

## OPINIA PRAWNA

### **dot. możliwości rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika na skutek nieuprawnionego dysponowania informacjami stanowiącymi tajemnicę przedsiębiorstwa**

Każdy pracodawca zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Do podstawowych obowiązków pracowniczych, w myśl art. 100 § 2 pkt 4 i 5 k.p., należy dbałość o dobro zakładu pracy, ma obowiązek chronić mienie pracodawcy oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (pkt 4) oraz nakaz przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach (pkt 5). Przy czym należy mieć na uwadze, że zawarty w przywołanym art. 100 k.p. katalog podstawowych obowiązków pracowniczych jest katalogiem otwartym, tzn. zawiera tylko niektóre ich przykłady.

Tajemnicą określoną w odrębnych przepisach, która w omawianej tematyce ma najczęstsze zastosowanie jest tajemnica przedsiębiorstwa (*art. 11 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji*), ale są nią także tzw. tajemnice zawodowe, do przestrzegania której zobowiązane są osoby wykonujące niektóre zawody (*np. lekarza, psychologa, radcy prawnego, adwokata*).

Stosownie do treści art. 11 ust. 1 ww. ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji czynem nieuczciwej konkurencji jest ujawnienie, wykorzystanie lub pozyskanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, które jako całość lub w szczególnym zestawieniu i zbiorze ich elementów nie są powszechnie znane osobom zwykle zajmującym się tym rodzajem informacji albo nie są łatwo dostępne dla takich osób, o ile uprawniony do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi podjął, przy zachowaniu należytej staranności, działania w celu utrzymania ich w poufności (*art. 11 ust. 2 ww. ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji*).

Pozyskanie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa stanowi czyn nieuczciwej konkurencji, w szczególności gdy następuje bez zgody uprawnionego do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi i wynika z nieuprawnionego dostępu, przywłaszczenia, kopiowania dokumentów, przedmiotów, materiałów, substancji, plików elektronicznych obejmujących te informacje lub umożliwiających wnioskowanie o ich treści (*art. 11 ust. 3 ww. ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji*). Wykorzystanie lub ujawnienie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa stanowi czyn nieuczciwej konkurencji, w szczególności gdy następuje bez zgody uprawnionego do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi i narusza obowiązek ograniczenia ich wykorzystywania lub ujawniania wynikający z ustawy, czynności prawnej lub z innego aktu albo gdy zostało dokonane przez osobę, która pozyskała te informacje, dokonując czynu nieuczciwej konkurencji (*art. 11 ust. 4 ww. ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji*). Ujawnienie, wykorzystanie lub pozyskanie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa stanowi czyn nieuczciwej konkurencji także wówczas, gdy w chwili ich ujawnienia, wykorzystania lub pozyskania osoba wiedziała lub przy zachowaniu należytej staranności mogła wiedzieć, że informacje zostały pozyskane bezpośrednio lub pośrednio od tego, kto wykorzystał lub ujawnił je w okolicznościach określonych powyżej w ust. 4 (*art. 11 ust. 5 ww. ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji*).

Zauważyć od razu trzeba, że ujawnienie, wykorzystanie lub pozyskanie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa nie stanowi czynu nieuczciwej konkurencji, gdy nastąpiło w celu ochrony uzasadnionego interesu chronionego prawem, w ramach korzystania ze swobody wypowiedzi lub w celu ujawnienia nieprawidłowości, uchybienia, działania z naruszeniem prawa dla ochrony interesu publicznego, lub gdy ujawnienie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa wobec przedstawicieli pracowników w związku z pełnieniem przez nich funkcji na podstawie przepisów prawa było niezbędne dla prawidłowego wykonywania tych funkcji (*art. 11 ust. 8 ww. ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji*).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2014r. w sprawie o sygn.. II PK 49/14 wskazał, że utworzenie przez pracownika na prywatnym nośniku elektronicznym zbioru poufnych informacji obrazujących aktualne i planowane kontakty handlowe pracodawcy (mającego wymierną wartość ekonomiczną) - nieuzasadnione wykonywaniem obowiązków pracowniczych - 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*).

Jednym z wyznaczników uznania informacji za tajemnicę przedsiębiorstwa jest jej obiektywna wartość gospodarcza, jaką sobą przedstawia. W związku z tym ustawodawca w art. 55<sup>1</sup> k.c. uznał tajemnicę przedsiębiorstwa za niematerialny składnik przedsiębiorstwa (*pkt 8*). Baza klientów i potencjalnych klientów podmiotu gospodarczego stanowi informację handlową o wymiernej wartości ekonomicznej. Jej wartość wynika z tego, że zawiera ona wyselekcjonowane grono podmiotów (kontrahentów), które rzeczywiście uczestniczą w obrocie ściśle określonymi towarami i usługami i które pozostają w stałych kontaktach handlowych z danym przedsiębiorcą oraz podmiotów, z którymi ten przedsiębiorca zamierza wejść w relacje gospodarcze, a których ustalenie jest poprzedzone choćby wstępnym rozeznaniem dotyczącym rynku zbytu określonych towarów i usług. Powstaje ona latami, jest uzupełniana o nowych klientów i usuwa się z niej nieaktualnych. Nie jest to więc zbiór dostępnych powszechnie w Internecie danych teleadresowych firm (*niechronionych przepisami ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych*), ale szczegółowa informacja o rynku zbytu towarów i usług danego przedsiębiorcy i planach jego rozszerzenia, a więc informacja o doniosłym znaczeniu z punktu widzenia prowadzonej działalności gospodarczej.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazano, że informacja staje się "tajemnicą", kiedy przedsiębiorca przejawia wolę zachowania jej jako niepoznawalnej dla osób trzecich. Nie traci natomiast swojego charakteru przez to, że wie o niej pewne ograniczone grono osób zobowiązanych do dyskrecji (*np. pracownicy przedsiębiorstwa*). Pozostanie określonych informacji tajemnicą przedsiębiorstwa wymaga, aby przedsiębiorca podjął działania zmierzające do wyeliminowania możliwości dotarcia do nich osób trzecich w normalnym toku zdarzeń, bez konieczności podejmowania szczególnych starań. Wśród tych działań wymienia się konieczność poinformowania pracownika o poufnym charakterze danej informacji (*por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2000 r., I CKN 304/00, OSNC 2001 nr 4, poz. 59; z dnia 5 września 2001 r., I CKN 1159/00, OSNC 2002 nr 5, poz. 67; z dnia 6 czerwca 2003 r., IV CKN 211/02, LEX nr 585877*).

Także w wyroku z dnia 3 kwietnia 2019r. w sprawie o sygnaturze akt II PK 334/17 Sąd Najwyższy stwierdził, że transferowanie dokumentów pracodawcy z jego serwera na prywatną

poczcie elektronicznej pracownika należy kwalifikować w kontekście naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (*nie tylko przez pryzmat tajemnicy przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji - art. 100 § 2 pkt 5 k.p.*), ale także na podstawie oceny, czy zawarte w nich informacje są tego rodzaju, że ich ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, stwarzając potencjalną możliwość wykorzystania ich przez podmiot konkurencyjny (*art. 100 § 2 pkt 4 k.p.*).

Pracodawca decydując się na ten tryb rozwiązania umowy z pracownikiem na skutek naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na nieupoważnionym dysponowaniu informacjami, danymi powinien jednak pamiętać, że jest to nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy, który powinien być stosowany wyjątkowo i z ostrożnością, przede wszystkim z uwagi na ciężący na pracodawcy ciężar udowodnienia pracownikowi zarówno bezprawności takiego zachowania, jak przypisania mu winy. Zgodzić się bowiem należy ze stanowiskiem Sądu Okręgowego w Gliwicach (*w wyroku z dnia 11 grudnia 2014r., sygn. VIII Pa 140/14*), zgodnie z którym „warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako naruszenie jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy tego naruszenia do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością), czyli winą. Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego ciężkiego charakteru. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika – wina umyślna lub rażące niedbalstwo (*wyrok Sądu Najwyższego z dnia: 21 lipca 1999 roku, w sprawie I PKN 169/99, opublikowany w OSNAPiUS z 2000 roku, nr 20, poz. 746; 21 czerwca 2005 roku, w sprawie II PK 305/04, opublikowany w M. Pr. Pr. z 2005 roku, nr 12, poz. 16*). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Należy przyjąć, że kopiowanie przez pracownika na zewnętrzny nośnik pamięci poufnych danych z serwera pracodawcy, jeżeli odbywa się to poza wiedzą i zgodą pracodawcy, i nie jest uzasadnione wykonywaniem obowiązków pracowniczych, stanowi zagrażające interesowi pracodawcy wykorzystanie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa.

*stan prawny na dzień 14 października 2019r.*

*radca prawny*  
**Leszek Kubicz**

*radca prawny*  
**Beata Urbańska**