



Sygn. akt II PK 334/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiryło (przewodniczący)
SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)
SSN Andrzej Wróbel

Protokolant Anna Pęsko

w sprawie z powództwa I. S.
przeciwko „C.” spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.
oraz „T.” spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w likwidacji z siedzibą w W.
o ustalenie, odszkodowanie, wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 3
kwietnia 2019 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej „C.” spółki z ograniczoną odpowiedzialnością
z siedzibą w W. od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 13 kwietnia 2017 r., sygn. akt XXI Pa [...],

- I. uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 1 i 4 i sprawę w tym zakresie przekazuje Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania;**
- II. oddala skargę kasacyjną w pozostałym zakresie;**
- III. pozostawia Sądowi Okręgowemu w W. orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z 18 marca 2015 r., sygn. akt VII P [...], (1) ustalił, że powódka I. S. była zatrudniona w „C.” Sp. z o.o. w W. w okresie od 8 sierpnia 2005 r. do 27 kwietnia 2012 r., przy czym: (a) od 1 maja 2009 r. należne wynagrodzenie wynosiło 7.081 zł brutto miesięcznie, (b) do 31 lipca 2008 r. zajmowała stanowisko asystenta działu handlowego, a od 1 sierpnia 2008 r. specjalisty do spraw sprzedaży systemów zasilania gwarantowanego; (2) oddalił powództwo o ustalenie w pozostałym zakresie; (3) oddalił powództwo o sprostowanie świadectwa pracy; (4) oddalił powództwo o odszkodowanie; (5) zasądził od pozwanej na rzecz powódki tytułem wynagrodzenia: (a) kwotę 4.786 zł z odsetkami ustawowymi od 1 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty; (b) kwotę 2.513 zł brutto z odsetkami ustawowymi od 28 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty; (6) umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o wynagrodzenie w pozostałym zakresie; (7) nadał wyrokowi w punkcie piątym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.081 zł, (8) pozostawił rozstrzygnięcie o kosztach postępowania referendarzowi sądowemu.

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona w „C.” Sp. z o.o. w W. od 8 sierpnia 2005 r. do 27 kwietnia 2012 r. W dniu 26 marca 2012 r. wypowiedziała umowę o pracę. Każdy pracownik „C.” Sp. z o.o. w W. oprócz umowy o pracę zawierał także ustną umowę cywilnoprawną z „T.” Sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą w W.. Pracownicy otrzymywali w ten sposób dwa składniki wynagrodzenia - jeden od „C.” Sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę i drugi od „T.” Sp. z o.o. w likwidacji na podstawie umowy zlecenia. Powódka otrzymywała kwotę 2.200 zł z tytułu umowy o pracę i kwotę 4.032 zł z tytułu umowy zlecenia. Na dzień 18 czerwca 2010 r. w strukturze organizacyjnej „C.” Sp. z o.o. występowali: dyrektor handlowy ze swoim zastępcą, dyrektor naczelny, dyrektor finansowy, dyrektor działu serwisu. Powódka podlegała dyrektorowi handlowemu. Powódka wielokrotnie wykonywała swoje obowiązki ponad obowiązujące normy czasu pracy i w warunkach domowych. Opracowała bazę danych klientów „C.” Sp. z o.o. między innymi na podstawie raportu T.. Powyższy dokument przesłała 25 marca 2012 r. z adresu mailowego służbowego - [...]@[...].com.pl na prywatny adres mailowy - [...]@poczta.[...].pl.

Ponadto przesyłała na prywatny adres mailowy prowadzoną korespondencję z klientami „C.” Sp. z o.o. Na mocy umowy z 24 sierpnia 2012 r. o przelewie wierzytelności „C.” Sp. z o.o. przeniosła wierzytelność dotyczącą pobranych i nierozliczonych przez powódkę zaliczek w łącznej kwocie 7.000 zł na rzecz „T.” Sp. z o.o. w likwidacji.

Sąd Rejonowy uznał powództwo w części za uzasadnione. W ocenie Sądu, powódka wykazała, że ma interes prawny w ustaleniu, iż w okresie od 8 sierpnia 2005 r. do 27 kwietnia 2012 r. istniał pomiędzy nią a pozwaną „C.” sp. z o.o. stosunek pracy na podstawie umowy o pracę. Sąd stwierdził, że pozwana „T.” Sp. z o.o. w likwidacji w W. nie sporządziła z powódką umowy na piśmie oraz nie nazwała wyraźnie łączącej je umowy zlecenia. Sąd uznał, że umowa zlecenia łącząca powódkę z pozwanym „T.” Sp. z o.o. w likwidacji miała charakter pozorny. Ta Spółka wystawiała faktury VAT za wykonywanie zleceń (o których powódka nie miała pojęcia) w czasie wykonywania obowiązków służbowych oraz w miejscu do tego przeznaczonym na rzecz pozwanej „C.” Sp. z o.o. w W.. Wobec ustalenia, że umowa cywilnoprawna powódki z „T.” Sp. z o.o. w likwidacji miała charakter pozorny, a w rzeczywistości powódkę łączył stosunek pracy z „C.” Sp. z o.o., Sąd ustalił wysokość wynagrodzenia powódki od 1 maja 2009 r. na kwotę 7.081 zł.

Sąd ustalił także, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką była okoliczność wysłania przez nią bazy adresowej klientów pozwanej na swój prywatny adres mailowy. W ocenie Sądu Rejonowego, rozwiązanie stosunku pracy przez pozwaną „C.” Sp. z o.o. na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było zasadne. Wobec czego Sąd oddalił powództwo w tym zakresie. Z racji korekty świadectwa pracy, powództwo w zakresie sprostowania świadectwa pracy Sąd oddalił.

W wyniku zaskarżenia powyższego wyroku przez powódkę (w zakresie oddalenia powództwa o odszkodowanie), pozwanej „C.” Sp. z o.o. w W. (w zakresie pkt 1, V a i b oraz VII) oraz wezwanej do udziału w sprawie pozwanej „T.” Sp. z o.o. w likwidacji w W. (w zakresie pkt. 1a), Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 13 kwietnia 2017 r., sygn. akt XXI Pa [...], zmienił zaskarżony wyrok w pkt. 4 w ten sposób, że zasądził od „C.” Sp. z o.o. na rzecz powódki kwotę 14.830 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 16 lipca 2012 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz z

odsetkami za opóźnienie w wysokości ustawowej od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (pkt 1); oddalił apelację „C.” Sp. z o.o. z siedzibą w W. (pkt 2); oddalił apelację „T.” Sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą w W. (pkt 3); rozstrzygając o kosztach postępowania (pkt. 4 i 5).

Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił, że około 10 pracowników „C.” Sp. z o.o., w tym powódka, świadczyło pracę na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych z „T.” Sp. z o.o. w likwidacji; D. K. jest wspólnikiem, a zarazem prezesem „C.” Sp. z o.o. i jednocześnie pozostaje jedynym wspólnikiem i likwidatorem „T.” Sp. z o.o., a wcześniej był prezesem tej spółki. K. R. jest wspólnikiem „C.” Sp. z o.o., a w okresie współpracy z powódką była także prokurentem „T.” Sp. z o.o. w likwidacji. Sąd Okręgowy ustalił także, że powódka 25 marca 2012 r. o godzinie 13.56 przesłała ze służbowego adresu mailowego [...]@[...].pl na prywatny adres mailowy [...]@poczta[...]pl wiadomość mailową utworzoną i wysłaną 15 kwietnia 2009 r. do Z. K., P. B., J. G. i X. Y.. Załącznikiem do maila z 15 kwietnia 2009 r. był plik o nazwie [...]ods W dniu 26 marca 2012 r. powódka złożyła pracodawcy „C.” Sp. z o.o. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, proponując jednocześnie rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Pismem z 31 marca 2012 r. „C.” Sp. z o.o. poinformowała powódkę, że nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, a umowa o pracę rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez powódkę. Pracodawca pismem z 23 kwietnia 2012 r. złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę decyzji wskazał wysłanie ze skrzynki [...]@[...].pl na adres mailowy [...]@poczta[...]pl poszczególnych fragmentów bazy klientów „C.” Sp. z o.o., która to baza objęta jest tajemnicą przedsiębiorstwa Spółki. Ostatni fragment bazy wysłano w dniu 25 marca 2012 r., tj. w dzień złożenia przez pracownika wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego, apelacja powódki okazała się uzasadniona. Sąd wskazał, że obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa jest obowiązkiem każdego pracownika, co wynika w szczególności z art. 100 § 1 pkt 4 i 5 k.p. Sąd Okręgowy uznał, że informacje zawarte w mailu z 25 marca 2012 r. nie

stanowiły tajemnicy przedsiębiorstwa, a co za tym idzie, przesłanie zestawienia potencjalnych kontrahentów na prywatny adres mailowy powódki nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka sporządziła sporną bazę na podstawie danych i informacji, które były ogólnodostępne. Skorzystała w tym celu z opublikowanego w Internecie raportu T., który zawiera informacje o spółkach z sektora telekomunikacyjnego i informatycznego, co zresztą przyznała pozwana „C.” Sp. z o.o. Baza klientów przedstawiona przez pozwaną zawierała dane teleadresowe części spółek z raportu, zawierała ich nazwę, adres siedziby, numer telefonu i faxu, adresy email spółek i przedstawicieli handlowych. W ocenie Sądu Okręgowego, informacji tych nie sposób uznać za tajemnice przedsiębiorstwa, skoro były one ogólnodostępne. Sąd Okręgowy wskazał ponadto, odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, że informacja staje się „tajemnicą”, kiedy przedsiębiorca przejawia wolę zachowania jej jako niepoznawalnej dla osób trzecich. 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. Sąd podkreślił, że dokument przesłany przez powódkę 25 marca 2012 r. na jej prywatną skrzynkę mailową, będący załącznikiem emaila z 15 kwietnia 2009 r., nie stanowił bazy danych aktualnej na dzień przesłania maila. W istocie było to przesłanie maila utworzonego 15 kwietnia 2009 r., zawierającego załącznik „[...]ods”, a więc dane aktualne, ale niemalże trzy lata wcześniej, czyli z początku 2009 r. Sąd ustalił jednocześnie, że dane wskazywane przez Spółkę nie odpowiadają treści faktycznego załącznika do emaila z 15 kwietnia 2009 r., przesłanego na adres mailowy powódki 25 marca 2012 r. Pracodawca nie wykazał więc, jakie dane w istocie zawierał plik będący załącznikiem do maila z 15 kwietnia 2009 r. Wobec tego twierdzenia o naruszeniu tajemnicy przedsiębiorstwa przez powódkę nie zostały udowodnione. Z tych względów Sąd Okręgowy uznał, że powódka nie naruszyła tajemnicy przedsiębiorstwa pozwanej Spółki, a uchybienie, jakiego się dopuściła, nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W konsekwencji przyczyna wskazana w oświadczeniu

o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką była nieprawdziwa i nie uzasadniała przyjętego przez pracodawcę sposobu rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Okręgowy, oceniając apelacje obu pozwanych, uznał je za nieuzasadnione. Uwzględniając ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego oraz ustalenia poczynione przed Sądem Okręgowym, Sąd odwoławczy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji dotyczące powiązań osobowych oraz kapitałowych obu pozwanych. Stwierdził, że pozwane Konsorcjum wykonywało w rzeczywistości zlecenia wyłącznie na rzecz pozwanej „C.” Sp. z o.o. Okoliczność ta dodatkowo, zdaniem Sądu, potwierdza istnienie silnych powiązań między obiema Spółkami i wykonywanie przez pracowników czynności, które z punktu widzenia obowiązków pracowniczych były nierozzerwalne, a jedynie na potrzeby wynagrodzenia (a w istocie obciążeń publicznoprawnych dla Spółek) podzielone na dwa różne stosunki prawne (pracowniczy i cywilnoprawny) z dwoma oddzielnymi podmiotami gospodarczymi. Sąd wskazał dalej, że o pozorności umowy cywilnoprawnej powódki świadczy również zakres zadań przez nią wykonywanych. Powódka w pozwanej „C.” Sp. z o.o. była handlowcem i jej obowiązkiem było przygotowywanie ofert handlowych dla potencjalnych klientów Spółki, co wiązało się z oferowaniem do sprzedaży produktów pozwanej. Z kolei w ramach umowy cywilnoprawnej z „T.” Sp. z o.o. w likwidacji powódka wykonywała czynności marketingowe, które w ocenie Sądu w rzeczywistości i tak wykonywałyby w ramach umowy o pracę z pozwaną „C.” Sp. z o.o. właśnie w ramach obowiązku przygotowania oferty dla klienta. W ocenie Sądu, właściciel obu Spółek, kierując się względami finansowymi, zdecydował o sposobie rozliczania pracy wykonywanej w istocie na rzecz „C.” Sp. z o.o. Zatem powódka faktycznie wykonywała obowiązki jedynie dla spółki „C.”, a rola „T.” Sp. z o.o. w likwidacji sprowadzała się do wypłacania części wynagrodzenia w ramach umowy cywilnoprawnej. W konsekwencji, umowa między powódką a pozwanym Konsorcjum miała pozorny charakter. Pod tą umową kryła się umowa wykonywana dotychczas przez powódkę na rzecz spółki „C.” Sp. z o.o. Powódka nie wykonywała na rzecz Konsorcjum żadnych innych czynności, które nie wynikałyby z zakresu obowiązków w stosunku pracowniczym. Z powyższych względów Sąd Okręgowy nie uznał, aby powódkę z Konsorcjum „T.” Sp. z o.o. w likwidacji łączył samodzielny

stosunek prawny czy to pracowniczy, czy też cywilnoprawny, wobec czego przeprowadzenie wykładni postanowień umowy nie było konieczne.

Odnośnie do pozostałych zarzutów, Sąd drugiej instancji za nieuzasadniony uznał zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w zakresie braku wyjaśnienia w treści uzasadnienia przyczyn, dla których Sąd Rejonowy odmówił wiarygodności zeznaniom świadków K. R., S. B., M. S. oraz reprezentanta pozwanej D. K.. W ocenie Sądu Okręgowego, brak było podstaw do odmówienia wiarygodności zeznaniom S. B. oraz M. S., tyle że zeznania tych świadków były nieprzydatne w zakresie ustalenia okoliczności, czy powódka świadczyła faktycznie pracę na rzecz Konsorcjum. Odnośnie zaś zeznań K. R. oraz D. K., to w ocenie Sądu Okręgowego, zeznania te nie mogły stanowić wiarygodnego dowodu. Co do wynagrodzenia za marzec i kwiecień 2012 r., Sąd Okręgowy wskazał, że pozwana całkowicie pomija okoliczność pozorności umowy cywilnoprawnej, która rzekomo łączyła powódkę z „T.” Sp. z o.o. w likwidacji. W konsekwencji wynagrodzenie wypłacane z ramach umowy zlecenia było faktycznie wynagrodzeniem z tytułu umowy o pracę i wobec tego podlega ochronie wynikającej z art. 87 § 1 k.p. oraz art. 91 § 1 k.p., a powódka nie wyraziła zgody na potrącenie wierzytelności, wobec czego dokonane potrącenie nie mogło odnieść zamierzonego skutku.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła pozwana „C.” Sp. z o.o. z siedzibą w W. w części, to jest w zakresie rozstrzygnięcia w pkt. 1, 2 oraz 4.

Pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez jego błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, to jest:

1) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. przez błędną wykładnię w części, w której przepis art. 100 § 2 pkt 4 k.p. stanowi o obowiązku pracownika zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę („tajemnica pracodawcy”), polegającą na uznaniu, że w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., tak samo jak w art. 100 § 2 pkt 5 k.p., chodzi o tajemnicę przedsiębiorstwa zdefiniowaną w art. 11 ust. 4 ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (utożsamienie „tajemnicy pracodawcy” z tajemnicą przedsiębiorstwa), podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu wskazuje, że zakres informacji podlegających ochronie na podstawie art. 100 § 2

pkt 4 k.p. jest znacznie szerszy niż zakres informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, w konsekwencji czego przesłanki opisane w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. w części, w jakiej stanowi on o obowiązku zachowania przez pracownika w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, w ogóle nie stały się przedmiotem badania (ustaleń i rozważań) Sądu Okręgowego w W., gdyż, jak wynika z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku, Sąd ten analizował sprawę wyłącznie w aspekcie art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji;

2) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. przez jego niezastosowanie w części, w której stanowi on o obowiązku chronienia przez pracownika mienia zakładu pracy, podczas gdy zachowanie powódki polegające na przesłaniu ze skrzynki firmowej [...]@[...]com.pl na prywatny adres mailowy [...]@poczta.[...]pl bazy klientów pracodawcy naruszało podstawowy obowiązek pracownika chronienia mienia zakładu pracy, przy czym w efekcie obu tych naruszeń Sąd drugiej instancji bezzasadnie uznał, że skoro powódka nie naruszyła tajemnicy przedsiębiorstwa pracodawcy w rozumieniu ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, to nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co oznacza, że pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, za co powódce należy się odszkodowanie, podczas gdy należało uznać, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 100 § 2 pkt 4 k.p.;

3) art. 22 § 1 oraz 1⁽¹⁾ k.p. w związku z art. 83 § 1 k.c. w zw. z 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich błędne zastosowanie i w konsekwencji uznanie, że ustne umowy cywilnoprawne (zlecenia) zawierane przez pozwane „T.” sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą w W. oraz powódkę miały charakter czynności pozornych, a co za tym idzie, że powódka pozostawała wyłącznie w stosunku pracy ze skarżącą.

Skarżąca zarzuciła ponadto naruszenie przepisów postępowania, które mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

4) art. 316 k.p.c. w związku z 391 k.p.c. i art. 382 k.p.c. przez pominięcie części okoliczności, wynikających z materiału dowodowego zebranego w sprawie, a przy tym zaniechanie dokonania wyczerpujących ustaleń w sprawie, które skutkowało błędnym przyjęciem, że powódka faktycznie pozostawała w zatrudnieniu wyłącznie u skarżącej, a umowa zawarta z pozwanym „T.” Sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą w W. miała mieć charakter pozorny, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym zeznań świadków i przesłuchania skarżącej wynika, że powódka na podstawie umowy z pozwanym „T.” Sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą w W. wykonywała czynności, które nie należały do jej obowiązków pracowniczych na podstawie umowy o pracę ze skarżącą, a w konsekwencji, że powódka równocześnie pozostawała w zatrudnieniu w oparciu o umowę o pracę ze skarżącą, a także w oparciu o umowę zlecenia z pozwanym Konsorcjum.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W., a także zasądzenie od powódki na rzecz skarżącej kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Powódka w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od skarżącej na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Do podstawowych obowiązków pracownika należy między innymi dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę - art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach - art. 100 § 2 pkt 5 k.p. Dla oceny zarzutu naruszenia art. 52 ust. 1 pkt 1 k.p. – ze względu na wspierającą go argumentację – konieczne jest ustalenie wzajemnych relacji między obiema tymi podstawowymi obowiązkami pracowniczymi.

Wyrażony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek pracownika, by „dbał o dobro zakładu pracy, chronił jego mienie oraz zachował w tajemnicy informacje, których

ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”, jest określany powszechnie - w skrócie - jako obowiązek dbałości o interesy pracodawcy. W związku z tym, że przedmiotem obowiązku dbałości pracownika jest całokształt interesów majątkowych i niemajątkowych zakładu pracy, należy uznać, że obowiązek ten dotyczy konkretyzacji sposobu korzystania ze wszystkich uprawnień, jeżeli czynienie użytku ze swego prawa może rzutować na dobro zakładu pracy. Przedmiotem wskazanej powinności może być zarówno nakaz właściwego korzystania z uprawnień wprost określających pozycję pracownika jako strony stosunku pracy, jak i nakaz właściwego korzystania z innych uprawnień niż pracownicze. W konkretnej sytuacji faktycznej okazać się bowiem może, że korzystanie z takich uprawnień pozostaje w kolizji z dobrem pracodawcy, innych pracowników, wspólnym dobrem załogi lub dobrem wspólnie prowadzonej działalności (por. wyroki Sądu Najwyższego z 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 90 i z 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517).

Jedną z tajemnic, do przestrzegania której zobowiązany jest pracownik na podstawie art. 100 § 2 pkt 5 k.p. jest tajemnica przedsiębiorstwa zdefiniowana w art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 419). Zgodnie z jego treścią, 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. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2014 r., II PK 49/14 (OSNP 2016 nr 1, poz. 8), jednym z wyznaczników uznania informacji za tajemnicę przedsiębiorstwa jest jej obiektywna wartość gospodarcza, jaką sobą przedstawia. W związku z tym ustawodawca w art. 55¹ k.c. uznał tajemnicę przedsiębiorstwa za niematerialny składnik przedsiębiorstwa (pkt 8). Taką obiektywną wartość gospodarczą ma baza klientów i potencjalnych klientów danego podmiotu gospodarczego stanowiąca informację o gronie 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, lecz 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. Baza aktualnych i potencjalnych klientów przedsiębiorcy nie stanowi zatem „zwykłego zbioru teleadresowego spółek”, mimo że zawiera ogólnodostępne dane tych podmiotów. Jak wskazano wyżej, w wykazie zawierającym zestawienie aktualnych i potencjalnych klientów wymierną wartość mają nie ich ogólnie dostępne dane teleadresowe, ale to, że taka umownie nazwana „baza klientów” ujawnia aktualny i planowany rynek zbytu towarów lub usług danego przedsiębiorcy (ujawnia aktualne i planowane relacje gospodarcze), co może stanowić istotną informację dla konkurencji umożliwiającą przejęcie tego rynku zbytu.

Drugim wymaganym elementem uznania informacji z tajemnicę przedsiębiorstwa jest podjęcie przez przedsiębiorcę działań pozwalających na utrzymanie poufności danej informacji. 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).

Biorąc pod uwagę powyższe poglądy, informacja identyfikująca klientów i potencjalnych klientów danego podmiotu gospodarczego, nawet jeśli nie można jej zakwalifikować jako tajemnicy przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ust. 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji ze względu na niezastrzeżenie/niezabezpieczenie jej poufności, stanowi wymierną wartość dla pracodawcy. Zatem możliwość dostępu do tej informacji podmiotów, które mogą ją wykorzystać ze szkodą dla interesów majątkowych pracodawcy (np. przez przejęcie klientów) stanowi stan narażenia pracodawcy na szkodę, w którym szczególnego znaczenia nabierają okoliczności związane z przejściem pracownika (przekazującego takie informacje poza serwer pracodawcy) do podmiotu świadczącego konkurencyjne usługi. Samo jednak przekazanie takiej informacji poza serwer pracodawcy nie przesądza o naruszeniu podstawowego obowiązku zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę - art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Decydujące w tym zakresie znaczenie ma ocena, czy takie zachowanie pracownika służyło wykonywaniu jego obowiązków pracowniczych (a nie do innych celów) i stanowiło akceptowaną przez pracodawcę praktykę, wymuszoną realiami warunków pracy (np. konieczność wykonywania pracy poza zakładem pracy i brak dostępu do służbowej poczty elektronicznej). Trudno bowiem uznać za bezprawne zachowanie pracownika, który wykonuje swoje obowiązki pracownicze, dostosowując się do ustalonej przez pracodawcę organizacji pracy. W takim przypadku to pracodawcę, a nie pracownika obciąża ryzyko szkody, o której mowa w art. 100 § 2 pkt 4 *in fine* k.p. W rezultacie transferowanie dokumentów pracodawcy z jego serwera na prywatną pocztę elektroniczną należy kwalifikować w kontekście naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie tylko przez pryzmat tajemnicy przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ust. 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, 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.

Strona pozwana skonkretyzowała zarzucane powódce ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jako przetransferowanie danych znajdujących się służbowej poczcie elektronicznej na prywatny adres mailowy

powódki. Zakwalifikowanie w piśmie rozwiązującym umowę o pracę przekazywanych informacji jak „tajemnicy przedsiębiorstwa” nie implikowało zawężenia pola badawczego jedynie do obowiązku wynikającego z art. 100 § 2 pkt 5 k.p. Z mocy art. 30 § 4 k.p. na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem precyzyjne określenie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje to zachowanie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2018 r., I PK 19/17, LEX nr 2492099).

W niniejszej sprawie Sąd drugiej instancji ocenił zarzut stawiany powódce jedynie w kontekście naruszenia obowiązku wynikającego z art. 100 § 2 pkt 5 k.p., uznając, że przekazane informacje nie stanowiły tajemnicy przedsiębiorstwa (błędnie przy tym koncentrując się na danych teleadresowych kontrahentów, z pominięciem aspektu informacyjnego o klientach i potencjalnych klientach skarżącej), pozostawiając poza zainteresowaniem obowiązek dbałości o interesy pracodawcy - art. 100 § 2 pkt 4 k.p., który polega (także) na chronieniu informacji stanowiących efekt opłaconej przez pracodawcę pracy po to, aby nie mogły z nich nieodpłatnie korzystać osoby trzecie i to w sposób zagrażający istotnemu interesowi pracodawcy. W konsekwencji potwierdził się zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 4 k.p.

Pozostała część zarzutów skargi kasacyjnej dotyczy rozstrzygnięcia ustalającego warunki zatrudnienia powódki, w szczególności wysokości przysługującego jej wynagrodzenia za pracę od 1 maja 2009 r., a w konsekwencji zasądzenia (w kwotach wynikających z wyroku Sądu pierwszej instancji) wynagrodzenia za marzec i maj 2012 r. Sprowadzają się one do zakwestionowania stanowiska o pozorności ustnych umów zlecenia zawieranych przez powódkę z T. Sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą w W., w rezultacie czego wysokość należnego powódce wynagrodzenia ustalona została jako suma wynagrodzenia z umowy o pracę i umowy zlecenia. W omawianym zakresie skarżąca postawiła zarzut naruszenia przepisów postępowania: art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c.

w związku z art. 382 k.p.c. Zgodnie z art. 316 § 1 k.p.c., po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy; w szczególności zasądzeniu roszczenia nie stoi na przeszkodzie okoliczność, że stało się ono wymagalne w toku sprawy (zasada aktualności orzekania). Z przepisu tego wynika, że chwilą miarodajną dla oceny sprawy będącej podłożem wyroku, pod względem faktycznym i prawnym, jest chwila zamknięcia rozprawy. Odpowiednie stosowanie w postępowaniu apelacyjnym art. 316 § 1 k.p.c. oznacza, że sąd drugiej instancji zobowiązany jest – przy uwzględnieniu unormowań zawartych w art. 381 i 382 – brać pod uwagę zmiany w stanie faktycznym i prawnym sprawy, wpływające na treść orzeczenia. O naruszeniu przez sąd drugiej instancji art. 316 § 1 k.p.c. można mówić wówczas, gdyby sąd ten nie uwzględnił zmian stanu faktycznego lub prawnego zaistniałych w toku postępowania apelacyjnego (pomiędzy wyrokowaniem przez sąd pierwszej instancji a zamknięciem rozprawy przez sąd odwoławczy - por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2011 r., II UK 51/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 267). Omawiany przepis nie może natomiast stanowić podstawy do wysuwania zarzutów dotyczących pominięcia przez sąd drugiej instancji przy wyrokowaniu (ustaleniu stanu faktycznego) części materiału dowodowego sprawy, gdyż tego rodzaju uchybienie wymaga postawienia zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c. (co też skarżąca uczyniła).

W systemie apelacji pełnej sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Jako sąd merytorycznie rozpoznający sprawę od początku nie może pominąć środków dowodowych wskazanych przez strony na okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Z tego względu w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że chociaż art. 382 k.p.c. ma charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania apelacyjnego, jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy, to jednak może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, jeżeli skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego materiału oraz że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (zob. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 100/98, OSNC 1999 nr 9, poz. 146 i z dnia 7 lipca

1999 r., I CKN 504/99, OSNC 2000 nr 1, poz. 17 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., III CSK 337/06, LEX nr 274217; z dnia 9 czerwca 2005 r., III CK 674/04, LEX nr 180851; z dnia 12 czerwca 2013 r., II CSK 634/12, LEX nr 1363015). W tym kontekście zauważyć należy, że Sąd drugiej instancji nie pominął zeznań prezesa pozwanej, które uznał za niewiarygodne, a także zeznań świadków S. B. i M. S., które ocenił jako nieprzydatne „w zakresie ustalenia okoliczności, czy powódka świadczyła faktycznie pracę na rzecz spółki T.”. W istocie natomiast nie odniósł się do zeznań świadka M. N.. Nie ma to jednak istotnego wpływu na wynik sprawy, czego wymaga art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. Zważyć bowiem należy, że miały one potwierdzać (podobnie jak i zeznania wymienionych wyżej świadków) wykonywanie przez powódkę pracy w postaci przygotowywania reklam, prezentacji, udziału w konferencjach, badania konkurencji, a w takiej sytuacji należy przypomnieć ocenę Sądu drugiej instancji, że obowiązki marketingowe stanowiły nierozdzielną część obowiązków pracowniczych. Sama zresztą skarżąca w sposób niezamierzony potwierdza te oceny, wywodząc, że: „(...) fakt wykonywania czynności w ramach zlecenia często w tym samym miejscu i w tych samych okolicznościach co umowy o pracę był z pewnością istotnym elementem, który skłonił powódkę do zawarcia z drugim podmiotem umowy zlecenia. Gdyby zleceniodawca (...) zaoferował powódce wykonywanie zlecenia w innym miejscu, w innych warunkach niż te, które wynikały ze stosunku pracy (...), to mogłoby się okazać nie do pogodzenia z wykonywaniem obowiązków pracowniczych”. Innymi słowy, czynności marketingowe wykonywane „w tych samych okolicznościach” co czynności wynikające z umowy o pracę były „do pogodzenia” z obowiązkami pracowniczymi, ponieważ stanowiły ich immanentną część.

W związku z tym uznać należy, że skarżąca nie podważyła skutecznie kluczowego dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy ustalenia (którym Sąd Najwyższy jest związany na mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c.), że powódka w istocie wykonywała tylko te czynności, które należały do jej obowiązków pracowniczych, a więc że istniała jedna więź prawna, gdyż nie jest możliwe, aby tę samą pracę objąć umową o pracę i umową zlecenia - zawartymi z różnymi podmiotami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2019 r., II PK 306/17, niepublikowany).

W wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2013 r., II PK 50/13 (OSNP 2014 nr 9, poz. 129), z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 241/13 (LEX nr 1455193) oraz z dnia 20 listopada 2013 r., II PK 55/13 (LEX nr 1441273) podkreślono, że umowa zlecenia nie rodzi stosunku obligacyjnego przez samo jej sporządzenie (zawarcie) na piśmie, gdy nie są realizowane ani obowiązki zleceniodawcy, ani obowiązki zleceniobiorcy a praca, o której mowa w tej umowie, jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. W takim wypadku nie ma potrzeby weryfikowania umowy zlecenia zawartej z odrębnym podmiotem z punktu widzenia jej skuteczności (ważności), bowiem należy ją uznać nie tyle za pozorną, co uśpioną (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2014 r., I PK 118/14, LEX nr 1628902). W związku z powyższym chybiony jest kluczowy zarzut naruszenia art. 22 § 1 i 1¹ k.p., które to przepisy obejmują także sytuację, w której praca odpowiadająca cechom stosunku pracy została objęta formalnie umową wiążącą jej wykonawcę z innym podmiotem niż pracodawca, na którego rzecz praca ta była faktycznie wykonywana, natomiast pozostałe przywołane przepisy – art. 83 § 1 k.c. i art. 353¹ k.c. nie mają żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Odrębną natomiast kwestię stanowi to, w jaki sposób ustalenie, że pracownika łączyła wyłącznie więź prawna z pracodawcą przekłada się na wysokość umówionego wynagrodzenia za pracę. Jednakże w niniejszej sprawie rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji w tym zakresie uchyla się spod kontroli Sądu Najwyższego. Skarga kasacyjna nie zawiera bowiem adekwatnego do tego problemu zarzutu naruszenia art. 29 § 1 pkt 3 k.p. w związku z art. 78 § 1 k.p., w ramach którego można by rozważać, czy o rozłożeniu zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty decydował faktyczny układ stosunków ekonomicznych i własnościowych między pracodawcą a zleceniodawcą, w ramach którego zawarta umowa zlecenia służyła jedynie formalnemu przypisaniu części należności za pracę podmiotowi innemu niż pracodawca. W takim bowiem układzie postanowienie umowy o pracę określające wysokość wynagrodzenia uznać należałoby za nieodpowiadające jego wycenie dokonanej przez pracodawcę w oparciu o wytyczne wynikające z art. 78 § 1 k.p. Nie chodzi w tym przypadku do kształtowanie treści stosunku pracy, do czego sąd nie jest uprawniony, ale o ocenę,

że według pracodawcy umówione wynagrodzenie za pracę (ustalone w samej tylko umowie o pracę) nie odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy, skoro zdecydował się na wypłacanie „za pośrednictwem” innego podmiotu dodatkowych kwot.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok w części dotyczącej odszkodowania (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.) oraz kosztów postępowania, a w pozostałej części oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., pozostawiając Sądowi Okręgowemu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego (art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.).