

wrzesień 2023 r.

GWW



Newsletter GWW
PRAKTYKA PRAWA PRACY
9/2023

ZMIANY W PRAWIE

Minimalne wynagrodzenie za pracę i minimalna stawka godzinowa w 2024 r.

Rada Ministrów przyjęła 14 września 2023 r. rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r. (Dz.U. z 2023 r., poz. 1893). Podobnie jak w bieżącym roku w 2024 r. nastąpi dwukrotna podwyżka minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz stawki godzinowej.

Od 1 stycznia 2024 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wyniesie 4242 zł, zaś minimalna stawka godzinowa – 27,70 zł. Od 1 lipca 2024 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wyniesie 4300 zł, zaś minimalna stawka godzinowa – 28,10 zł.

Rozporządzenie wchodzi w życie 1 stycznia 2024 r.

AUTOR: *Joanna Łukaszczuk, radca prawny, doktor nauk prawnych*

Kontakt: Joanna.Lukaszczuk@gww.pl

O TYM WARTO WIEDZIEĆ

1. Brak rekompensaty za czas dyżuru pracownika zdalnego

Wprowadzenie do kodeksu pracy postanowień dotyczących pracy zdalnej spowodowało pojawienie się wielu wątpliwości w zakresie świadczenia pracy w tej formie, zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników. Praktyczna bowiem strona wykonywania pracy zdalnej w odniesieniu do konkretnych zdarzeń faktycznych rodzi

wiele pytań. Jednym z nich jest sytuacja zobowiązania pracowników do dyżurowania podczas wykonywania pracy zdalnej. Czy pracownikom będzie przysługiwała rekompensata, gdy pomimo obowiązku dyżurowania nie świadczyli oni pracy? Czy świadczenie dyżuru tzw. domowego może być wliczane do czasu pracy oraz w jaki sposób pracodawca powinien traktować ten czas?

Praca zdalna i dyżur w kodeksie pracy

Przepisy regulujące pracę zdalną weszły w życie 7 kwietnia 2023 r. na mocy ustawy z 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

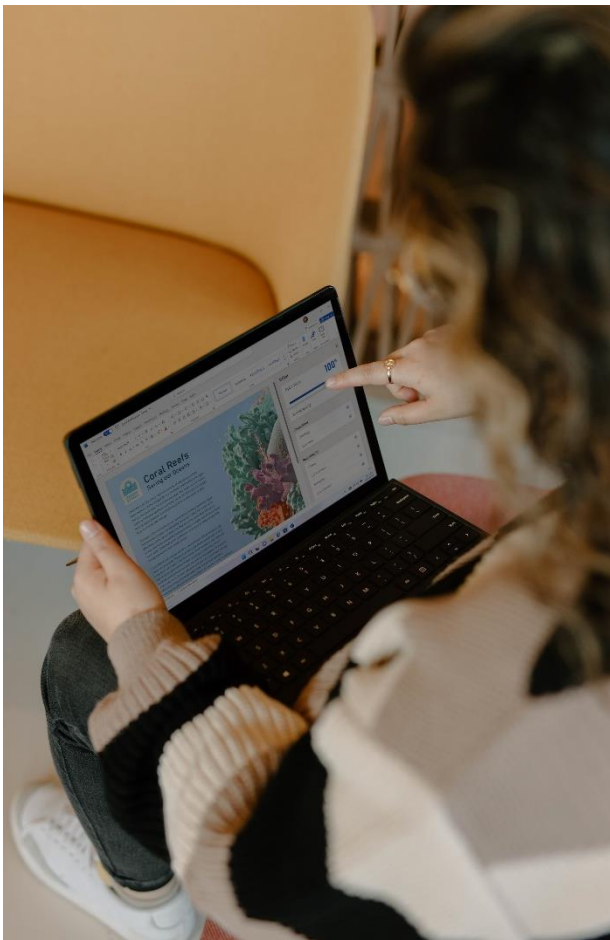
Zgodnie z art. 67¹⁸ Kodeksu pracy pracą zdalną jest praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Jednocześnie, dyżur to termin, którego definicja znajduje się w art. 151⁵ § 1 Kodeksu pracy, a brzmi ona: „pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę”. Zgodnie z § 2 ww. przepisu czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Jednocześnie § 3 reguluje kwestię rekompensaty przysługującej pracownikowi za czas dyżuru (z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu), tj. udzielenie czasu wolnego lub wypłata wynagrodzenia w sytuacji braku możliwości udzielenia czasu wolnego, według zasad opisanych w ww. przepisie.

Ustalenie miejsca wykonywania pracy

Istotne jest, że na gruncie aktualnie obowiązujących przepisów możliwe jest ustalenie kilku miejsc wykonywanej pracy – zarówno pracy

wykonywanej fizycznie, jak i zdalnie. Nie istnieją przepisy, które ograniczałyby zakres liczby miejsc świadczenia do jednego, co oznacza, że zarówno pracodawca, jak i pracownik mogą ustalić więcej takich miejsc, zaś art. 29 § 1 pkt 2 jednoznacznie wskazuje na: „miejsce lub miejsca wykonywania pracy”, co potwierdza możliwość określenia większej liczby miejsc wykonywania pracy. W wyroku Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r. (PK 230/07) wskazano, że zakres wyrażenia „miejsce wykonywania pracy” (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.) jest szerszy niż zakres nazwy „stałe miejsce pracy” (art. 77^s § 1 k.p.). Spełnienie wymagania przewidzianego w art. 29 § 1 pkt 2 k.p. może polegać na wskazaniu „stałego miejsca pracy”, na wskazaniu obok stałego miejsca pracy także niestałego miejsca (miejsc) pracy bądź na wskazaniu niestałych (zmiennych) miejsc pracy w sposób dostatecznie określony.



Zobowiązanie do pozostawania w gotowości do wykonywania pracy

Zgodnie z obowiązującymi przepisami pracodawca może zobowiązać do pełnienia dyżuru poza normalnymi godzinami pracy, a dyżur może być pełniony zarówno w zakładzie pracy lub też innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (nawet w miejscu zamieszkania pracownika), ale **jedynie w sytuacji zobowiązania pracownika do pozostawania w gotowości do wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy.**

W ocenie Sądu Najwyższego (wyrok z 2 września 2003 r., I PK 345/02) przez pozostawanie w dyspozycji pracodawcy (w gotowości do wykonywania pracy) należy rozumieć stan, w którym pracownik może na wezwanie pracodawcy niezwłocznie podjąć tę pracę. Pracownik **pozostający w dyspozycji pracodawcy oczekuje na możliwość podjęcia pracy** na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę, ewentualnie w miejscu wskazanym przez siebie i podanym pracodawcy.

Brak nowych regulacji

Nowelizacja Kodeksu pracy nie wprowadziła żadnych odmiennych rozwiązań w zakresie dyżuru pracownika zdalnego. Wobec tego zastosowanie znajdzie wprost art. 151⁵ Kodeksu pracy. Miejszem wykonywania pracy zdalnej może być dom, tj. miejsce, w którym pracownik może swobodnie dysponować swoim czasem prywatnym. Oczywiście nie musi to być miejsce zameldowania, ale miejsce, w którym pracownik przebywa równoległe do świadczenia pracy. Pracodawca zatem może zobowiązać pracownika świadczącego pracę w formie zdalnej do dyżuru pełnionego w miejscu zamieszkania, które równocześnie jest jego centrum życiowym. W takiej sytuacji **za „dyżur pełniony w domu”, o którym mowa w art. 151⁵ § 3 k.p., należy uznać także dyżur pełniony w miejscu wykonywania pracy zdalnej, jeśli uzgod-**

nionym przez strony miejscem pracy zdalnej jest adres zamieszkania pracownika (jego dom), a pracodawca zobowiązał pracownika do pełnienia dyżuru w domu. Nie będzie to typowy dyżur zakładowy ani w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. W przypadku pracy zdalnej wykonywanej w domu mamy do czynienia z dyżurem domowym, a nie dyżurem zakładowym. Pracownik pozostaje w domu, w którym wykonuje pracę zdalną, a nie w zakładzie pracy, co oczywiście pozwala mu to na większą swobodę niż w przypadku dyżuru zakładowego.

Uznanie dyżuru w miejscu wykonywania pracy zdalnej, którym jest dom, oznacza, że pracodawca nie musi oddawać pracownikowi czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wypłacać wynagrodzenia. Czasu dyżuru pracownika zdalnego nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Jedynym ograniczeniem dla pracodawcy, podobnie jak w sytuacji pracownika stacjonarnego, jest zapewnienie pracownikowi prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego.

Podsumowując, **jeśli podczas dyżuru pełnionego we własnym mieszkaniu lub domu przez osobę pracującą zdalnie nie zajdzie potrzeba wykonywania pracy, zatrudniony nie nabywa prawa do czasu wolnego ani wynagrodzenia.**

AUTOR: *Justyna Gunia, radca prawny*

Kontakt: Justyna.Gunia@gww.pl

2. Dyscyplinarka dla pracodawcy, czyli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu cięż-

kiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę

Na hasło „rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia” zwykle pierwszym skojarzeniem jest tzw. zwolnienie dyscyplinarne związane z ciężkim naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy). Mniej mówi się o tym, że bardzo podobne uprawnienie w Kodeksie pracy przyznano również pracownikom.

W jakiej sytuacji można mówić o ciężkim naruszeniu obowiązku przez pracodawcę, które uprawnia pracownika do natychmiastowego zakończenia stosunku pracy? Jakich formalności należy dochować w takiej sytuacji? I jakie roszczenia przysługują w związku z tym zarówno pracownikowi, jak i pracodawcy?

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika w sytuacji ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę

Na mocy art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy pracownik może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Najczęściej przyjmuje się, że do kategorii podstawowych obowiązków pracodawcy należy zaliczyć w szczególności te obowiązki, których powinność wypełnienia wynika z podstawowych zasad prawa pracy. W tym kontekście najczęściej wymienia się: obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę w sposób zgodny z obowiązującymi w tym zakresie przepisami (art. 13 Kodeksu pracy); obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ Kodeksu pracy); obowiązek respektowania równych praw pracowników wypełniających takie same obowiązki, co dotyczy w szczególności równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu (art. 11² Kodeksu pracy);

obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 Kodeksu pracy); obowiązek zapewnienia pracownikowi możliwości realizacji prawa do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych (art. 14 Kodeksu pracy).

Powyższy katalog nie jest zamknięty i mogą wystąpić także inne sytuacje, w których zasadne będzie powołanie się pracownika na art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy.

Kwestie formalne związane z rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia

Co do zasady oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Co jednak ciekawe, przyjmuje się, że niezachowanie formy pisemnej nie powoduje nieważności rozwiązania umowy o pracę w omawianym trybie. Skutek prawny polegający na natychmiastowym rozwiązaniu umowy o pracę przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę wywoła również oświadczenie woli złożone przez pracownika ustnie. W razie jednak ewentualnego sporu powstałego na tle złożenia oświadczenia woli bez zachowania formy pisemnej na pracowniku będzie spoczywał ciężar dowodu wykazania tego faktu.

Do rozwiązania przez pracownika umowy w omawianym trybie odpowiednie zastosowanie znajduje art. 52 § 2 Kodeksu pracy. Oznacza to, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Co należy podkreślić, oświadczenie woli pracownika w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę na podstawie powyżej wskazanego przepisu staje się skuteczne w momencie doręcze-

nia pracodawcy. Pracodawca nie może kwestionować zaistnienia skutku rozwiązania stosunku pracy, jaki powoduje złożone przez pracownika oświadczenie nawet wtedy, kiedy nie zgadza się z przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę podaną w oświadczeniu woli pracownika. W związku z rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy pracodawca jest zobowiązany sporządzić i wydać pracownikowi świadectwo pracy.

Warto też wspomnieć, że stosownie do art. 55 § 3 Kodeksu pracy rozwiązanie umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika pociąga za sobą takie skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Roszczenia pracownika i pracodawcy

W przypadku rozwiązania umowy o pracę na podstawie w art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Pracodawca może natomiast kwestionować wskazane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy w procesie przed sądem pracy o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę (art. 61¹ w zw. z art. 61² Kodeksu pracy). Wysokość odszkodowania przysługującego pracodawcy uregulowano tak samo jak w opisanych powyżej granicach żądania odszkodowania przez pracownika.

AUTOR: *Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny*

Kontakt: Marta.Wegner@gww.pl

OKIEM PRAKTYKA

Przedawnienie prawa do urlopu wypoczynkowego

Co do zasady urlopu wypoczynkowego udziela się w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo, wyjątkowo do 30 września roku następnego. W praktyce z różnych przyczyn wiele osób nie wykorzystuje urlopu wypoczynkowego w terminie wynikającym z przepisów prawa i dysponuje tzw. zaległym urlopem wypoczynkowym. Roszczenie pracownika o udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego przedawnia się jednak na zasadach określonych w Kodeksie pracy.



Prawo do urlopu wypoczynkowego i urlop zaległy

Prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego jest podstawowym prawem pracowniczym przewidzianym w

Konstytucji RP oraz Kodeksie pracy. Pracownik nie może zrzec się tego prawa, natomiast pracodawca obowiązany jest udzielić urlopu wypoczynkowego w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo. Na zasadzie wyjątku, w sytuacji gdy urlop wypoczynkowy nie zostanie wykorzystany w tym terminie, pracodawca powinien udzielić go do 30 września następnego roku kalendarzowego (urlop zaległy); nie dotyczy to jednak tzw. urlopu na żądanie (art. 168 k.p.). W praktyce oznacza to, że pracownik powinien rozpocząć urlop najpóźniej 30 września. Prawo nie ogranicza liczby dni urlopowych, które mogą przejść na kolejny rok, dlatego jeżeli pracownik nie wykorzysta całości swojego urlopu, to na kolejny rok może mu przejść nawet 20 bądź 26 dni (w zależności od stażu pracy). Reguła ta nie ma zastosowania w przypadku rozwiązania stosunku pracy u jednego pracodawcy i podpisania nowej umowy o pracę z innym pracodawcą. Wówczas uprzedni pracodawca powinien wypłacić pracownikowi ekwiwalent za niewykorzystany urlop albo udzielić urlopu w naturze jeszcze przed ustaniem stosunku pracy.

Jak liczyć termin przedawnienia urlopu wypoczynkowego?

Prawo do urlopu wypoczynkowego jest prawem pracowniczym o charakterze majątkowym i ulega przedawnieniu. W konsekwencji do ustalenia ostatecznego terminu, w którym pracodawca zobowiązany jest udzielić pracownikowi tego urlopu, niezbędne jest ustalenie terminu przedawnienia roszczenia o jego udzielenie.

Zgodnie z art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym stały się wymagalne. Zgodnie z aktualnym orzecnictwem (np. wyrokiem Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2001 r., I PKN 367/00) rozpoczęcie biegu okresu przedawnienia roszczenia o udzielenie urlopu wypoczynkowego następuje bądź ostatniego dnia roku kalendarzowego, w którym pracownik uzyskał do niego prawo, bądź najpóźniej z końcem

trzeciego kwartału roku następnego po roku, kiedy pracownik nabył do niego prawo, jeżeli urlop został przesunięty z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy. W praktyce jeżeli pracownik nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w roku, w którym nabył do niego prawo, ani do 30 września roku następnego, to bieg trzyletniego terminu przedawnienia roszczenia rozpoczyna się co do zasady ostatniego dnia trzeciego kwartału roku następnego.

Dla przykładu, jeżeli pracownik w roku 2022 nie wykorzystał 2 dni z puli 26 dni urlopu wypoczynkowego, to może wykorzystać je do 30 września 2026 r. Dopiero po upływie tego terminu pracodawca nie będzie miał obowiązku ich udzielenia z uwagi na upływ terminu przedawnienia roszczenia pracownika o udzielenie urlopu wypoczynkowego.

Co ważne, bieg przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na czas korzystania z urlopu wychowawczego (art. 293¹ k.p.).

Odpowiedzialność pracodawcy za nieudzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego

Ważnym aspektem omawianego zagadnienia są kary za nieudzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego. Nieudzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego polega na uniemożliwieniu pracownikowi wypoczynku w przysługującym mu wymiarze czasowym, choćby w części. Czyn ten stanowi wkroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny w wysokości od 1 000 do 30 000 zł.

AUTOR: *Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska*

Kontakt: Adrianna.Bobkiewicz@gww.pl

ZDANIEM SĄDU

Naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa przez pracownika

Zachowanie pracownika polegające na przeniesieniu (skopiowaniu) na prywatny komputer bazy danych, w której znajdowały się również informacje niedostępne publicznie, a więc mającego świadomość tego, że są to dane poufne, stanowi czyn nieuczciwej konkurencji naruszający tajemnicę przedsiębiorstwa.

(wyrok Sądu Najwyższego z 8.03.2022 r., II PSKP 91/21).

W okolicznościach faktycznych sprawy pracownik zatrudniony na stanowisku członka zarządu spółki akcyjnej notowanej na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, w związku z kierowaniem spółką, przechowywał na służbowym laptopie (w programie pocztowym) dane dotyczące tej spółki. Znajdowały się w nim dane niedostępne niepubliczne, w tym dane finansowe spółki, projekty i teksty umów, w tym dotyczących sprzedaży i zakupu nieruchomości, listy wynagrodzeń pracowników. Przed złożeniem rezygnacji ze stanowiska członka zarządu spółki pracownik sprzedał laptopa wraz ze wszystkimi informacjami znajdującymi się w pamięci urządzenia spółce, której był udziałowcem. Po rozwiązaniu umowy o pracę i po ustaniu stosunku członkostwa w zarządzie były pracownik zgrał dane z zakupionego laptopa na prywatny komputer. Wystąpił również na drogę sądową przeciwko spółce o zapłatę dodatkowego wynagrodzenia z tytułu rozliczenia pieniężnego jednostek uczestnictwa na podstawie zawartej umowy o instrument finansowy, która stanowiła formę programu motywacyjnego (premii) dla członków zarządu.

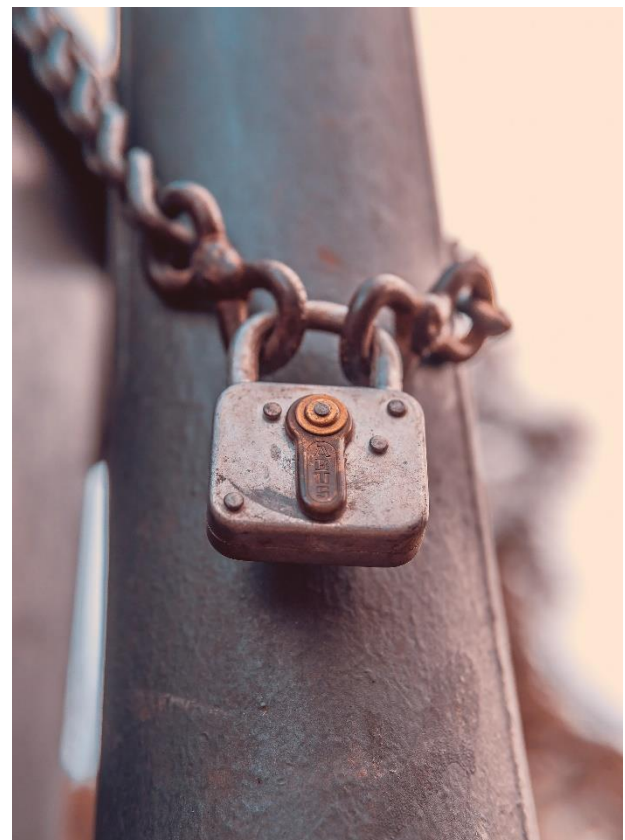
Sąd I instancji oddalił powództwo pracownika, powołując się na fakt naruszenia przez pracow-

nika obowiązku zachowania poufności, ustanowionego w umowie, zgodnie z którym uprawnienie do realizacji jednostek uczestnictwa, które nie zostały zrealizowane (wyłacone), natychmiast przestaje być należne i wygaśnie, jeżeli uczestnik naruszy którekolwiek wiążące go zobowiązanie do zachowania poufności w stosunku do spółki, między innymi te opisane w art. 11 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. W ocenie sądu okręgowego o naruszeniu obowiązków przez powoda w tym zakresie stanowił całokształt podjętych przez niego działań mających na celu przejęcie służbowego laptopa zawierającego dokumenty związane z działalnością spółki. Sąd okręgowy nie miał wątpliwości, że dane zawarte w laptopie służbowym powoda stanowiły tajemnicę przedsiębiorstwa, którą pozwana spółka miała prawo chronić. Były to informacje poufne i posiadające wartość gospodarczą. Sąd ten podkreślił, że w spółce istniały procedury ochrony danych, takie jak szyfrowanie dysków, hasła dostępu oraz obowiązek usuwania danych w przypadku sprzedaży sprzętu. Wynosząc dane bez wiedzy spółki, powód doprowadził do sytuacji, w której spółka straciła kontrolę nad bezpieczeństwem danych.

Sąd apelacyjny oddalił apelację pracownika, dzieląc argumentację sądu niższej instancji. Również skarga kasacyjna złożona przez powoda została oddalona z uwagi na brak uzasadnionych podstaw.

Sąd Najwyższy zauważył, że zgodnie z art. 100 § 2 Kodeksu pracy **obowiązkiem pracownika jest dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (pkt 4), a także przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach (pkt 5)**. Przepis art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji definiuje czyn nieuczciwej konkurencji jako ujawnienie, wykorzystanie lub pozyskanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę

przedsiębiorstwa. Stosownie natomiast do art. 11 ust. 2 tej ustawy tajemnicą przedsiębiorstwa są 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.



Sąd Najwyższy uznał, że sądy orzekające w sprawie w prawidłowy sposób oceniły zachowanie powoda polegające na przeniesieniu (skopiowaniu) na prywatny komputer bazy danych, w której znajdowały się również informacje niedostępne publicznie jako czyn nieuczciwej konkurencji naruszający tajemnicę przedsiębiorstwa. **Powód miał świadomość tego, że są to dane poufne, wobec których pozwana podjęła niezbędne czynności dla ich**

ochrony, przejawiające się w konieczności wykasowania zawartości elektronicznych nośników przekazu przed ich sprzedażą. Nie ma przy tym znaczenia, że informacje te nie zostały przekazane podmiotom zewnętrznym. Wystarczy bowiem, że znalazły się w rękach byłego pracownika jako osoby nieuprawnionej do dysponowania nimi, co potencjalnie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, stwarzając możliwość wykorzystania ich przez podmiot konkurencyjny.

Podobne stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 3 kwietnia 2019 r., II PK 334/17 (OSNP 2020 nr 2, poz. 11), stwierdzając, że transferowanie dokumentów pracodawcy z jego serwera na prywatną pocztę

elektroniczną 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.).

AUTOR: *Joanna Łukaszczyk, radca prawny, doktor nauk prawnych*

Kontakt: Joanna.Lukaszczyk@gww.pl

zespół redakcyjny:

- [Joanna Łukaszczyk, radca prawny, doktor nauk prawnych](#)
- [Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny](#)
- [Justyna Gunia, radca prawny](#)
- [Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska](#)
- [Krzysztof Wysocki, radca prawny, partner](#)

GWW Grynhoff i Partnerzy Radcowie Prawni i Doradcy Podatkowi sp. p.

ul. Dobra 40,
00-344 Warszawa
tel. +22 212 00 00
warszawa@gww.pl
www.gww.pl

Zastrzeżenie:

Newsletter Prawa Pracy GWW i zawarte w nim publikacje nie stanowią doradztwa prawnego ani nie są narzędziem służącym do oceny i rozstrzygnięcia pod względem prawnym konkretnych przypadków. Każdy przypadek wymaga przeprowadzenia indywidualnej analizy stanu faktycznego oraz indywidualnej oceny stanu prawnego.