



Informacja nie traci swojego poufnego charakteru poprzez udostępnienie jej ograniczonej liczbie osób (np. pracownikom), jeżeli zostały one zobowiązane do zachowania poufności w tym zakresie.

MICHAŁ SZUSZCZYŃSKI

radca prawny, ekspert w dziedzinie prawa pracy, SZUSZCZYŃSKI Kancelaria Prawa Pracy
szuszczyński.pl

Naruszenie tajemnicy pracodawcy uzasadnia zwolnienie dyscyplinarne

Wystąpienie przez pracownika na prywatnego e-maila plików zawierających informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa uzasadnia rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Bez znaczenia pozostaje, czy w ten sposób pracownik wyrządził pracodawcy realną szkodę, czy tylko zagroził jego interesom. Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2014 roku (II PK 49/14).

Pracownica, której sprawę rozpatrywał Sąd Najwyższy, była zatrudniona na stanowisku specjalisty z zakresu marketingu i sprzedaży. Z tego względu miała ona dostęp do informacji poufnych, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa pracodawcy, takich jak baza klientów i potencjalnych klientów. Po otrzymaniu oferty pracy od konkurencji i zawarciu z dotychczasowym pracodawcą porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę przestała ona na swojego prywatnego e-maila kilkanaście plików z poufnymi danymi ściśle związanymi z działalnością dotychczasowego pracodawcy. Gdy przełożeni pracownicy dowiedzieli się o tym fakcie, z pracownicą rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia. Pracownica, uznając taką decyzję za niezgodną z prawem, odwołała się do sądu pracy.

Sąd I instancji podzielił zdanie kobiety i zasądził na jej rzecz odszkodowanie, argumentując, że pracodawca nie udowodnił, iż informacje przestane przez nią na jej prywatnego e-maila miały charakter poufny i stanowiły

tajemnicę przedsiębiorstwa, ani też nie przedstawił żadnych dowodów na ujawnienie tych informacji osobom trzecim. Z taką oceną nie zgodził się sąd II instancji, wg którego ww. dane stanowiły tajemnicę przedsiębiorstwa. Sąd II instancji zwró-

cił uwagę na brzmienie obowiązującego u pracodawcy regulaminu pracy, który przewidywał, że każde nieuprawnione wykorzystanie takich informacji może spowodować rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym. Spór ostatecznie rozstrzygnął Sąd Najwyższy, który uznał, że pracodawca słusznie zakwalifi-

Każde nieuprawnione wykorzystanie przez pracownika informacji zastrzeżonych przez pracodawcę jako poufnych może skutkować rozwiązaniem z pracownikiem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym nawet, jeżeli nie powoduje to dla zakładu pracy realnej szkody.

kował zachowanie pracownicy jako ciężkie naruszenie obowiązku zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa pracodawcy. Zdaniem Sądu Najwyższego uznanie danej informacji za tajemnicę przedsiębiorstwa wymaga, by pracodawca

przejawił wolę zachowania danej informacji jako poufnej względem osób trzecich z uwagi na fakt, iż posiada ona dla pracodawcy wymierną wartość ekonomiczną. Sąd Najwyższy zaznaczył przy tym, iż dana informacja nie traci swojego poufnego charakteru poprzez udostępnienie jej ograniczonej liczbie osób (np.

pracownikom), jeżeli zostały one zobowiązane do zachowania poufności w tym zakresie. Bardzo istotne znaczenie miały dla Sądu Najwyższego też zapisy regulaminu pracy, które wskazywały, jakie informacje są dla pracodawcy tajemnicą jego przedsiębiorstwa, a także zobowiązywały pracowników do ochrony tej tajemnicy.

Powyższy wyrok jest, w mojej ocenie, bardzo istotny zarówno dla pracodawców, jak i dla pracowników. Wydając go, Sąd Najwyższy potwierdził bowiem, iż każde nieuprawnione wykorzystanie przez pracownika informacji zastrzeżonych przez pracodawcę jako poufnych może skutkować rozwiązaniem z pracownikiem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym nawet jeżeli nie powoduje to dla zakładu pracy realnej szkody. Sprawa ta dowodzi również, iż pomimo że obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa wynika z przepisów prawa powszechnego, w tego rodzaju sporach z pracownikami kluczowe znaczenie mają precyzyjnie sformułowane postanowienia regulaminu pracy. **GB**