



Sygn. akt II PK 321/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa R. S.
przeciwko C. sp. z o.o. z siedzibą w W.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 marca 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Z.
z dnia 6 czerwca 2017 r., sygn. akt IV Pa [...],

- 1) oddala skargę kasacyjną,**
- 2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem kosztów pomocy prawnej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód R. S. w pozwie wniesionym przeciwko pozwanej S. Sp. z o.o. w W. (obecnie C. Sp. z o.o. w W.) wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, a w przypadku orzekania po wystąpieniu skutku w postaci

rozwiązania umowy o pracę, o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach.

W kolejnym pozwie wniesionym przeciwko pozwanej powód wniósł natomiast o zasądzenie na swoją rzecz kwoty 11.535 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę oraz o zasądzenie na swoją rzecz odprawy pieniężnej w wysokości 7.690 zł, to jest w wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia za pracę na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z. wyrokiem z dnia 22 kwietnia 2015 r. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 11.535 zł tytułem odszkodowania, kwotę 7.690 zł tytułem odprawy oraz kwotę 1.020 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Ponadto nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Z. kwotę 962 zł tytułem opłaty, od której powód był zwolniony, a wyrokowi do kwoty 3.845 zł nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej począwszy od dnia 21 listopada 2006 r. na stanowisku kierownika stacji w miejscowości P..

W dniu 8 stycznia 2013 r. otrzymał oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za 3-miesięcznym wypowiedzeniem. W podstawie wypowiedzenia wskazano art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jako przyczynę wypowiedzenia podano zaś likwidację stanowiska pracy z przyczyn ekonomiczno-organizacyjnych i związaną z tym redukcję zatrudnienia w pozwanej spółce, w grupie kierowników stacji.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że powód w dniu 9 stycznia 2013 r. przyjechał do stacji paliw w P., aby skopiować pliki ze swoimi grafikami pracy znajdujące się w folderze „S. Documents”. Powód nie był w stanie ich skopiować z uwagi na to, że coś blokowało mu tę możliwość. W związku z tym, używając opcji „wytnij”, przeniósł całą zawartość folderu na swój dysk zewnętrzny, informując przy tym M. K., że on na tych dokumentach pracował i nie będzie ułatwiał jej pracy i aby radziła sobie

bez tych danych. M. K. zatelefonowała do kierownika regionalnego P. S. z informacją o całym zajściu. Wtedy kierownik regionalny zatelefonował do powoda z żądaniem zwrotu pobranych dokumentów. Powód pierwotnie odpowiedział P. S., że nie zabrał żadnych dokumentów, a następnie, że musi się nad tym zastanowić. P. S. o całym zdarzeniu poinformował swojego przełożonego. W konsekwencji przeprowadzonej z kierownikiem regionalnym rozmowy powód zjawił się na stacji i skopiował z dysku zewnętrznego na komputer służbowy stacji pobrane uprzednio dane, zostawiając sobie ich kopię na własnym dysku zewnętrznym. Tego samego dnia P. S. poinformował drogą mailową swojego przełożonego K. Z. o zaistniałym zdarzeniu, jednocześnie przesyłając mu skan zawartości katalogu, który został skopiowany. Zasugerował również zmianę sposobu rozwiązania stosunku pracy na rozwiązanie dyscyplinarne.

W ciągu następnych dwóch dni K. Z. poinformował o przedmiotowym zdarzeniu dyrektora personalnego M. C., który był osobą kompetentną do podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy z powodem bez wypowiedzenia. W kolejnym tygodniu na stację paliw w P. pojechał kierownik regionalny sprawdzić okoliczności zdarzenia. Folder „S. Documents” zawierał dokumenty w formie elektronicznej z całej pracy stacji (raporty zarchiwizowane, budżety stacji z trzech lat, skany umów na dzierżawę stacji, dane o zarobkach pracowników, skany pism urzędowych, opracowań na potrzeby urzędów, koncesje alkoholowe, narzędzia skonstruowane dla potrzeb pozwanej np. systemu zamówień towaru na stację, ewidencję czasu pracy, grafik, świadectwa legalizacji dystrybutorów, rejestry faktur VAT itp.).

Pozwana pismem z dnia 18 stycznia 2013 r. zawiadomiła Przewodniczącego Zarządu Organizacji Zakładowej OPZZ [...] przy S. Sp. z o.o. o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na samowolnym pobraniu i usunięciu w dniu 9 stycznia 2013 r. poufnych danych firmowych ze sprzętu służbowego przy wykorzystaniu prywatnego niezabezpieczonego dysku zewnętrznego. We wspomnianym piśmie podano również, że takie działanie stanowi naruszenie zasad określonych w Kodeksie Postępowania Etycznego (pkt 4.2 oraz 4.9), Polityce Bezpieczeństwa IT (pkt IV.6 oraz V.6), a także w umowie o pracę (§ 7) i jest zagrożeniem dla interesów S..

Podniesiono, że o powyższych okolicznościach pracodawca dowiedział się w dniu 9 stycznia 2013 r. Następnie oświadczeniem woli z dnia 13 lutego 2013 r. (Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku błędnie określił ten dzień jako 28 stycznia 2013 r.) pozwana na podstawie art. 52 § 1 k.p. rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn wskazanych uprzednio w zawiadomieniu skierowanym do Przewodniczącego Zarządu Organizacji Zakładowej OPZZ [...] przy S. Sp. z o.o.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. W ocenie tego Sądu, wypowiedzenie z dnia 8 stycznia 2013 r. naruszało art. 30 § 4 k.p. przez to, że nie było wystarczająco konkretne, bowiem w trakcie wręczania wypowiedzenia powód nie uzyskał wiedzy na temat tego, dlaczego został wybrany do zwolnienia. Odnosząc się z kolei do drugiego oświadczenia woli dotyczącego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 28 stycznia 2013 r. (doręzonego powodowi w dniu 13 lutego 2013 r.) Sąd Rejonowy również uznał, że pozostawało ono w sprzeczności z przepisami prawa, ponieważ został przekroczony 1-miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. Sąd pierwszej instancji stwierdził bowiem, że pełna informacja dotycząca zdarzenia z dnia 9 stycznia 2013 r. dotarła do K. Z. tego samego dnia, a do M. C., będącego osobą uprawnioną do rozwiązania umowy o pracę z powodem, najpóźniej w dniu 11 stycznia 2013 r. Wobec tego, w ocenie Sądu pierwszej instancji, zakres utraconych (potencjalnie) przez pozwaną danych, przywłaszczonych przez powoda był znany, bez konieczności przeprowadzania postępowania wyjaśniającego. Wynikało to również z tego, że w zakresie organizacyjnym można przyjąć, że wszystkie stacje paliw strony pozwanej mają ujednoliconą politykę w zakresie przechowywania i archiwizacji danych.

Niezależnie od powyższych argumentów Sąd Rejonowy stwierdził, że całokształt zachowań powoda nie kwalifikował się do zastosowania wobec niego rozwiązania umowy o pracę w takim trybie. Nie budziło wprowadzić zastrzeżeń to, że powód swoim zachowaniem naruszył elementarne obowiązki pracownika wynikające z norm statuowanych umową o pracę oraz określonych przepisami Kodeksu Postępowania Etycznego i dokumentu Polityka Bezpieczeństwa. Powód nie miał prawa chociażby kopiować przedmiotowego folderu, nie mówiąc już o

całkowitym przeniesieniu tych danych na własny nośnik zewnętrzny, tym samym pozbawiając pozwaną nawet w sposób krótkotrwały możliwości korzystania z takich danych. Takie zachowania powoda, w ocenie Sądu Rejonowego, miały mocno pejoratywny charakter, naruszając przy tym obowiązki pracownicze w stopniu znacznym. Niemniej stopień winy, w tym przypadku umyślnej, powinien być oceniany przez pryzmat zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. W ocenie Sądu Rejonowego, sam fakt pozbawienia danych nie stanowił natomiast poważnego zagrożenia lub naruszenia interesów pozwanej. Rzutowało to na poziom zawinienia powoda w kontekście przyczyny stanowiącej podstawę rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Całokształt okoliczności zdarzenia z dnia 9 stycznia 2013 r. wykluczał więc możliwość zastosowania wobec powoda trybu określonego w art. 52 k.p.

Ostatecznie Sąd Rejonowy uznał, że wadliwe (bezprawne) było złożenie powodowi oświadczeń zarówno o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia. W tej sytuacji powodowi należało się - zgodnie z jego wyborem - odszkodowanie od pracodawcy w wysokości odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu (art. 45 k.p.). Skoro zaś umowa o pracę między stronami uległa rozwiązaniu z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pozwanego, to powodowi przysługiwała także odprawa pieniężna w wysokości dwukrotności jego miesięcznej pensji.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z. wyrokiem z dnia 6 lipca 2015 r. oddalił apelację wniesioną przez pozwaną od wyroku Sądu pierwszej instancji i orzekł o kosztach postępowania odwoławczego.

W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że określony w art. 52 § 2 k.p. termin na złożenie powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia biegł od dnia 11 stycznia 2013 r., a nie od dni w przedziale 14-18 stycznia 2013 r.

Sąd drugiej instancji uznał jednak, że zasadne było stanowisko pozwanej, która nie wiązała naruszenia interesów pracodawcy (czy też ważenia stopnia naruszenia tych interesów) z bezwzględnym warunkiem zastosowania rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Subiektywny aspekt ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wystarczył do uznania, że interes

pracodawcy został w oczywisty sposób zagrożony lub naruszony już przez samą postawę powoda. Wobec oczywistej złej woli powoda nie było zatem potrzeby badania takiego zagrożenia. Zdaniem Sądu drugiej instancji, biorąc pod uwagę zachowanie powoda z dnia 9 stycznia 2013 r. i przebieg samego zdarzenia, zastosowanie instytucji z art. 52 k.p. wydało się słuszne *prima facie*. W celu zgodnego z prawem zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia, pracodawcę wiązała wszakże wspomniany termin ustawowy 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Termin ten wiązała też Sąd przy ocenie prawidłowości zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jeśli zaś informacje uzyskane przez poszczególnych świadków w dniu 9 stycznia 2013 r. lub w dniu 11 stycznia 2013 r. wystarczyły do ustalenia przez pozwaną dostatecznej przyczyny zwolnienia pracownika w omawianym trybie, to z mocy prawa wspomniany termin rozpoczął się w jednym z tych dni. Pozwanej nie usprawiedliwiały przy tym okoliczności w rodzaju wielkości korporacji czy dyspozycyjności pracowników mających zajmować się sprawą powoda.

Ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia było wadliwe (naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia) powodowało z kolei obowiązek sądu rozpoznania roszczeń zgłoszonych przez pracownika w odwołaniu od wypowiedzenia. Dlatego, mając na względzie, że wypowiedzenie złożone powodowi w dniu 8 stycznia 2013 r. zawierało przyczynę leżącą wyłącznie po stronie pracodawcy, w pełni zasadne było zasądzenie odprawy na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Niewątpliwie przyczyna zwolnienia była bowiem związana z redukcją zatrudnienia u pozwanej.

Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 16 lutego 2017 r., II PK 372/15, wydanym na skutek skargi kasacyjnej wniesionej przez pozwaną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 6 lipca 2015 r., uchylił ten wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Z. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, że w pierwszej kolejności w postępowaniu sądowym należało ocenić prawidłowość czynności prawnej pracodawcy rozwiązującej umowę

o pracę, która wcześniej wywołała skutek, czyli rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Gdyby zaś okazało się, że było ono zgodne z prawem, to ocena zachowania przepisów prawa dotyczących wypowiedzenia byłaby już zbędna.

Dalej Sąd Najwyższy stwierdził, że w zaskarżonym wyroku przyjęto (odmiennie niż w wyroku Sądu pierwszej instancji), że zachowanie powoda w dniu 9 stycznia 2013 r. dawało pracodawcy podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie przewidzianym w art. 52 § 1 k.p. Wobec tego podstawowe znaczenie miała ocena trafności uznania przez Sąd drugiej instancji przekroczenia przez pracodawcę terminu z art. 52 § 2 k.p. i kasacyjnego zarzutu naruszenia tego przepisu.

Zdaniem Sądu Najwyższego, sam fakt poinformowania odpowiedniego personelu zakładu pracy o naruszeniu przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych jeszcze nie uzasadnia twierdzenia, że od tej daty należy liczyć termin miesięczny. Przez „uzyskanie wiadomości” należy bowiem rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika. Potrzeba ta wynika z faktu, że pracodawca, rozwiązując umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. dokonuje czynności, za którą ponosi odpowiedzialność (zwłaszcza w razie braku okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy w takim trybie).

Biorąc to pod uwagę, Sąd Najwyższy zważył, że wyrok Sądu Okręgowego zapadł z obrazą art. 52 § 2 k.p. Podstawą rozwiązania z powodem umowy o pracę było zachowanie, jakiego dopuścił się on w dniu 9 stycznia 2013 r. (była to środa). Sekwencja zdarzeń, jakie miały miejsce następnie (w tym wewnętrzny obieg informacji na temat zachowania powoda, przy uwzględnieniu potrzeby komunikowania się na różnych szczeblach hierarchii organizacyjnej zakładu pracy) świadczył o tym, że w dniu 11 stycznia 2013 r. (był to piątek) pozwana (ściślej przełożony uprawniony do rozwiązania stosunku pracy) nie dysponowała jeszcze na tyle sprawdzonymi wiadomościami, które by jej pozwalały - bez obawy o narażenie się na ujemne konsekwencje prawne - na podjęcie czynności zmierzających do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia (jeszcze w następnym tygodniu uprawniony przełożony udał się na stację paliw, celem ustalenia okoliczności zdarzenia). W sumie postępowanie sprawdzające

trwało od dnia 11 stycznia 2013 r. do dnia 18 stycznia 2013 r. (7 dni, w tym sobota i niedziela), kiedy zawiadomiono związek zawodowy o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Uwzględniając strukturę organizacyjną pracodawcy było to więc sprawnie przeprowadzone postępowanie. Nadto stopień skomplikowania okoliczności faktycznych (także prawnych) wymagał przeprowadzenia tego postępowania. Polegało ono na weryfikacji przez uprawnionego przełożonego informacji uzyskanych od podległych pracowników. Taka weryfikacja mogła prowadzić do zmiany ustaleń, ale także do pełnego potwierdzenia wcześniej uzyskanych informacji. Także w tym drugim przypadku nie można mówić o zbędności przeprowadzenia postępowania sprawdzającego, służącego eliminacji podjęcia przez pracodawcę pochopnych decyzji.

Mając na uwadze powyższe ustalenia, Sąd Najwyższy podniósł, że skoro przełożony uprawniony do rozwiązania stosunku pracy z powodem pierwszą informację o jego zachowaniu uzyskał w dniu 11 stycznia 2013 r. (piątek), to nie można było przyjąć, że termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczął bieg w tym dniu ani też w dniu 13 stycznia 2013 r. (w niedzielę). Uznanie zaś dnia 14 stycznia 2013 r. za początek biegu tego terminu oznaczało, że został on przez pracodawcę zachowany. Zdaniem Sądu Najwyższego, z tej przyczyny nie można było podzielić oceny Sądu Okręgowego, że pozwana, rozwiązując z powodem umowę o pracę w dniu 13 lutego 2013 r., naruszyła miesięczny termin, o którym jest mowa w art. 52 § 2 k.p. Sąd Najwyższy uznał zatem podniesiony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia tego przepisu za usprawiedliwioną podstawę skargi.

Sąd Najwyższy, podsumowując swoje rozważania, zauważył ponadto, że wobec ustalenia przez Sąd Okręgowy, że zachowanie, jakiego dopuścił się powód w dniu 9 stycznia 2013 r. dawało pracodawcy podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie przewidzianym w art. 52 § 1 k.p. (stanowiło ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), a został zachowany termin z art. 52 § 2 k.p., to rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie było zgodne z prawem. Dlatego nie było potrzeby rozważania zgodności z prawem uprzedniego wypowiedzenia umowy o pracę. Wydając wyrok kasatoryjny, Sąd Najwyższy stwierdził natomiast, że wydanie wyroku rozstrzygającego sprawę co do istoty

(reformatoryjnego) – mimo wystąpienia przesłanek art. 398¹⁶ k.p.c. – nie było możliwe, gdyż pozwana nie złożyła odpowiedniego wniosku w tym przedmiocie.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z. wyrokiem z dnia 6 czerwca 2017 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z. z dnia 22 kwietnia 2015 r. w ten sposób, że oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy podkreślił na wstępie, że był związany wykładnią prawa dokonaną w sprawie przez Sąd Najwyższy (art. 398²⁰ k.p.c.). W uzasadnieniu swojego wyroku Sąd Najwyższy jednoznacznie wskazał zaś, że oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia złożone zostało w terminie.

Ocenie podlegał więc tylko drugi z powołanych w apelacji pozwanej zarzutów dotyczący naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Rejonowy ustalił bowiem i przyjął, że nie było podstaw do rozwiązania umowy o pracę z powodem R. S. w tym trybie.

Sąd drugiej instancji stanął na stanowisku, że pozwana słusznie zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p., polegającą na utożsamieniu stopnia winy powoda z zagrożeniem lub naruszeniem interesów pracodawcy oraz uznaniu, że brak było podstaw do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przy jednoczesnym ustaleniu, że działanie powoda było zawinione i stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Niezależnie bowiem od tego, czy przywołane przez Sąd Rejonowy pojęcie znacznego naruszenia podstawowych obowiązków było tożsame z pojęciem ciężkiego ich naruszenia, na skutek zachowania powoda niewątpliwie doszło do zagrożenia interesów pracodawcy. Zawinienie powoda (w stopniu umyślnym) i bezprawność jego zachowania nie zostały zaś zakwestionowane przez Sąd pierwszej instancji. W okolicznościach niniejszej sprawy zagrożenie interesów pracodawcy przejawiało się w możliwości udostępnienia i wykorzystania danych skopiowanych przez powoda ze służbowego komputera lub nawet ich utraty. Powód, dokonując czynności kopiowania folderu „S. Documents”, naraził pozwaną na rozpowszechnienie danych dotyczących nie tylko przedsiębiorstwa, ale też zatrudnionych tam pracowników (m.in. wysokości ich wynagrodzeń). Pozwana była więc narażona zarówno na utratę danych istotnych dla jej bieżącego

funkcjonowania (np. koncesje na alkohol, czy świadectwa legalizacji dystrybutorów), jak i na naruszenie ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych przez udostępnienie informacji osobom trzecim. To zaś mogło realnie wpłynąć na podważenie jej wiarygodności, czy nawet straty finansowe wynikające chociażby z przekazania przedsiębiorstwom konkurencyjnym informacji o kosztach dzierżawy, czy zarobkach pracowników. Co więcej, kopiując folder na dysk zewnętrzny, powód użył funkcji „wytnij”, na skutek czego nie tylko wszedł w posiadanie danych, do których nie był już upoważniony, ale również pozbawił spółkę możliwości dostępu do nich. Zarówno Sąd Rejonowy, jak i Sąd Okręgowy poprzednio rozpoznający sprawę oceniły taką postawę powoda jako wysoce pejoratywną.

Zdaniem Sądu Okręgowego, uzasadniony był więc wniosek, że ważne interesy pozwanego zostały co najmniej zagrożone.

Powód R. S. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Z. z dnia 6 czerwca 2017 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że samo pobranie przez pracownika danych niejawnych pracodawcy przesądza o naruszeniu lub ryzyku naruszenia interesów pracodawcy w sytuacji, gdy do ustalenia, że o takim naruszeniu lub zagrożeniu mogła być mowa, niezbędne jest ustalenie czy konkretne zachowanie faktycznie stwarzało takowe ryzyko;

- art. 6 k.c. (w związku ze stawianym zarzutem naruszenia art. 52 § 1 ust. 1 k.p.), przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że ustalenie pobrania bliżej nieokreślonych danych pracodawcy jest wystarczające dla uznania, że doszło o zagrożenia interesu pracodawcy w sytuacji, gdy strona pozwana nie próbowała dowodzić, jakie to dane zostały przez powoda pobrane;

- art. 6 k.c. (w związku ze stawianym zarzutem naruszenia art. 52 § 1 ust. 1 k.p.), przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że istnienie ryzyka naruszenia interesów pracodawcy lub faktycznego naruszenia takiego interesu nie wymaga dowodzenia, a co za tym idzie - pracodawca nie ponosi negatywnych skutków prawnych nieudowodnienia naruszenia takiego interesu przez pracownika, a także

- naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez brak wskazania w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, w oparciu o jakie dowody Sąd Okręgowy oparł swoje stanowisko w przedmiocie zagrożenia interesów pracodawcy, w szczególności wskazując na konkretne zagrożenia utraty danych w zakresie koncesji na alkohol i świadectw legalizacji dystrybutorów, a także danych osobowych zatrudnionych u pozwanego osób. W sprawie nie wyjaśniono bowiem, jakie konkretnie dokumenty zostały usunięte i jakie jest ich znaczenie dla pozwanego, na czym polegać ma naruszenie interesu pracodawcy i na czym Sąd oparł swoje stanowisko w tym zakresie.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy w całości do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Z. oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpatrywana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie jest uzasadniona.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do sformułowanego w tej skardze zarzutu naruszenia przepisów postępowania, Sąd Najwyższy uznaje, że zarzut ten w żadnym razie nie zasługuje na uwzględnienie. W tym zakresie wstępnie należy przypomnieć, że Sąd Najwyższy konsekwentnie prezentuje stanowisko, zgodnie z którym nie jest wykluczone oparcie skargi kasacyjnej na zarzucie naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., jeśli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Naruszenie przez sąd drugiej instancji art. 328 § 2 k.p.c. stanowi zaś usprawiedliwioną podstawę kasacyjną naruszenia prawa zwłaszcza wtedy, gdy skutek uchybienia wymaganiom stawianym uzasadnieniu, zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej, ponieważ treść uzasadnienia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN

1862/00, LEX nr 109420; z dnia 7 października 2005 r., IV CK 122/05, LEX nr 187124; z dnia 4 stycznia 2007 r., VCSK 364/06, LEX nr 238975; z dnia 28 listopada 2007 r., V CSK 288/07, LEX nr 488983; z dnia 6 lipca 2011 r., I CSK 67/11, LEX nr 970061; z dnia 15 lipca 2011 r., I UK 325/10, LEX nr 949020). Należy mieć jednak na względzie, że art. 328 § 2 k.p.c. zastosowany odpowiednio do uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji oznacza, że uzasadnienie to nie musi zawierać wszystkich elementów uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji, ale takie elementy, które ze względu na treść apelacji i na zakres rozpoznawanej sprawy wyznaczony przepisami ustawy są potrzebne do rozstrzygnięcia sporu przez tenże sąd (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2007 r., II CSK 244/07, LEX nr 487508). Uzasadnienie zaskarżonego wyroku, wbrew odmiennemu stanowisku skarżącego, zawiera natomiast wszystkie niezbędne elementy pozwalające na jego kontrolę w postępowaniu kasacyjnym. W szczególności, przez odwołanie się do ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd pierwszej instancji, zawiera również informacje dotyczące zakresu przedmiotowego danych, które skarżący przeniósł z komputera służbowego na dysk zewnętrzny. Był to cały folder „S. Documents” zawierający dokumenty w formie elektronicznej z całej pracy stacji (raporty zarchiwizowane, budżety stacji z trzech lat, skany umów na dzierżawę stacji, dane o zarobkach pracowników, skany pism urzędowych, opracowań na potrzeby urzędów, koncesje alkoholowe, narzędzia skonstruowane dla potrzeb pozwanej np. systemy zamówień towaru na stację, ewidencję czasu pracy, grafik, świadectwa legalizacji dystrybutorów, rejestry faktur VAT itp.).

Nie ma zatem racji skarżący nie tylko formułując procesowy zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., ale także zarzucając naruszenie art. 6 k.c. Wymienione dane nie były bowiem „bliżej nieokreślone”, ale przeciwnie, zostały określone w sposób precyzyjny i klarowny. Przepis art. 6 k.c. ma zresztą charakter szczególny i jest wyrazem zasady kontradyktoryjności, zgodnie z którą materiał procesowy i podstawę rozstrzygnięcia stanowią twierdzenia i dowody przedstawione przez strony postępowania. Należy więc podkreślić, że nie ustala on ciężaru dowodu raz na zawsze, gdyż obowiązek ten ewoluuje w toku postępowania. W odpowiednim momencie, w zależności od

momentu, w którym postępowanie się znajduje, każda ze stron przedstawia własne dowody.

Zdaniem Sądu Najwyższego, chybiony jest także zarzut naruszenia art. 52 § 1 k.p. W tym zakresie Sąd Najwyższy przypomina, że nie tylko w jego orzecznictwie, ale także w doktrynie prawa pracy za ugruntowany należy uznać pogląd, w myśl którego w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Przy dokonywaniu kwalifikacji zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ustawodawca wymaga więc po pierwsze – aby było ono bezprawne, czyli naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, po drugie – by znamionowała je ciężka wina (tzw. subiektywna), przez którą rozumie się umyślność lub rażące niedbalstwo, po trzecie – aby spowodowało poważne naruszenie interesów pracodawcy bądź naraziło go na szkodę, przy czym wystarcza samo zagrożenie powstania takich skutków. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPIUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPIUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z glosą J. Jankowiaka, z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035, z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560 oraz z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być zatem zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854). O stopniu i rodzaju winy nie

decyduje wysokość szkody. Szkoda może stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego.

Odnosząc przedstawione poglądy do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, należy podkreślić, że nie może budzić jakichkolwiek wątpliwości bezprawność zachowania skarżącego, który, jak ustaliły to Sądy *meriti*, swym działaniem ewidentnie naruszył nie tylko konkretne postanowienie łączącej go z pozwaną umowy o pracę, ale także obowiązujące w pozwanej regulacje w Kodeksu Postępowania Etycznego oraz Polityki Bezpieczeństwa IT. Nie może również budzić wątpliwości stopień winy skarżącego, który stanowczo należy utożsamiać z winą umyślną co najmniej w zamiarze ewentualnym. Choć bowiem pierwotnym zamiarem skarżącego było skopiowanie plików z własnymi grafikami pracy, to jednak ostatecznie skopiował on cały folder, początkowo zresztą usuwając go z pamięci służbowego komputera. Wskazany wyżej zakres przedmiotowy poufnych danych skopiowanych przez skarżącego, jak trafnie przyjął Sąd drugiej instancji, pozwala z kolei na wniosek, że interesy pozwanej - zarówno majątkowe, jak i niemajątkowe – zostały zagrożone. Istniała bowiem potencjalna możliwość udostępnienia owych danych innym podmiotom gospodarczym, wskutek czego pozwana mogłaby ponieść wymierne skutki finansowe. Ujawnienie danych dotyczących pracowników pozwanej, w tym ich wynagrodzeń, stanowiłoby zaś naruszenie ochrony danych osobowych, czego konsekwencje również obciążałyby pozwaną. Wymaga też podkreślenia, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego był już wyrażany pogląd, zgodnie z którym nieuzasadnione wykonywaniem obowiązków pracowniczych utworzenie na prywatnym nośniku elektronicznym zbioru poufnych informacji obrazujących aktualne i planowane kontakty handlowe jest umyślnym naruszeniem podstawowego obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia w rozumieniu art. 100 § 2 pkt 4 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2014 r., II PK 49/14, OSNP 2016 nr 1, poz. 8).

Końcowo Sąd Najwyższy zauważa też, że wątpliwości co do tego, że zachowanie skarżącego spełniało przesłanki określone w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie było zgodne z prawem, nie miał również skład Sądu Najwyższego rozpoznający skargę kasacyjną pozwanej wniesioną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 6 lipca 2015 r. Z tej przyczyny Sąd Najwyższy nie

rozważał zaś zgodności z prawem wcześniej dokonanego w stosunku do skarżącego wypowiedzenia mu umowy o pracę. Sąd ten nie wydał natomiast wyroku reformatoryjnego – mimo wystąpienia przesłanek art. 398¹⁶ k.p.c. – tylko dlatego, że pozwana nie sformułowała takiego wniosku.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 w związku z § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swojego wyroku.

a