

Sygn. akt II PSK 15/22

POSTANOWIENIE

Dnia 16 listopada 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa T.S.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 16 listopada 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku
z dnia 23 września 2021 r., sygn. akt III APa 5/21,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powoda T.S. na rzecz pozwanej P. S.A. w W.
kwotę 4.050 (cztery tysiące pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu
kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód T.S. w pozwie przeciwko pozwanemu pracodawcy P. S.A. z siedzibą w W. wniósł o zapłatę kwoty 450.000 zł wraz z odsetkami. Uzasadniając powództwo, powód wyjaśnił, że dochodzi od pozwanej spółki odszkodowania z tytułu obowiązywania umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy w wysokości połowy dwunastomiesięcznego wynagrodzenia określonego w § 5 ust. 1 umowy.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Okręgowy w Gdańsku, wyrokiem z 16 listopada 2020 r., oddalił powództwo.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że za oddaleniem powództwa przemawiał uzasadniony zarzut pozwanej spółki o naruszeniu przez powoda obowiązku zachowania poufności, o jakim mowa w § 8 umowy o pracę z 14 sierpnia 2012 r.

W § 8 ust. 1 umowy o pracę strony powołały się na dokument „Klauzula Poufności. Tajemnica Służbowa”, zgodnie z którym postanowiły, że w trakcie trwania umowy o pracę, a także po jej rozwiązaniu przez okres trzech lat, pracownik zobowiązuje się zachować w bezwzględnej tajemnicy i nie przekazywać, nie ujawniać ani nie wykorzystywać bez pisemnej zgody spółki jakichkolwiek informacji związanych ze spółką lub z wykonywaniem umowy, w tym informacji biznesowych, finansowych, programowych, technicznych, technologicznych, organizacyjnych, księgowych, personalnych, handlowych, statystycznych, pracowniczych dotyczących spółki lub podmiotów z nią współpracujących, w tym powierzonych spółce przez klientów, które pracownik uzyska przy wykonywaniu umowy, chyba że stan tajemnicy wobec tych informacji ustał i są one znane publicznie lub ich ujawnienia zażąda uprawniony organ w przewidzianej prawem formie i treści, jednakże tylko w niezbędnym zakresie. W § 8 ust. 2 strony postanowiły, że informacje, o których mowa w ust. 1, nie mogą być wykorzystywane przez pracownika do innych celów niż wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę.

W § 9 umowy o pracę z 14 sierpnia 2012 r. strony uregulowały „Zakaz konkurencji”, przy czym aneksem nr 2 z 1 lipca 2013 r. uzupełniły § 9 umowy o pracę z 14 sierpnia 2012 r., dodając § 9 ust. 4, zgodnie z którym w związku z obowiązywaniem zakazu konkurencji w okresie po wygaśnięciu umowy pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości połowy miesięcznego wynagrodzenia określonego w § 5 ust. 1 umowy, płatne na koniec każdego miesiąca kalendarzowego. Prawo do odszkodowania nie przysługuje pracownikowi w przypadku naruszenia zakazu konkurencji, wygaśnięcia umowy przed upływem roku od dnia zawarcia umowy, naruszenia obowiązku zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa w zakresie ustalonym w § 8 umowy.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, o naruszeniu obowiązków przez powoda w zakresie ustalonym w § 8 umowy stanowi całokształt podjętych przez niego

działań, mających na celu przejęcie służbowego komputera, zawierającego dokumenty związane z działalnością pozwanej spółki.

W rozpoznawanej sprawie strony umowy o pracę, definiując zobowiązanie do zachowania poufności, zdefiniowały je szerzej niż przewiduje Kodeks pracy, z pewnością odwołały się również do pojęcia czynu nieuczciwej konkurencji w rozumieniu art. 11 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503).

W ocenie Sądu pierwszej instancji, działania powoda, zmierzające do wejścia w posiadanie danych pozwanej spółki, objętych poufnością, stanowiły naruszenie zasad ochrony informacji i stanowiły czyn nieuczciwej konkurencji w ujęciu art. 11 ust. 1 i 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Powód miał świadomość naruszenia zasad ochrony informacji. Zdawał sobie sprawę, że członkowi zarządu pozwanej spółki nikt z podległych mu pracowników nie zwróci uwagi ani nie zażąda od niego przekazania komputera służbowego do skasowania danych. Co więcej, powód stwierdził jednoznacznie, że zdawał sobie sprawę z tego, że rada nadzorcza pozwanej spółki nie wyrazi zgody na sprzedaż na jego rzecz służbowego komputera z danymi spółki i z tego powodu podjął działania zmierzające do obejścia tej zgody. Będąc świadomy braku takiej zgody, powód w imieniu pozwanej spółki dokonał sprzedaży komputera służbowego wraz z danymi spółki na rzecz innego podmiotu – spółki, której większościowym udziałowcem był on sam, licząc na to, że w ten sposób wejdzie w posiadanie danych objętych ochroną informacji. Tym samym zdawał sobie sprawę, że jego działania doprowadzą do wejścia w posiadanie danych wbrew woli pozwanej spółki.

Sąd pierwszej instancji uznał, że w świetle dokumentów spółki istniały wiążące powoda zasady zachowania poufności danych i zasady te powód naruszył. Jak bowiem ustalono, powód dokonał przejęcia danych z zamiarem posiadania ich w czasie, gdy nie będzie już osobą uprawnioną do ich posiadania. Istniejący obowiązek czyszczenia (usuwania danych) przy sprzedaży komputera pracownikom sprawiał, że powód powinien otrzymać komputer bez danych spółki. Tymczasem powód przejął komputer ze wszystkimi danymi ze świadomością, że spółka, reprezentowana wobec niego przez radę nadzorczą, nie wyraziłaby na to zgody. W ocenie Sądu Okręgowego, było to zatem oczywiste naruszenie zasady

poufności w rozumieniu § 8 umowy o pracę z 14 sierpnia 2012 r., bez konieczności odwołania się do treści art. 11 ust. 1 i 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. W świetle § 8 umowy obojętne jest też, czy obowiązek ten wynikał z obowiązków korporacyjnych, czy ze stosunku pracy. Nawet brak formalnego regulaminu nie stanowi o braku określonego obowiązku po stronie pracownika, jeśli zachowanie pracownika stanowi naruszenie choćby zwyczajowych zasad.

Mając na uwadze przytoczone ustalenia faktyczne i oceny prawne, Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że powód naruszył obowiązek poufności w stosunku do pozwanej spółki, w związku z czym doszło do wygaśnięcia roszczenia powoda o odszkodowanie na podstawie § 9 ust. 4 umowy o pracę z 14 sierpnia 2012 r., dodanego na mocy aneksu nr 2 z 1 lipca 2013 r.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku wniósł powód, zaskarżając wyrok ten w całości.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku, wyrokiem z 23 września 2021 r., oddalił apelację.

Sąd odwoławczy, oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, uznał je za własne.

Sąd Apelacyjny przychylił się do stanowiska Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którym powód naruszył zdefiniowany w § 8 umowy o pracę obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa, a w konsekwencji ziściła się przesłanka wyłączająca prawo powoda do odszkodowania z tytułu obowiązywania zakazu konkurencji po rozwiązaniu umowy o pracę, o której mowa w § 9 ust. 4 umowy o pracę.

Powód, niezasadnie zarzucając, że nie ustalono, jakie konkretnie materiały znajdowały się na jego skrzynce e-mailowej, a zatem czy stanowiły one tajemnicę przedsiębiorstwa, powinien przede wszystkim pamiętać, że zarzucenie przez pracodawcę byłemu pracownikowi, że w okresie wskazanym w umowie o pracę naruszył tajemnicę jego przedsiębiorstwa, jeżeli przedsiębiorca wykazuje, że określone informacje podpadają pod definicję zawartą w art. 11 ust. 4 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, powoduje przerzucenie na byłego pracownika ciężaru dowodu, że ujawnione informacje nie stanowiły tajemnicy przedsiębiorstwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 września 2019 r., III CSK 217/17, LEX nr

2722620). Sąd Okręgowy nie naruszył art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c., gdyż prawidłowo przyjął, że pozwana spółka udowodniła, iż powód naruszył tajemnicę jej przedsiębiorstwa. Sąd Okręgowy nie pominął istotnych okoliczności wynikających z przeprowadzonych dowodów i prawidłowo uznał, że powód naruszył zobowiązanie do zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa pozwanego pracodawcy i w związku z tym nie należy mu się odszkodowanie objęte żądaniem pozwu. Konsekwencją naruszenia przez powoda § 8 umowy o pracę było to, że nie nabył on prawa do odszkodowania za przestrzeganie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Sąd Apelacyjny nie przychylił się do argumentacji apelującego, podważającej skuteczność ustanowienia mechanizmu wyłączającego prawo powoda do odszkodowania z tytułu obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Strony zawierające umowę o zakazie konkurencji mogą ułożyć stosunek prawny, objęty zakazem konkurencji po ustaniu zatrudnienia, według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). W omawianym przypadku umowa łącząca strony została podpisana z inicjatywy pracodawcy, na warunkach przez niego określonych. Wprowadzając aneksem nr 2 z 1 lipca 2013 r. do umowy o pracę § 9 ust. 4 strony zgodziły się na zwolnienie pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania w przypadku wygaśnięcia umowy przed upływem roku od jej zawarcia, naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji i naruszenia przez niego obowiązku zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa. Powód nie podnosił, aby do podpisania aneksu z 1 lipca 2013 r. doszło w warunkach świadczących o wykorzystaniu przez pracodawcę silniejszej pozycji. Nie wykazał ani nawet nie twierdził, aby kiedykolwiek próbował negocjować warunki umowy z pracodawcą, co należy interpretować w ten sposób, że się na nie świadomie godził. Stąd też nie ma podstaw do stwierdzenia jakoby przedmiotowa umowa o zakazie konkurencji była nieważna. Skoro zatem strony w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zgodnie postanowiły, że opisane przyczyny będą powodować skutek prawny w postaci zwolnienia pracodawcy z obowiązku zapłaty odszkodowania, to roszczenie pracownika o zapłatę odszkodowania, w przypadku ziszczenia się jednej z tych przyczyn, należy

uznać za bezpodstawne. Podstawą powstania takich skutków prawnych są zgodne oświadczenia woli zawarte w umowie o zakazie konkurencji.

Sąd Apelacyjny nie dostrzegł przy tym, aby sporne postanowienie umowy naruszało zasady słuszności kontraktowej czy też aby miała miejsce dysproporcja wartości dóbr i środków ochrony interesów stron. Należy mieć świadomość, że umowa o zakazie konkurencji stanowi instytucję chroniącą interes pracodawcy przed możliwymi jego naruszeniami ze strony zatrudnionych u niego pracowników. Charakter tego celu jest nadrzędny wobec innych właściwości umowy o zakazie konkurencji. Cel ten powinien przyświecać wykładni całej instytucji i rozstrzyganiu wątpliwości. Istnienie tego celu wypada uwzględnić, aby w ocenie umowy o zakazie konkurencji nie przypisywać zbytniego znaczenia jej funkcji alimentacyjnej, wyrażającej się w odszkodowaniu wypłacanym pracownikowi w zamian za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Umieszczenie funkcji alimentacyjnej na drugim miejscu nie zmierza do negowania prawa pracownika (byłego pracownika) do odszkodowania, ale zmierza do podkreślenia roli podstawowego celu istnienia tej instytucji, jakim jest ochrona interesu pracodawcy (*vide*: M.Gersdorf, M.Raczkowski, K.Rączka, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, Warszawa, 2014).

Oceniając apelacyjny zarzut naruszenia art. 8 k.p., Sąd Apelacyjny stwierdził, że niezależnie od tego, że powód nie określił zasady (zasad) współżycia społecznego, z którą (którymi) w sprzeczności pozostawało zachowanie pozwanego pracodawcy, nie wykazał też, aby zachowanie to było tak wyjątkowo naganne pod względem etycznym, moralnym lub obyczajowym, żeby upoważniało do oceny, iż nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie może korzystać z ochrony prawnej.

Ponadto, zdaniem Sądu Apelacyjnego, na naruszenie zasady wynikającej z art. 8 k.p. nie może powoływać ten, kto sam tej zasady nie respektuje. W rozpoznawanej sprawie to powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze oraz zobowiązanie do przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa, gdyż doprowadził do przekazania sprzętu IT należącego do pozwanej spółki, zawierającego materiały stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa, podmiotom nieuprawnionym, czyli byłym członkom zarządu oraz spółce P.. W tych okolicznościach to właśnie realizacja

roszczenia powoda pozostawałaby w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Za sprzeczne z tymi zasadami należy uznać żądanie zasądzenia odszkodowania w sytuacji, gdy powód w sposób ciężki naruszył obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i zachowania w tajemnicy informacji istotnych dla funkcjonowania przedsiębiorstwa. Powód był świadomy, że w związku z ustaniem stosunku pracy pracownicy mogą nabyć od pozwanej spółki (zachować w posiadaniu) sprzęt IT, jednakże dopiero po usunięciu z tych nośników danych stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Tymczasem razem z P.W. (innym członkiem zarządu pozwanej spółki) doprowadził do naruszenia tych zasad, zachowując dostęp do danych stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, do posiadania których nie był upoważniony, a ponadto doprowadził do tego, że prawnym dysponentem tych danych została inna spółka.

Chybiony jest również zarzut działania powoda w uzasadnionym interesie prywatnym, co miałoby wyłączyć bezprawność tego działania (kontratyp).

Sąd Apelacyjny przychylił się do stanowiska Sądu pierwszej instancji, że o ile podnoszone przez powoda w toku procesu obawy miały rzeczywiste podstawy, o tyle zabezpieczeniu dokumentów służą przewidziane w tym zakresie instytucje prawa. W szczególności art. 310 k.p.c. i nast. przewidują możliwość zabezpieczenia dowodów. Przed zainicjowaniem procesu zabezpieczenia dowodu może domagać się nie tylko przyszły powód, lecz także osoba, która spodziewa się, że zostanie pozwana.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku wniósł powód, zaskarżając wyrok ten w całości. Skargę oparto na podstawach; 1) naruszenia przepisów prawa procesowego: art. 382 k.p.c., art. 316 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. i art. 227 k.p.c., art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c., art. 381 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.; art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c.; art. 385 k.p.c.; art. 386 § 1 k.p.c. oraz 2) naruszenia prawa materialnego: art. 101² k.p. w związku z art. 101¹ § 1 k.p.; art. 353¹ k.c., art. 65 § 1 i 2 k.c. i art. 58 § 1, 2 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 18 § 1 i 2 k.p.; art. 100 § 2 pkt 4 i 5 k.p.; art. 3 ust. 1 oraz art. 11 ust. 1, 2 i 4 oraz ust. 8 ustawy z 16 kwietnia 1993 roku o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 ze zm.) w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c.; art. 8 k.p. i art. 5 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania skarżący uzasadnił występowaniem w sprawie istotnych zagadnień prawnych oraz potrzebą wykładni przepisów prawa.

Pierwsze zagadnienie prawne sprowadzało się do konieczności rozstrzygnięcia kwestii, czy możliwe jest skuteczne ustanowienie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy mechanizmu, który przewiduje pozbawienie byłego pracownika prawa do odszkodowania w związku z zaistnieniem określonych zdarzeń, które jako takie nie uzasadniają ustania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, przy równoczesnym braku zastrzeżenia, że zaistnienie tych zdarzeń powoduje rozwiązanie tej umowy o zakazie konkurencji, i zarazem uregulowaniu w tej umowie, że do czasu wyrażenia pisemnej zgody pracodawcy w formie uchwały rady nadzorczej były pracownik nie jest uprawniony do prowadzenia działalności konkurencyjnej do roku od ustania stosunku pracy. Drugie zagadnienie dotyczyło kwestii, czy można skutecznie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zastrzec mechanizm faktycznie redukujący do zera przysługujące pracownikowi odszkodowanie za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy w oparciu o mechanizm, który nie przewiduje żadnej gradacji odejmowanego odszkodowania, w zależności od okoliczności związanych ze skalą naruszenia, powodami i jego negatywnymi następstwami dla byłego pracodawcy, a przy tym dający możliwość odjęcia tego odszkodowania na podstawie nieostrych i wysoce arbitralnych kryteriów (por. § 8 ust. 1 umowy stron w związku z § 9 ust. 4). Pozostałe dwa zagadnienia dotyczyły możliwości wyodrębnienia okoliczności wyłączającej bezprawność zachowania (tzw. kontratypu) w postaci działania w obronie uzasadnionego interesu prywatnego.

Ponadto zdaniem skarżącego istnieje potrzeba wykładni art. 100 § 2 pkt 4 i 5 k.p. oraz art. 11 ust. 1, 2 i 4, ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana spółka wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi do rozpoznania oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

1. Skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia. Nie przysługuje od każdego orzeczenia sądu drugiej instancji, które nie satysfakcjonuje strony skarżącej. Wnosi się ją do Sądu Najwyższego od prawomocnego wyroku poza tokiem instancji. Jej przyjęcie do merytorycznego rozpoznania musi być uzasadnione istotnym interesem publicznym, w szczególności potrzebą dokonania wykładni przepisów, które jeszcze nie doczekały się sądowej interpretacji albo wywołują poważne wątpliwości, rozstrzygnięciem istotnych zagadnień prawnych, zwłaszcza o charakterze precedensowym, dotychczas nierozważanych przez Sąd Najwyższy, wreszcie wyeliminowaniem orzeczeń oczywiście i rażąco wadliwych. Wniesienie skargi kasacyjnej doznaje istotnych ograniczeń, pozwalających Sądowi Najwyższemu na wstępną selekcję spraw, które będą merytorycznie rozpoznane (tzw. przedsąd).

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁴ § 2 k.p.c.) powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie (sporządzone odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) powinno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia, przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie. Jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Skarżący twierdzi, że w rozpoznawanej sprawie występują istotne zagadnienie prawne. Należy przypomnieć, że istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy i dotychczas niewyjaśniony, dotyczący ważnego abstrakcyjnego zagadnienia jurydycznego, którego rozstrzygnięcie przyczyni się do rozwoju myśli prawnej i będzie miało znaczenie nie tylko dla oceny tej konkretnej, jednostkowej sprawy, lecz także przy rozpoznawaniu innych podobnych spraw. Zagadnienie to musi przy tym rzeczywiście występować w sprawie i mieścić się w zakresie problematyki, która podlega badaniu w postępowaniu kasacyjnym. Skarżący powinien dostrzec zagadnienie sformułować oraz przedstawić argumentację jurydyczną uzasadniającą tezę o możliwości rozbieżnych ocen prawnych w związku ze stosowaniem przepisów, na tle których zagadnienie powstało.

Z kolei oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo jego niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienia Sądu Najwyższego: z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365 i z 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX 1652383). Konieczne jest przedstawienie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także własnej propozycji interpretacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, opisanie na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienie argumentacji świadczącej o tym, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa.

Nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawa ani nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne, jeżeli Sąd Najwyższy w danej kwestii wyraził swój

pogląd we wcześniejszym orzecznictwie, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu. W sytuacji, gdy Sąd Najwyższy udzielił odpowiedzi co do danej kwestii prawnej, a nie ujawniły się nowe nieznane wcześniej okoliczności mające wpływ na wynik wykładni, nie ma potrzeby przyjmowania kolejnych skarg kasacyjnych opartych na tych samych podstawach i formułujących te same wątpliwości interpretacyjne. Przyjęcie kolejnych podobnych skarg kasacyjnych do rozpoznania nie będzie służyć dalszemu rozwojowi orzecznictwa.

2. Skarga kasacyjna wniesiona w rozpoznawanej sprawie nie spełnia opisanych wcześniej kryteriów pozwalających na pozytywną (dla skarżącego) decyzję Sądu Najwyższego co do konieczności lub potrzeby przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania.

Należy dostrzec, że w sytuacji, gdy Sąd Najwyższy udzielił odpowiedzi co do danej kwestii prawnej, a nie ujawniły się nowe nieznane wcześniej okoliczności mające wpływ na wynik wykładni, nie ma potrzeby przyjmowania kolejnych skarg kasacyjnych pochodzących od tego samego podmiotu, opartych na tych samych podstawach i formułujących te same wątpliwości interpretacyjne. Przyjęcie kolejnych podobnych skarg kasacyjnych do rozpoznania nie będzie służyć dalszemu rozwojowi orzecznictwa.

Skarżący (powód) wniósł już wcześniej skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 26 września 2019 r., III APa 15/19, wydanego w sprawie o zapłatę z tytułu rozliczenia jednostek uczestnictwa przyznanych w umowie o instrument finansowy zawartej z pozwaną spółką 18 września 2015 r. Jako argumenty przemawiające za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania przytoczył te same zagadnienia prawne dotyczące ewentualnego kontratypu działania w uzasadnionym interesie prywatnym. Wyrokiem z 8 marca 2022 r., II PSKP 91/21 (LEX nr 3362568), Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną wniesioną przez powoda. Oceniając zasadność wniosku o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej wniesionej w obecnej sprawie, Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z 8 marca 2022 r., II PSKP 91/21, należy podzielić. Argumenty uzasadnienia tego wyroku

mają zastosowanie także w odniesieniu do roszczeń powoda zgłoszonych w obecnej sprawie oraz do jego wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W wyroku z 8 marca 2022 r., II PSKP 91/21 (LEX nr 3362568), Sąd Najwyższy zakwestionował twierdzenie skarżącego (powoda) dotyczące sugerowanego „kontratypu”, konstruowanego na podstawie przepisów o ochronie dóbr osobistych, dotyczącego działania usprawiedliwionego celem ochrony uzasadnionego interesu prywatnego. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że przesłankami ochrony dóbr osobistych, które muszą być spełnione łącznie, są po pierwsze – istnienie dobra osobistego, po drugie – zagrożenie lub naruszenie tego dobra, a po trzecie – bezprawność zagrożenia lub naruszenia. Dwie pierwsze przesłanki muszą zostać udowodnione przez powoda dochodzącego ochrony, co nie nastąpiło w rozpoznawanej sprawie, przede wszystkim ze względu na to, że skarżący nie wskazał dobra, które powinno być chronione. W ocenie Sądu Najwyższego, powołanie się na przepisy o ochronie dóbr osobistych stanowiło próbę przerzucenia odpowiedzialności na pracodawcę, mimo że to powód podejmował działania bezprawne. Dlatego należało przyjąć, że rzeczywiste niedochowanie przez skarżącego reguł prawa (ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa pozwanego pracodawcy) nie może być tłumaczone rzekomą obroną przed potencjalnym zagrożeniem jego prywatnych interesów ze strony pracodawcy. Szczegółowe przytaczanie poglądów Sądu Najwyższego przedstawionych w wyroku 8 marca 2022 r. jest zbędne z uwagi na tożsamość stron w uprzedniej jak i obecnie rozpoznawanej sprawie. Argumentacja Sądu Najwyższego podana w wyroku z 8 marca 2022 r. jest obecnym (tym samym) stronom znana.

W świetle rozważań prawnych przedstawionych w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 8 marca 2022 r., II PSKP 91/21, nie zachodzi również potrzeba wykładni przepisów art. 100 § 2 pkt 4 i 5 w związku z art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

Odnosząc się do istotnego zagadnienia prawnego sformułowanego przez skarżącego, związanego z pozbawieniem prawa do odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, należy przypomnieć, że zagadnienie to było już prezentowane przez powoda P.W. (innego członka zarządu pozwanej spółki) w jego skardze kasacyjnej od analogicznego wyroku Sądu

Apelacyjnego w Gdańsku z 5 listopada 2020 r., III APa 6/20, wydanego także w sprawie o odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Sąd Najwyższy, postanowieniem z 9 lutego 2022 r., II PSK 286/21 (LEX nr 3305680), odmówił przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej P.W., uznając między innymi, że przedstawione zagadnienie dotyczące redukcji odszkodowania nie jest istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., co uzasadniono przez powołanie się na dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego. Zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ma odpłatny charakter, a odszkodowanie za przestrzeganie zakazu konkurencji przysługuje byłemu pracownikowi niezależnie od zaistnienia po jego stronie jakiegokolwiek szkody z tego tytułu. Jednakże naruszenie przez byłego pracownika umowy o zakazie konkurencji upoważnia byłego pracodawcę do wstrzymania wypłaty dalszych rat odszkodowania (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 26 czerwca 2012 r., II PK 279/11, OSNP 2013 nr 13-14, poz. 155; z 3 grudnia 2008 r., I PK 94/08, LEX nr 565993). Przepisy Kodeksu pracy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia były wielokrotnie przedmiotem wykładni Sądu Najwyższego (tylko w elektronicznej komercyjnej bazie orzeczeń sądowych LEX opublikowano ponad 170 orzeczeń Sądu Najwyższego – uchwał, wyroków i postanowień – dotyczących wykładni art. 101² k.p.).

W orzecznictwie przesądzono, że umowa o zakazie konkurencji jest instytucją ustanowioną w interesie pracodawcy i to on na ogół występuje z propozycją jej zawarcia. Dążąc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji, pracodawca chroni bowiem swoje interesy oparte na przekonaniu, że pracownik ma dostęp do informacji, które pracodawca uważa za szczególnie ważne, ponieważ ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę. W konsekwencji to pracodawca określa, jakie informacje, w których posiadanie wszedł lub może wejść pracownik, są dla niego ważne i czy wykorzystanie u konkurencji nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Informacjami, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę, są w szczególności tajemnice przedsiębiorstwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 grudnia 2019 r., II PK 105/18, OSNP 2020 nr 12, poz. 131). Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy ustanawiany jest w interesie, ale też na ryzyko pracodawcy. Takie ryzyko pracodawcy może być

minimalizowane bądź przez możliwość ograniczenia jego odpowiedzialności odszkodowawczej i ustalenia minimalnego poziomu odszkodowania w odniesieniu do wynagrodzenia pobranego przez pracownika w okresie zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2001 r., I PKN 315/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 596), bądź przez inne przewidziane bezpośrednio w umowie sposoby. W grę mogą wchodzić zastrzeżenia umowne, których wprowadzenie do treści umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia pozwoliłoby na uwolnienie pracodawcy od obowiązku wypłaty odszkodowania, takie jak umowne prawo odstąpienia, możliwość wypowiedzenia klauzuli konkurencyjnej lub zobowiązanie się pracodawcy do wypłaty odszkodowania pod pewnymi warunkami (por. uchwała Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 155). Granice swobody kształtowania tych warunków wyznacza art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Apelacyjny dokonał pogłębionej analizy kwestionowanych przez skarżącego klauzul umownych, nie dostrzegając naruszenia ani ustawy, ani zasad współżycia społecznego. Skarżący nie podaje istotnych argumentów podważających dokonaną przez Sąd drugiej instancji ocenę.

Uznając, że skarżący nie wykazał konieczności merytorycznego rozpoznania skargi kasacyjnej, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi do rozpoznania. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c.