

Dyscyplinarka za wykradanie danych

NARUSZENIA

Przesyłanie przez pracownika poufnych danych pracodawcy na prywatne konto e-mail uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 11 września 2014 r. (II PK 49/14).

Stan faktyczny

Pracownica była zatrudniona na stanowisku specjalisty marketingu i sprzedaży. Jako jedna z niewielu osób miała dostęp do poufnych danych pracodawcy. W czasie zatrudnienia zdarzało się, że wysyłała je na swoje prywatne konto e-mail. Czasem korzystała z tego konta w służbowej korespondencji z przełożonymi.

Po tym, gdy strony postanowiły rozwiązać umowę za porozumieniem (ale jeszcze w czasie zatrudnienia), pracownica przesyłała szereg poufnych danych pracodawcy na swoje prywatne konto e-mail. Były tam m.in. wykazy potencjalnych i aktualnych klientów kobiety. Po rozwiązaniu umowy pracownica miała rozpocząć zatrudnienie u konkurencji. Pracodawca dyscyplinarnie rozwiązał z nią umowę o pracę, wskazując jako przyczynę wysyłanie poufnych danych na prywatny e-mail.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy uwzględnił odwołanie pracownicy i zasądził na jej rzecz odszkodowanie. Uznał, że fakt wysyłania poufnych informacji na prywatne konto nie jest jednoznaczny z ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych (m.in. dlatego, że nie udowodniono przekazania tych informacji osobom trzecim).

Sąd okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo. Uznał, że działanie powódki stanowiło ciężkie naruszenie jej podstawowych obowiązków. Podkreślił także, że powódka nigdy wcześniej tak masowo nie przesyłała sobie informacji pracodawcy jak w okresie po zawarciu porozumienia.

Sąd Najwyższy podzielił stanowisko sądu okręgowego i oddalił skargę kasacyjną. Stwierdził, że bazy klientów stanowią informację handlową o wymiernej wartości, a wysyłanie takich danych na prywatne konto email stanowi ich niedozwolone wykorzystanie. ©©

*ZDANIEM EKSPERTA



Łukasz Chruściel

partner w kancelarii *Raczkowski Paruch*,
kieruje biurem kancelarii w Katowicach

Stanowisko Sądu Najwyższego zasługuje na pełną aprobatę. Wynika z niego, że powódka wysyłała dane pracodawcy na prywatne konto e-mail w dwóch przypadkach:

- w związku z pracą i wykonywaniem obowiązków służbowych (co było akceptowane przez przełożonych, gdyż oni także komunikowali się z pracownicą za pośrednictwem jej prywatnego e-maila), oraz
- w związku z odejściem z pracy i chęcią uzyskania danych, które mogą być przydatne podczas zatrudnienia u konkurencji.

Argumenty podnoszone przez powódkę w analizowanej sprawie (wcześniejsze korzystanie z prywatnego maila w kontaktach z przełożonymi) były niezasadne.

Kobieta wysłała szereg danych firmy na miesiąc przed terminem rozwiązania umowy. Oczywiście było, że zamierzała je wykorzystać podczas zatrudniania u konkurencji.

Sąd Najwyższy słusznie uznał, że już samo wysłanie sobie poufnych danych stanowi naruszenie obowiązku przestrzegania tajemnicy służbowej. Wymaganie (jak to uczynił sąd rejonowy), aby pracodawca wykazał, że poufne dane zostały udostępnione osobom trzecim, w praktyce uniemożliwiłoby sankcjonowanie wykradania danych przez pracowników. Przeprowadzenie takiego dowodu byłoby bowiem bardzo trudne, a często nawet niemożliwe.

Jeżeli zatem pracownik przesyłał sobie poufne informacje pracodawcy na swoją skrzynkę albo w inny sposób zbierał te informacje – np. zgrywa je na pamięć USB lub zapisuje w swojej chmurze, a takie przesyłanie/zbieranie nie wynika z obowiązków pracowniczych, to rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p. jest jak najbardziej zasadne.

Nie ma znaczenia, czy te dane pracownik wykorzystał lub przekazał osobie trzeciej. Wystarczy potencjalne zagrożenie naruszenia interesów pracodawcy. ©©