



Sygn. akt III PK 24/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 marca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa D. S.

przeciwko L. Sp. z o.o. w Z.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 11 marca 2020 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 15 czerwca 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt I, III i IV i w tym zakresie
sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 4 stycznia 2018 r. Sąd Rejonowy w W. oddalił powództwo
D. S. . Ustalił, że powódka od dnia 1 października 2012 r. była zatrudniona w L.
Spółka z o.o. w Z. , ostatnio na stanowisku doradcy techniczno-handlowego, przy

czym miejscem wykonywania pracy był region (...) i (...). W dniu 4 czerwca 2017 r. (niedziela), w godz. 16:50-16:58, powódka skopiowała w domu na swój prywatny dysk zewnętrzny, pocztę e-mail znajdującą się na jej służbowym laptopie, o czym nikogo nie poinformowała. W okresie od dnia 10 czerwca 2017 r. do dnia 23 czerwca 2017 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie pismem z dnia 27 czerwca 2017 r. zwróciła się do strony pozwanej o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dwumiesięcznym okresem wypowiedzenia. Pozwana wyraziła zgodę na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 7 lipca 2017 r.

Pismem z dnia 7 lipca 2017 r., wręczonym tego samego dnia, strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, podając, że w szczególności powódka nie zachowała w tajemnicy informacji handlowych, do których miała dostęp i łamiąc złożone oświadczenie zgrała ze służbowego laptopa na dysk zewnętrzny całą zawartość poczty służbowej a w niej dane handlowe będące własnością pracodawcy i stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa, dotyczące między innymi kontaktów klientów firmy, informacji dotyczących przetargów, ofert i wszelkich innych danych, w tym projektów prowadzonych przez nią inwestycji, do których miała dostęp. Nadto strona pozwana zaznaczyła, że takie działanie należy zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych bowiem powódka nie uzyskała żadnej pisemnej ani ustnej zgody na przegrywanie takich danych na prywatny dysk, nadmieniając dalej, że powódka zgrała powyższe dane 4 czerwca 2017 r. (niedziela), to jest w okresie poprzedzającym jej propozycję porozumienia w sprawie zakończenia stosunku pracy, a więc w momencie kiedy planowała zakończenie wykonywania obowiązków pracowniczych, jak również, że w dniach 30 września 2012 r. oraz 1 października 2012 r. powódka złożyła oświadczenie o zachowaniu w tajemnicy informacji niejawnych i zapoznaniu się z zasadami korzystania z komputera służbowego, które stanowi m.in. „Jakikolwiek przekazywanie, ujawnianie, wykorzystywanie, kopiowanie, zbywanie (...) informacji dopuszczalne jest tylko za uprzednim pisemnym zezwoleniem Pracodawcy. (...) Oświadczam, iż zdaję sobie sprawę, że

naruszenie tajemnicy służbowej (...) stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych skutkujące rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika”, a jednocześnie podała, że wobec powyższego należy uznać, że w sposób rażący dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez nieuprawnione kopiowanie informacji stanowiących własność pracodawcy, pomimo, że była pouczana o obowiązku zachowania tajemnicy w odniesieniu do takich danych.

Sąd Rejonowy ustalił również, że podejmując zatrudnienie powódka złożyła oświadczenie, iż w czasie trwania stosunku pracy, jak również po jego zakończeniu utrzyma w tajemnicy wszelkie informacje uzyskane w związku z czynnościami służbowymi stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa. Przekazywanie, ujawnianie, wykorzystywanie, zbywanie tych informacji dopuszczalne było tylko za uprzednią zgodą pracodawcy. W przypadku rozwiązania umowy o pracę powódka zobowiązała się do zwrotu pracodawcy wszelkich dokumentów i innych materiałów objętych tajemnicą służbową, bądź tajemnicą przedsiębiorstwa, jakie sporządziła, zebrała, opracowała lub otrzymała w czasie trwania umowy albo w związku lub przy okazji jej wykonywania, włączając w to ich kopie, odpisy, a także zapisy na innych nośnikach zapisu, najpóźniej do dnia rozwiązania stosunku pracy. Naruszenie tajemnicy służbowej lub przekazanie hasła innemu pracownikowi lub osobie trzeciej stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych skutkujące rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Wiadomości e-mail, które skopiowała powódka 4 czerwca 2017 r. dotyczyły bieżącej działalności biura w W. , informacji wymienianych z klientami na temat bieżącej działalności. Znajdowały się tam takie informacje jak np. terminy dostaw, informacje o dostępności produktów, oferty z cenami dla klientów, zamówienia klientów, poziomy upustów. Są to dane wrażliwe dla strony pozwanej. Powódka nie skopiowała bazy klientów, czy informacji na temat prowadzonych projektów, wielkości obrotów, bazy produktów, gdyż znajdują się one w systemie CRN. Udostępnienie skopiowanych informacji konkurencji, stanowiłoby realne zagrożenie interesów strony pozwanej. M. S. G. oraz powódka od 1 września 2017 r. pracują razem w tej samej firmie produkcyjnej, która działa w takiej samej branży jak strona pozwana. Firma dopiero startuje na rynku i aktualnie posiada niewielką gamę

produktów do zaoferowania klientom. Swoje oferty przedstawia zazwyczaj mniejszym inwestorom, a nie dużym firmom elektrycznym.

W ocenie Sądu pierwszej instancji powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Zarzucone powódce działanie miało charakter bezprawny i stanowiło zagrożenie dla istotnych interesów pracodawcy. Powódka działała umyślnie i nie była w stanie racjonalnie wyjaśnić motywów, którymi się kierowała. Zdaniem Sądu pierwszej instancji ciąg zdarzeń prowadzi do logicznego wniosku, że pocztę skopiowała z zamiarem wykorzystania zawartych w niej informacji w firmie konkurencyjnej, w której podjęła pracę od września 2017 roku. Za mało prawdopodobne i niewiarygodne uznał Sąd pierwszej instancji wyjaśnienia powódki, że zrobiła to dlatego, gdyż czuła się w pracy zastraszana, czy mobbingowana i w ten sposób chciała zabezpieczyć ewentualne dowody potwierdzające ten fakt. W tym zakresie Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na fakt, że powódka skopiowała pocztę w niedzielę, w domu, w związku z czym miała wystarczająco dużo czasu, aby swobodnie ją przejrzeć i skopiować ewentualne e-maile, które mogłyby być jej przydatne. Powódka skopiowała jednak całą pocztę, co już samo w sobie poddaje w wątpliwość jej twierdzenia.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 15 czerwca 2018 r. zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i zasądził od pozwanej na rzecz powódki 10.457,88 zł tytułem odszkodowania, a w pozostałym zakresie powództwo i apelację oddalił. Zastrzegł, że Sąd pierwszej instancji dokonał, zasadniczo, prawidłowych i wyczerpujących ustaleń faktycznych, które to ustalenia Sąd Okręgowy zaaprobował i przyjął za własne uznając, że dokonane ustalenia faktyczne wymagają jedynie częściowego uzupełnienia. Nie podzielił natomiast dokonanej oceny prawnej ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego.

Sąd odwoławczy uznał, że Sąd Rejonowy nie poczynił wystarczających ustaleń faktycznych w zakresie zawartości e-maili oraz zakresu skopiowanych przez powódkę danych, przez co również niemożliwe było dokonanie następnie oceny czy ewentualne udostępnienie skopiowanych danych konkurencji stanowiłoby realne zagrożenie interesów strony pozwanej. Zdaniem Sądu odwoławczego uzasadniony okazał się zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. polegający na ustaleniu wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, że

udostępnienie skopiowanych danych konkurencji stanowiłoby realne zagrożenie interesów strony pozwanej oraz, że ciąg zdarzeń prowadzi do logicznego wniosku, że wiadomości poczty elektronicznej powódka skopiowała z zamiarem wykorzystania zawartych w niej informacji w firmie konkurencyjnej, w której podjęła pracę od września 2017 r. Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji nie poczyniono wystarczających ustaleń w zakresie zawartości e-maili skopiowanych przez powódkę oraz skopiowanych danych, przez co również niemożliwym było dokonanie następczo prawidłowej i zgodnej z art. 233 § 1 k.p.c. oceny, że ewentualne udostępnienie skopiowanych danych konkurencji stanowiłoby realne zagrożenie interesów strony pozwanej. W szczególności z zeznań świadków i wypowiedzi powódki nie wynika aby informacje o cenach produktów a także o poziomach upustów, marżach oraz oferty dla klientów wraz z cenami i danymi kontaktowymi klientów mogły uzasadniać uznanie, iż ich udostępnienie konkurencji stanowiłoby realne zagrożenie dla interesów strony pozwanej. W ocenie Sądu okoliczność ta miała istotne znaczenie w niniejszej sprawie. Zdaniem Sądu odwoławczego brak było podstaw do uznania, że powódka w sposób ciężki naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze dotyczące zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Według tego Sądu postępowanie dowodowe nie wykazało bowiem, aby powódka nie zachowała w tajemnicy informacji mogących narazić stronę pozwaną na szkodę w tym poprzez skopiowanie poczty służbowej. Sam fakt skopiowania przez powódkę poczty służbowej nie może bowiem uzasadniać automatycznie uznania, iż w ten sposób doszło do jej ujawnienia osobom nieuprawnionym (czy też chociażby powstania możliwości jej ujawnienia osobom trzecim), a tym samym do uznania, iż powódka nie zachowała w tajemnicy informacji mogących narazić jej pracodawcę na szkodę. Faktu ujawnienia przez powódkę przesłanej przez nią na jej prywatny dysk zewnętrzny korespondencji e-mail osobom niepowołanym nie potwierdził żaden z przesłuchanych w sprawie świadków. Co ważne świadek M. S. G. zeznała, iż z jej wiedzy wynika, że powódka nie wykorzystwała skopiowanych danych. Także powódka w toku przesłuchania przed Sądem Rejonowym podała, że nie wykorzystwała danych, które skopiowała, a które są dla niej bezużyteczne, zaś w toku przesłuchania uzupełniającego przed

Sądem Okręgowym podała, iż nie ujawniła skopiowanych danych, które ostatecznie usunęła z swojego prywatnego dysku zewnętrznego.

Sąd drugiej instancji zaznaczył, że charakter skopiowanych przez powódkę danych nie uzasadnia przyjęcia, iż ich udostępnienie konkurencji stanowiłoby realne zagrożenie dla interesów strony pozwanej, w tym zwłaszcza w zakresie kontaktów klientów firmy, skoro powszechnie wiadomo, iż dane adresowe przedsiębiorców są ogólnie dostępne, zaś uzyskanie kontaktu z pracownikiem odpowiedzialnym u przedsiębiorcy za realizację zakupów czy też sprzedaży nie jest czynnością wymagającą znacznego nakładu pracy. Nie sposób także uznać, aby skopiowana przez powódkę korespondencja e-mail stanowiła jej wyłączne źródło informacji o ewentualnych ofertach, cenach czy też upustach stosowanych przez stronę pozwaną zważywszy na okres zatrudnienia powódki u strony pozwanej (blisko 5 lat) i pozyskaną przez nią w tym okresie wiedzę o produktach i cenach oferowanych przez stronę pozwaną.

Sąd odwoławczy nie podzielił również oceny, że według zasad doświadczenia życiowego ciąg zdarzeń prowadzi do logicznego wniosku, iż powódka skopiowała pocztę z zamiarem wykorzystania zawartych w niej informacji w firmie konkurencyjnej, w której podjęła pracę od września 2017 r. Przyjęcie takiego założenia, w ocenie Sądu Okręgowego, jest niczym nieuzasadnione i to tym bardziej, że powódka niewątpliwie miała pełną świadomość obowiązującego ją zakazu wykorzystywania informacji i stanowiących tajemnice przedsiębiorstwa bez uprzedniego pisemnego zezwolenia pracodawcy.

Sąd odwoławczy odniósł się również do art. 100 § 2 pkt 4 k.p. W jego ocenie stwierdzenie naruszenia obowiązku zachowania w tajemnicy informacji wymaga wykazania, że doszło do nieuprawnionego ujawnienia informacji przez pracownika lub zagrożenia ich ujawnienia i to informacji o wymiernym znaczeniu dla pracodawcy, to jest takich, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Według Sądu drugiej instancji taka sytuacja nie miała miejsca.

Skargę kasacyjną wywiodła pozwana, zaskarżyła wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że działanie powódki polegające na zgraniu ze służbowego laptopa na

prywatny dysk zewnętrzny całej zawartości poczty służbowej obejmującej dane handlowe będące własnością pozwanego pracodawcy, do których miała dostęp i stanowiące tajemnicę jego przedsiębiorstwa, nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zważywszy na fakt, iż sama czynność pozyskania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w świetle art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji stanowi czyn nieuczciwej konkurencji w sytuacji, gdy powódka świadomie naruszyła nałożony na nią obowiązek, dążąc do celowego działania na szkodę pozwanego pracodawcy, co powódka zresztą samodzielnie przyznała i podjęła pracę w konkurencyjnej firmie;

- art. 100 § 2 pkt 4 i 5 k.p. przez błędną jego wykładnię i uznanie, że zachowanie powódki nie stanowi naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych usprawiedliwiających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, podczas gdy zarówno ryzyko zagrożenia interesów pozwanego pracodawcy było wysokie jak również wysokie było ryzyko wywołania po jego stronie szkody;

- art. 100 § 2 pkt 4 k.p. poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że nie został naruszony przez powódkę obowiązek zachowania w tajemnicy informacji stanowiących tajemnicę pozwanego przedsiębiorcy skoro nie zostało udowodnione, kiedy i w jaki sposób powódka dopuściła się ujawnienia danych pozwanego przedsiębiorcy (stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa) osobom trzecim, w tym konkurencji, podczas gdy, pozwany pozbawiony był rzeczywistych możliwości wykazania precyzyjnych okoliczności ujawnienia, a twierdzenia przeciwne pozostają w sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego;

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nieustosunkowanie się w uzasadnieniu wyroku i pominięcie przez Sąd Okręgowy oceny istotnych zgromadzonych w sprawie dowodów i pominięcie okoliczności wynikających z zeznań świadków;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez ustalenie wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, że samo skopiowanie plików należących do pozwanej oraz możliwość udostępnienia ich firmie konkurencyjnej nie stanowiłoby realnego zagrożenia interesów strony pozwanej.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami skarżąca domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania; ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i oddalenia apelacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona, choć nie wszystkie jej podstawy są trafne. Chybione są bowiem zarzuty odwołujące się do przepisów postępowania. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenie faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Oznacza to, że podstawy skargi nie mogą dotyczyć art. 233 § 1 k.p.c., który statuuje reguły oceny materiału dowodowego. Podobnie niezasadne jest formułowanie zarzutu polegającego na „pominięciu oceny istotnych zgromadzonych w sprawie dowodów”, czy „pominięciu okoliczności wynikających z zeznań świadków”. Zakres tego zarzutu nie koresponduje zresztą z art. 328 § 2 k.p.c. Sąd odwoławczy zgodnie z treścią tego przepisu wskazał podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, a to że nie jest ona po myśli skarżącego nie świadczy o uchybieniu rzeczonemu przepisowi.

Skuteczny okazał się natomiast zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (i wspierające go podstawy nawiązujące do art. 100 § 2 pkt 4 i 5 k.p.). Sąd odwoławczy przyjął, że skopiowanie służbowej poczty elektronicznej nie stanowiło realnego zagrożenia dla interesów pracodawcy, a czynność ta nie świadczy o udostępnieniu wrażliwych informacji, niezachowaniu tajemnicy i narażeniu pracodawcy na szkodę. Pogląd ten jest błędny.

Sąd Najwyższy ostatnio rozpoznawał podobną kwestię (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2019 r., II PK 321/17, LEX nr 2642805). Kierując się zawartymi tam rozważaniami należy przypomnieć, że nie tylko w 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. Dodać do tego trzeba, 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).

W omawianym wyroku z dnia 27 marca 2019 r., II PK 321/17, Sąd Najwyższy uznał, że skopiowanie ze służbowego komputera poufnych danych stanowi zagrożenie majątkowych i niemajątkowych interesów pracodawcy, a tym samym daje podstawę do rozwiązania stosunku pracy z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W tym miejscu należy przypomnieć, 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; zob. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2018 r., II PK 76/17, OSNP 2019 nr 1, poz. 2).

Przenosząc przeprowadzone rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy trzeba podkreślić, że umyślna wina powódki (a przynajmniej jej rażące niedbalstwo), jak również bezprawność zachowywania nie budziły wątpliwości. Sporny był tylko element dotyczący interesów pracodawcy. Sąd Okręgowy dokonując oceny w tym zakresie nie zanegował, że powódka na prywatny komputer (wbrew jednoznacznemu zakazowi) skopiowała dane dotyczące bieżącej działalności biura we W., informacje wymieniane z klientami, informacje dotyczące terminów dostaw, dostępności upustów, rodzaju ofert wraz z cenami, dane dotyczące zamówień klientów i poziomu upustów. Twierdzenie Sądu odwoławczego, że wskazany rodzaj informacji nie zagraża interesom pracodawcy trudne jest do zaakceptowania. W przedsiębiorstwach handlowych właściwie każde bieżące dane dotyczące obrotu mają znaczenie. Stosunek pracy opiera się na wzmożonej lojalności. Obowiązek ten aktualizuje się, jeśli pracodawca przywiązuje szczególną wagę do zachowania poufności. W przedmiotowej sprawie powódka została kilkakrotnie pisemnie zobowiązana do zachowania w tajemnicy informacji niejawnych i zapoznała się z zasadami korzystania z komputera służbowego. W oświadczeniach tych zastrzeżono, że niedopuszczalne jest jakiekolwiek przekazywanie, ujawnianie, wykorzystywanie, kopiowanie i zbywanie informacji, a naruszenie tajemnicy służbowej stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych skutkujące rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W tych okolicznościach nie sposób uznać, że skopiowanie poczty elektronicznej na prywatny nośnik nie zagrażało interesom pracodawcy.

Niezależnie od tej kwalifikacji można też do badanej kwestii podejść odmiennie. Nie ma wątpliwości, że powódka swoim działaniem nie wykonała jasnego i jednoznacznego polecenia. Zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest zobowiązany do stosowania się do poleceń przełożonych. Świadome ich łamanie kwalifikowane jest jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Skoro powódka została kilkakrotnie poinformowana (pisemnie), że

kopiowanie informacji poufnych jest zabronione, to jej zachowanie z dnia 4 czerwca 2017 r. (w przeddzień rozwiązania stosunku pracy) należy zakwalifikować jako niewykonanie polecenia, co stanowi podstawę do wdrożenia procedury z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Suma tych rozważań jest wniosek, że doszło do uchybienia art. 52 § 1 pkt 1 k.p., art. 100 § 2 pkt 4 i 5 k.p. Mając na uwadze przedstawione racje, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 2 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. Informacyjnie trzeba wskazać, że wprowadzie wyrok został przez pracodawcę zaskarżony w całości, jednak w uściślonym żądaniu pozwana stwierdziła, że zmierza do oddalenia apelacji powódki. Rozważania te mają znaczenie, gdyż w pkt II wyroku Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki w pozostałym zakresie. Sąd Najwyższy, analizując niejednoznaczny przekaz płynący ze skargi kasacyjnej, przyjął, że w tej części (co do pkt II) wyrok nie był przez pracodawcę skarżony.