyrok Sądu Najwyższego z 3 lipca 2013 r., I UK 35/13, LEX nr 1555194 i postanowienie Sądu Najwyższego z 7 listopada 2013 r., II PK 168/13, LEX nr 1618648 oraz powołane tam orzecznictwo).

Zatem w tym przypadku można mówić jedynie o uchybieniu procesowym,

które mogło mieć wpływ na wynik sprawy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art.108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.