

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia**Aneta Siwek, [prawnik Gliwice](#), Rödl & Partner**

Termin rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika rozpoczyna bieg od faktycznego uzyskania przez pracodawcę wiadomości o ciężkim naruszeniu przez pracownika jego podstawowych obowiązków, a nie od dnia, w którym pracodawca mógł taką wiadomość otrzymać.

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku II PK 76/17 z 10 maja 2018 r.

Powódka zażądała od pozwanej spółki akcyjnej odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozostając zatrudniona, przesyłała dokumentację zawierającą tajemnice przedsiębiorstwa i objęte tajemnicą bankową. Częściowo wykonywała swoją pracę w domu. Archiwizowała maile, planując zgłoszenie mobbingu ze strony przełożonego. Potrzebowała dowodów. Nikomu nie ujawniła przesłanych maili. W pewnym momencie powódka złożyła na przełożonego skargę o mobbing. W odpowiedzi spółka złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W uzasadnieniu wskazano, że przyczyną było naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych. Przesyłanie danych zagrażało interesom spółki, stanowiło naruszenie tajemnicy zawodowej i regulacji wewnętrznych. Sąd nie stwierdził jednak ujawnienia danych objętych tajemnicą zawodową przedsiębiorstwa oraz naruszenia regulacji wewnętrznych. Jego zdaniem, powódka transferowała na prywatny adres pliki jej udostępnione i związane z pracą, którą wykonywała. Pozwana nie wykazała, aby jakiegokolwiek dane przesłane na prywatny adres powódki, były informacjami o których mowa w jej regulaminie.

Spółka wniosła apelację, którą sąd okręgowy uwzględnił. Stwierdził, iż nie udowodniono, aby powódka musiała stale wykonywać pracę w domu, ani aby przesyłane przez nią maile były niezbędne do pracy. Sąd miał wątpliwości, czy cała korespondencja zawierała informacje związane z pracą zleconą do domu, lub też miała udowodnić stosowany względem powódki mobbing. W ocenie sądu, powódka nie wykazała wykonywania w domu pracy zleconej, ani związku przesłanych maili z pracą zdalną. Dowody przedstawione przez powódkę nie pozwoliły stwierdzić obowiązywania praktyki przesyłania maili na prywatną skrzynkę poczty elektronicznej, ani że skopiowanie danych było uzasadnione bieżącymi poleceniami. Prawdziwość okoliczności podanych w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy była dla sądu oczywista. Z ustaleń dotychczasowych wynikało, że powódka skopiowała dane bezprawnie i sprzecznie z polityką spółki. Działała dla własnych celów, co pozostawało w sprzeczności z podstawowym obowiązkiem pracownika dbałości o dobro zakładu pracy. Zagrożenie dla pracodawcy uzasadniało to rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę.

Powódka zaskarżyła wyrok do SN, który skargę kasacyjną uznał za zasadną, kierując sprawę do ponownego rozpoznania. W zakresie zarzutów dotyczących bezpośrednio zakończenia stosunku pracy SN podkreślił, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, a nie od momentu, kiedy wiedza ta była dla pracodawcy potencjalnie dostępna.

SN przeanalizował też spór co do tego, czy przesyłane wiadomości zawierały tajemnicę zawodową, czy też tajemnicę przedsiębiorstwa. Powódka twierdziła, że żadna z przesłanych informacji nie miała statusu informacji prawnie chronionej. Zdaniem SN, sąd okręgowy nie rozstrzygnął tego zagadnienia, nie był więc uprawniony do dokonania kwalifikacji prawnej. Rozważania dotyczące naruszenia tajemnicy zawodowej nie mogły pomijać treści wiadomości dla oceny, czy osoby spoza kręgu osób uprawnionych do dostępu do danych zawartych w tych informacjach miały możliwość zidentyfikowania klientów i ich sytuacji majątkowej w dostateczny sposób. Z tej przyczyny wyrok podlegał uchyleniu.

Aneta Siwek, prawnik w gliwickim biurze Rödl & Partner

Tajemnicą zawodową, o której mowa w art. 147 ustawy o obrocie instrumentami finansowymi, objęta jest każda informacja o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej. Chodzi o wiadomości ujawniające dane osobowe strony umowy lub innej czynności prawnej, treść umowy lub przedmiot czynności prawnej oraz dane o sytuacji majątkowej strony umowy. Tajemnicą zawodową objęte są również prowadzone dla danej osoby fizycznej rachunki, jak również stan tych rachunków i dokonywane na nich operacje.

Ochrona danych osobowych objętych tajemnicą zawodową polega na należywym zabezpieczeniu danych. Przetansferowanie podlegających ochronie informacji poza chronioną sieć informatyczną do systemu niespełniającego wymogów bezpieczeństwa stawianych instytucjom finansowym taką możliwość stwarza. Ocenie podlegają także podstawowe obowiązki pracownicze w postaci wymogu zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę oraz przestrzegania tajemnicy zawodowej (art. 100 § 2 pkt 4 i 5 Kodeksu pracy).

Uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika stanowić może również narażenie pracodawcy na szkodę w związku z możliwością ujawnienia informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa i potencjalnym wykorzystaniem ich przez osobę trzecią. Zgodnie z art. 11 ust. 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, tajemnicę przedsiębiorstwa stanowią informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne lub inne dane mające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności.

W ocenie SN już sam fakt narażenia na ujawnienie podlegających ochronie danych osobowych może stanowić zagrożenie interesów pracodawcy pozwalające na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Uzasadnioną przyczynę zakończenia w ten sposób stosunku pracy stanowi nie tylko zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy, ale również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy.

W przypadku sporu co do zaistnienia przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, który powinien udowodnić, że pracownik faktycznie doprowadził do sytuacji potencjalnego zagrożenia ujawnienia podlegających ochronie danych.

Posiadanie przez pracodawcę dostępu do służbowej skrzynki mailowej pracownika i potencjalna możliwość dokonania kontroli podjętych przez pracownika działań, mogąca w efekcie doprowadzić do uzyskania wiadomości o dopuszczeniu się przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, pozostaje bez znaczenia dla ustalenia początku biegu terminu do rozwiązania umowy o pracę.

Ustawowy termin do rozwiązania umowy o pracę nie jest powiązany ze stanem potencjalnej możliwości powzięcia przez pracodawcę wiadomości o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków przez pracownika, lecz z jej faktycznym uzyskaniem. Pracodawca może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia z winy pracownika w terminie miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, a nie od momentu, kiedy wiedza ta była dla pracodawcy potencjalnie dostępna.

Źródło: <https://www.rp.pl/Kadry/308099988-Rozwiazanie-umowy-o-prace-bez-wypowiedzenia.html>