

Sygn. akt II PSK 379/21

POSTANOWIENIE

Dnia 21 września 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa P. W.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 21 września 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku
z dnia 24 czerwca 2021 r., sygn. akt III APa 17/20,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powoda P. W. na rzecz pozwanej P. S.A. w W. kwotę 2.025 (dwa tysiące dwadzieścia pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód P. W. wniósł o zasądzenie od pozwanej P. S.A. w W. kwoty 167.587,60 zł z tytułu rozliczenia jednostek uczestnictwa, przyznanych mu na podstawie zawartej z pozwaną umowy z 18 września 2015 r. o instrument finansowy wraz z odsetkami za czas opóźnienia, naliczanymi od 8 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty, a także kosztami procesu.

Pozwana P. S.A. w W. (dalej także „pozwana spółka”) wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Okręgowy w Gdańsku, wyrokiem z 17 lutego 2020 r., oddalił powództwo (pkt 1) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej spółki kwotę 4.050 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).

Sąd Okręgowy ustalił, że powód został zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę z 16 czerwca 2005 r. na stanowisku wiceprezesa zarządu spółki - dyrektora ds. organizacji i zarządzania. W dniu 1 listopada 2007 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę w związku z objęciem przez powoda funkcji prezesa zarządu spółki. Na tej podstawie pozwana spółka powierzyła powodowi wykonywanie pracy polegającej na prowadzeniu spraw spółki i zarządzaniu jej przedsiębiorstwem. Umowa została zawarta na czas oznaczony – czas trwania wspólnej kadencji członków zarządu pozwanej spółki, która wygasła z dniem odbycia walnego zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe spółki za rok obrotowy 2007. W przypadku powołania powoda na okres następnej kadencji zarządu spółki, umowa ulegała przedłużeniu o czas trwania nowej kadencji, bez konieczności składania przez strony dodatkowych oświadczeń woli. W przypadku, gdyby powód nie został powołany na następną kadencję lub gdyby mandat powoda jako członka zarządu wygasł przed datą odbycia walnego zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe spółki za rok obrotowy 2007, umowa o pracę miała wygasnąć, a pozwana spółka w terminie 14 dni, licząc od dnia wygaśnięcia umowy, zobowiązana była wypłacić powodowi odszkodowanie w wysokości sześciokrotnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Odszkodowanie to nie przysługiwało jednak powodowi, jeżeli wygaśnięcie jego mandatu jako członka zarządu nastąpiłoby z powodu okoliczności leżących po stronie powoda, w szczególności z jego winy lub na jego wniosek. Pozwana spółka została również uprawniona do rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym w sytuacji rażącego naruszenia przez powoda obowiązków wynikających z umowy o pracę. Strony postanowiły, że z dniem zawarcia umowy o pracę wygasają wszelkie inne dotychczasowe pisemne lub ustne ustalenia, porozumienia, uzgodnienia i umowy między stronami, na podstawie których powód świadczył pracę na rzecz spółki. W § 8 umowy o pracę powód zobowiązał się, w trakcie trwania umowy, a także po jej rozwiązaniu przez okres dwóch lat, 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 jako 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. Informacje te nie mogły być wykorzystywane przez powoda jako pracownika do innych celów niż wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę. W § 9 umowy o pracę strony uregulowały zakaz konkurencji. Umowa ta była wielokrotnie zmieniana, co następowało w drodze kolejnych aneksów.

W dniu 14 maja 2014 r. rada nadzorcza pozwanej spółki podjęła uchwałę nr 10/2014 i powierzyła powodowi funkcję prezesa zarządu P. S.A. na kolejną wspólną kadencję zarządu w latach 2014-2017. W dniu 30 czerwca 2014 r. rada nadzorcza spółki podjęła uchwałę nr [...] w sprawie przyjęcia zasad premiowania zarządu i uzależniła przyznanie tej premii od osiągnięcia przez spółkę określonych celów gospodarczych. W dniu 17 września 2015 r. rada nadzorcza spółki podjęła uchwałę nr [...]1, precyzując warunki wypłacenia powodowi oraz innym członkom zarządu premii. Ustalono, że program motywacyjny dla członków zarządu będzie realizowany w formie instrumentu finansowego. Przewodniczącemu rady nadzorczej pozwanej spółki udzielono upoważnienia do zawarcia umów Uczestnictwa w Programie z Osobami Uprawnionymi, a więc umów o instrument finansowy.

W dniu 18 września 2015 r. pozwana spółka reprezentowana przez przewodniczącego rady nadzorczej A. P. zawarła z powodem umowę o instrument finansowy, przyznając powodowi 360 jednostek uczestnictwa. Powodowi przysługiwało uprawnienie do żądania – w okresie między pierwszym a trzydziestym dniem następującym po dniu odbycia zwyczajnego walnego zgromadzenia spółki zatwierdzającego jednostkowe sprawozdanie finansowe za rok obrotowy 2015 oraz skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy

Kapitałowej P. za rok obrotowy 2015 – rozliczenia pieniężnego jednostek uczestnictwa.

W pkt 3.1. umowy uzgodniono, że uprawnienie do realizacji jednostek uczestnictwa, które nie zostały zrealizowane (wypłacone), natychmiast przestanie być należne i wygaśnie, jeżeli: a) uczestnik naruszy którekolwiek wiążące go zobowiązanie do zachowania poufności w stosunku do spółki, m.in. te, o których mowa w art. 11 ust. 1 i 2 ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 ze zm.), b) nastąpi rozwiązanie umowy z przyczyn określonych w art. 52 k.p. Punkt 3.2 umowy stanowił, że uprawnienie uczestnika do realizacji jednostek uczestnictwa wygasa w przypadku zaistnienia któregokolwiek z wymienionych zdarzeń w jakimkolwiek terminie do dnia rozliczenia, przy czym datą wygaśnięcia uprawnienia uczestnika będzie dzień zaistnienia któregokolwiek z tych zdarzeń.

W październiku 2015 r. nastąpiły zmiany w składzie rady nadzorczej pozwanej spółki, w wyniku wcześniejszych zmian wśród akcjonariuszy, w wyniku których doszło do konfliktu między radą a zarządem spółki – powodem oraz T. S. . P. W. oraz T. S. spodziewali się, że rada nadzorcza odwoła ich z zarządu oraz rozwiąże z nimi umowy o pracę.

Pismem z 14 grudnia 2015 r. powód P. W. złożył rezygnację z funkcji członka zarządu pozwanej spółki z dniem 31 grudnia 2015 r. W dniu 15 grudnia 2015 r. rada nadzorcza pozwanej spółki ogłosiła komunikat prasowy informujący o zmianach w zarządzie i powołała na stanowisko prezesa zarządu D. K., a na członków zarządu J. K. i J. K.1. D. K. miał rozpocząć kadencję 1 lutego 2016 r., natomiast J. K. i J. K.1 15 grudnia 2015 r. Rada nadzorcza poinformowała, że dotychczasowy prezes zarządu P. W. i wiceprezes zarządu T. S. złożyli rezygnację z funkcji ze skutkiem na 31 grudnia 2015 r.

W dniach 21 i 22 grudnia 2015 r. kierownik działu kadr pozwanej spółki M. A. przesłała powodowi, T. S., J. K., J. K.1 i D. K. wyliczenia dotyczące wysokości odpraw, wynagrodzenia, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz dodatkowo odszkodowania za przestrzeganie zakazu konkurencji dla powoda i T. S..

W dniu 23 grudnia 2015 r. przewodniczący rady nadzorczej C. D. zaprosił powoda i T. S. na spotkanie w siedzibie Funduszu A., na którym byli obecni również wiceprzewodniczący rady nadzorczej pozwanej spółki oraz J. K.1 i D. K.. Na spotkaniu zaproponowano powodowi i T. S. rezygnację z połowy przysługujących im świadczeń. Propozycji tej powód i T. S. nie przyjęli. Tego samego dnia przewodniczący rady nadzorczej pozwanej spółki zwołał jej posiedzenie na 30 grudnia 2015 r. na godz. 12.00 w biurze zarządu spółki w W.. Zaproponowany porządek obrad obejmował m.in. zmiany w zarządzie spółki. Wobec tych wydarzeń powód spodziewał się, że ze strony rady nadzorczej mogą nastąpić działania zmierzające do pogorszenia jego sytuacji prawnej. W związku z tym pismem z 29 grudnia 2015 r. złożył rezygnację z funkcji prezesa zarządu pozwanej spółki ze skutkiem natychmiastowym.

Przed złożeniem rezygnacji ze stanowiska członka zarządu powód podjął decyzję o zachowaniu dla siebie danych dotyczących spółki, które posiadał na służbowym komputerze. Komputer był zabezpieczony hasłem znanym jedynie powodowi. Dane zawarte na dysku komputera były zaszyfrowane. Do tych danych nie miały dostępu osoby trzecie. Podejmując taką decyzję, powód miał obawiać się, że spółka będzie podejmowała w stosunku do niego niekorzystne działania, takie jak prowadzenie przeciwko niemu procesów sądowych, i materiały te będą mu potrzebne do obrony jego praw. Wszelkie informacje i dokumenty, które powód otrzymywał w związku z kierowaniem spółką, były mu przekazywane w formie wiadomości e-mail oraz załączników do nich. Wszystkie te dane powód przechowywał na służbowym komputerze, zabezpieczonym hasłem. Hasłem zabezpieczony był również dostęp do programu pocztowego e-mail.

W okresie świąteczno-noworocznym w 2015 r. (przed 29 grudnia) powód przeniósł wszystkie wiadomości e-mail znajdujące się na jego służbowej poczcie na prywatny nośnik pamięci – pendrive. W dniu 31 grudnia 2015 r. powód ustalił, że dane znajdujące się na jego służbowej skrzynce mailowej zostały wyczyszczone a dane zgrane na pendrive nie są kompletne. Powodowi zależało na posiadaniu w dalszym ciągu telefonów komórkowych i komputera, z których korzystał w trakcie zatrudnienia w pozwanej spółce. Zdając sobie sprawę, że nabycie przez niego komputera służbowego wymaga zgody rady nadzorczej, i obawiając się, że rada

nadzorcza nie wyrazi zgody na nabycie przez niego tego komputera, jako prezes zarządu wspólnie z T. S. (wiceprezesem) 28 grudnia 2015 r. zawarli z P. spółką z o.o. w S. umowę sprzedaży używanego przez powoda sprzętu IT. Powód wiedział, że jednym z udziałowców w spółce P. był T. S. - ówczesny wiceprezes zarządu pozwanej spółki.

W spornym okresie w pozwanej spółce nie zostały wprowadzone w sposób formalny zasady ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa i ochrony danych. Pracownicy mogli nabywać sprzęt elektroniczny należący spółki na swoje potrzeby prywatne. W takich przypadkach przed zakupem sprzętu istniał obowiązek przekazania go do działu administracyjnego, który przekazywał go następnie do działu informatycznego w celu bezpiecznego usunięcia z niego wszelkich danych spółki; dopiero wówczas sprzęt mógł zostać sprzedany pracownikowi.

W dniu 14 stycznia 2016 r. pozwana spółka złożyła na piśmie oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z powodu rażącego naruszenia przez pracownika obowiązków wynikających z umowy o pracę. Równocześnie pozwana na podstawie § 7 umowy o pracę z 1 listopada 2007 r. wezwała powoda do przekazania pracodawcy wszelkich powierzonych powodowi składników majątkowych przedsiębiorstwa pracodawcy.

Powód P. W. pozwem z 27 stycznia 2016 r. skierowanym przeciwko pozwanej P. S.A. wniósł o ustalenie, że umowa o pracę zawarta ze spółką uległa rozwiązaniu na skutek wygaśnięcia przysługującego powodowi mandatu członka zarządu w wyniku złożonej przez powoda rezygnacji, tj. 29 grudnia 2015 r., oraz nakazanie pozwanej wydania powodowi świadectwa pracy za okres zatrudnienia w pozwanej, z uwzględnieniem, że stosunek pracy powoda uległ rozwiązaniu. W wypadku nieuwzględnienia żądania ustalenia tej treści, powód wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, a także zasądzenie kwoty 50.000 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy. Wyrokiem z 1 lutego 2017 r. (w sprawie IV P 29/16) Sąd Rejonowy w Gdyni ustalił, że łącząca strony umowa o pracę z 1 listopada 2007 r. wraz z późniejszymi aneksami rozwiązała się 29 grudnia 2015 r. z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania została zawarta (punkt I), umorzył postępowanie w części dotyczącej żądania nakazania wydania świadectwa pracy

(punkt II). Wyrokiem z 14 lipca 2017 r. (w sprawie VII Pa 60/17) Sąd Okręgowy w Gdańsku umorzył postępowanie apelacyjne w zakresie punktu II zaskarżonego wyroku, oddalił apelację pozwanej spółki w pozostałym zakresie.

Pismem z 25 lipca 2016 r. P. W., powołując się na treść pkt 2.2 umowy o instrument finansowy z 18 września 2015 r., zwrócił się do pozwanej spółki z żądaniem rozliczenia pieniężnego jednostek uczestnictwa oraz wezwał pozwaną do zapłaty kwoty 167.582,60 zł z tytułu rozliczenia jednostek uczestnictwa, w terminie do 7 sierpnia 2016 r., na podany w tym piśmie rachunek bankowy powoda. W kolejnym piśmie z 21 lipca 2017 r. powód wezwał pozwaną spółkę do zapłaty kwoty w wysokości 600.000 zł z tytułu obowiązywania zakazu konkurencji za okres od 30 grudnia 2015 r. do 30 grudnia 2016 r., kwoty 1.200.000 zł z tytułu odszkodowania określonego w § 11 ust. 3 umowy z 1 listopada 2007 r. oraz kwoty 167.582,60 zł z tytułu rozliczenia jednostek uczestnictwa przyznanych powodowi na podstawie umowy o instrument finansowy.

P. W. w pozwie przeciwko P. S.A. wniósł o zapłatę kwoty 600.000 zł tytułu obowiązywania zakazu konkurencji wraz z odsetkami za czas opóźnienia oraz kosztów procesu. Wyrokiem z 25 listopada 2019 r. (w sprawie VII P 86/17) Sąd Okręgowy w Gdańsku oddalił powództwo.

Przed Sądem Okręgowym w Gdańsku była prowadzona sprawa z powództwa T. S., który w pozwie przeciwko pozwanej P. S.A. wniósł o zapłatę kwoty 125.686,95 zł z tytułu rozliczenia jednostek uczestnictwa przyznanych mu na podstawie umowy o instrument finansowy zawartej 18 września 2015 r. wraz z odsetkami za czas opóźnienia naliczanymi od 8 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty. Wyrokiem z 7 lutego 2019 r. (w sprawie VII P 87/17) Sąd Okręgowy oddalił powództwo. Prawomocnym wyrokiem z 26 września 2019 r. (w sprawie III APa 15/19) Sąd Apelacyjny w Gdańsku oddalił apelację T. S.

Oceniając stan faktyczny ustalony w obecnej sprawie, Sąd Okręgowy uznał, że podniesiony przez pozwaną spółkę zarzut nieważności umowy o instrument finansowy z powodu nieważności uchwały rady nadzorczej był nieuzasadniony. Uchwała ta została podjęta zgodnie z regulaminem rady nadzorczej, w którym uznano za dopuszczalne głosowanie w sprawie osobowej w trybie korespondencyjnym i nie było w takim przypadku żadnych wskazówek co do

zachowania tajności głosowania. Obowiązek taki nie wynikał również z innych aktów, w tym statutu pozwanej spółki. Przepisy Kodeksu spółek handlowych również nie przewidują obowiązku głosowania tajnego w sprawach osobowych. Tym samym brak jest podstaw do zakwestionowania skuteczności uchwały rady nadzorczej nr 16/2014 z 30 czerwca 2014 r. o upoważnieniu przewodniczącego rady nadzorczej do zawarcia z powodem umowy o instrument finansowy. Jednocześnie naruszenie postanowień regulaminu rady nadzorczej nie powodowałoby w tym przypadku nieważności uchwały rady.

Sąd Okręgowy podkreślił, że podstawą zawarcia umowy z 18 września 2015 r. o instrument finansowy są przepisy ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 89 ze zm.). Sprawa dotycząca tak zawartej umowy, wbrew twierdzeniom pozwanej spółki, nie podlegała rozpoznaniu przez wydział cywilny w „trybie zwykłym”. W rozpoznawanej sprawie jest zachowany zarówno związek podmiotowy, jak i przedmiotowy umowy o instrument finansowy ze stosunkiem pracy. Umowa została zawarta przez pracodawcę i pracownika, co przesądza o elemencie podmiotowym. Umowa ta była modyfikacją i przedłużeniem obowiązujących w spółce zasad premiowania pracowników. Umowa o instrument finansowy dokonała jedynie zmiany warunków stosunku pracy w zakresie postanowień dotyczących wynagrodzenia dodatkowego. Zatem była to umowa, której przedmiotem było dodatkowe wynagrodzenie ze stosunku pracy, stąd też do rozpoznania sprawy właściwy był sąd pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego nie było sporu w zakresie oceny, że zaszyły przewidziane w umowie okoliczności powodujące powstanie po stronie pracownika roszczenia o zapłatę (o instrument finansowy) i nie było sporu co do wysokości roszczenia. Roszczenie było jednak nieuzasadnione z powodu naruszenia przez powoda obowiązku zachowania poufności, o jakim mowa w pkt 3.1 umowy o instrument finansowy.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, działanie powoda zmierzające do wejścia w posiadanie danych spółki zawartych w jego skrzynce mailowej stanowiło naruszenie zasad poufności i czyn nieuczciwej konkurencji z art. 11 ust. 1 i 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Samo przesłanie sobie przez pracownika poufnych dokumentów pracodawcy na prywatną skrzynkę mailową, o

ile odbywa się to poza wiedzą i zgodą pracodawcy i nie jest uzasadnione wykonywaniem obowiązków pracowniczych, stanowi zagrażające interesowi pracodawcy wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa (czyn nieuczciwej konkurencji). Uzasadnia to rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nieuzasadnione wykonywaniem obowiązków pracowniczych utworzenie przez pracownika na prywatnym nośniku elektronicznym zbioru poufnych informacji obrazujących aktualne i planowane kontakty handlowe pracodawcy (mające wymierną wartość ekonomiczną) jest umyślnym naruszeniem podstawowego obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) oraz wykorzystaniem cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa (art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji). W ocenie Sądu Okręgowego, powód miał świadomość naruszenia tych zasad.

Sąd Okręgowy nie uwzględnił wyjaśnień powoda, że jego działania w opisanym zakresie były usprawiedliwione obawą, że spółka może podejmować przeciwko niemu działania o charakterze bezprawnym, a posiadanie bazy danych będzie niezbędne do obrony przed takimi zarzutami. Powód nie dokonał w żaden sposób selekcji materiałów niezbędnych do swojej obrony, dokonując przejęcia całej bazy informacji, i nie udowodnił, aby wówczas (w grudniu 2015 r.) były prowadzone przeciwko niemu konkretne postępowania. Takiej wiedzy nie miał również świadek T. S.. Obecnie prowadzone jest śledztwo w sprawie nadużycia uprawnień i niedopełnienia obowiązków w zakresie gospodarowania mieniem P. S.A., ale dotychczas nikomu nie przedstawiono zarzutów. Ponadto, w razie podjęcia bezprawnych działań przeciwko powodowi miał on możliwość wystąpienia o dane bądź ich zabezpieczenie w sposób zgodny z prawem, za pośrednictwem odpowiednich instytucji – sądu bądź prokuratury.

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

Sąd Apelacyjny w Gdańsku, wyrokiem z 24 czerwca 2021 r., oddalił apelację.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe i dokonał prawidłowych ustaleń stanu

faktycznego w zakresie elementów istotnych dla rozstrzygnięcia. Prawidłowa była również ocena materialnoprawna roszczeń powoda.

Zdaniem Sądu odwoławczego, powód w sposób oczywisty naruszył postanowienia umowy o instrument finansowy oraz umowy o pracę. Z materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że powód po rozwiązaniu stosunku pracy zachował dostęp do dokumentów stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Oprócz tego, że w czasie, gdy wiedział już, że nie będzie pełnił funkcji członka zarządu, skopiował dane ze swojej służbowej skrzynki e-mail oraz – obchodząc regulacje w zakresie nabywania służbowego sprzętu – sprzedał swój służbowy komputer z oprogramowaniem podmiotowi trzeciemu, którym zarządzały osoby w żaden sposób z nim niepowiązane. Twierdzenia powoda jakoby skopiowane przez niego dane ze skrzynki e-mail miały charakter szczątkowy nie zostały w żaden sposób wykazane.

Z chwilą, kiedy powód przestał pełnić funkcję członka zarządu pozwanej spółki, utracił prawo do dysponowania dokumentami i danymi należącymi do spółki. Nie miał zatem prawa do przetwarzania danych (stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa), a więc kopiowania czy przegrywania tego typu dokumentów na różne nośniki elektroniczne. Sugestie powoda odnośnie do tego, czy w jakikolwiek sposób wykorzystał lub miał zamiar wykorzystać omawiane dane oraz czy jego działania wypełniały dyspozycję art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji w brzmieniu z okresu, kiedy dokonał skopiowania tych danych i sprzedaży sprzętu komputerowego, stanowią zwykłą polemikę z ustaleniami Sądu Okręgowego.

Według umowy o instrument finansowy uprawnienie do wypłaty wynagrodzenia z tytułu jednostek uczestnictwa wygasło, jeśli powód naruszył którekolwiek wiążące go w stosunku do pracodawcy zobowiązanie do zachowania poufności. Obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, wynika wprost z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Skopiowanie danych ze sprzętu służbowego na prywatny nośnik, niepodlegający kontroli przez pracodawcę, stanowi naruszenie przez pracownika obowiązku zachowania tajemnicy pracodawcy (tajemnicy przedsiębiorstwa). Takie nieodpowiedzialne działanie i to w czasie, gdy pracownik wie lub co najmniej

spodziewa się, że stosunek pracy zostanie z nim rozwiązany, w realiach niniejszej sprawy musi być uznane za działanie mogące narazić pracodawcę na szkodę. Wreszcie, zachowanie powoda wypełniało również dyspozycję art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie. Powód, mając świadomość rychłego rozwiązania stosunku pracy i kopiując dane ze swojej skrzynki e-mail, niewątpliwie nie działał w interesie pracodawcy, dane skopiował, aby wykorzystywać je w innym celu niż świadczenie pracy. Wszelkie twierdzenia powoda jakoby kopiując dane ze skrzynki e-mail na prywatny pendrive działał z uzasadnionych pobudek w ramach tzw. kontratypu, nie spotkały się z akceptacją Sądu Apelacyjnego. Powód nie wykazał, aby pozyskanie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa nastąpiło w celu ochrony uzasadnionego interesu chronionego prawem.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości i opierając skargę kasacyjną na podstawach:

1) naruszenia przepisów postępowania: art. 382 k.p.c., art. 316 § 1 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i w związku z art. 381 k.p.c.; art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.; art. 385 k.p.c.; art. 386 § 1 k.p.c.;

2) naruszenia prawa materialnego: art. 353¹ k.c. w związku z 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 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, a także art. 31 ust. 3 Konstytucji RP w związku z art. 24 § 1 zd. 1 k.c.; art. 8 k.p. i art. 5 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 18^{3e} § 1 i 2 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1, 2, 3, 4, 5 pkt 2 k.p. w związku z art. 11¹ k.p., art. 11² k.p. i art. 11³ k.p.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w Gdańsku do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie przez Sąd Najwyższy co do istoty sprawy przez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 125.686,95 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie naliczanymi od 8 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty, a także kosztami postępowania za obydwie instancje i kosztami postępowania kasacyjnego.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżący powołał się na konieczność rozstrzygnięcia istotnych zagadnień prawnych oraz na potrzebę wykładni przepisów prawa budzących poważne wątpliwości.

Istotne zagadnienia prawne miałyby dotyczyć następujących kwestii: (1) czy nie jest mniej korzystne dla pracownika niż wynika to z przepisów prawa pracy (art. 18 § 1 i 2 k.p.) i przez to nieważne postanowienie umowy ustalające dodatkowe wynagrodzenie ze stosunku pracy w postaci premii, przewidujące tzw. reduktor premii (skutkujący niepowstaniem uprawnienia do premii, mimo wypełnienia przesłanek jej uzyskania, a także wygaszeniem tego uprawnienia), który to reduktor znajduje zastosowanie w sytuacji naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych niezwiązanych bezpośrednio z przedmiotem zobowiązania przewidzianego tą umową, a przy tym jego zastosowanie nie jest uwarunkowane żadnym stopniowaniem redukcji premii, w zależności od zobiektywizowanych kryteriów, w tym oceny stopnia i postaci zawinienia przy naruszeniu tych obowiązków, wywołanych negatywnych następstw tego naruszenia (szkody), a także związku między naruszeniem obowiązku a jego ewentualnym następstwem, czy też postanowienie takie jest prawnie skuteczne i nie narusza zasady uprzywilejowania pracownika zgodnie z art. 18 § 1 i 2 k.p.; (2) czy polski porządek prawny, a w szczególności art. 31 ust. 3 Konstytucji RP w związku z art. 24 § 1 zd. 1 k.c. oraz normy prawa zwyczajowego, przewiduje możliwość wyodrębnienia okoliczności wyłączającej bezprawność zachowania (tzw. kontratypu) w postaci działania w obronie uzasadnionego interesu prywatnego, czy też brak jest podstaw do wyodrębnienia takiego kontratypu; (3) czy dochodzi do naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych wyrażonych w art. 100 § 2 pkt 4 i 5 k.p. związanych ze zobowiązaniem do zachowania poufności lub tajemnicy przedsiębiorstwa pracodawcy w sytuacji, gdy pracownik, obiektywnie naruszając te obowiązki, działa w ramach okoliczności wyłączającej bezprawność postępowania, tj. w obronie uzasadnionego interesu prywatnego w celu realizacji prawa do obrony, które to działanie jest usprawiedliwione okolicznościami sprawy, czy też mimo działania w ramach tego kontratypu dochodzi do naruszenia tych obowiązków.

Z kolei potrzeba wykładni przepisów miałaby dotyczyć, zdaniem skarżącego, art. 100 § 2 pkt 4 i 5 k.p. oraz art. 11 ust. 1, 2 i 4 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (w brzmieniu ustalonym 1 września 2003 r., Dz.U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503) i wiąże się z zagadnieniem, czy utrzymywanie się przez pracownika po ustaniu zatrudnienia w posiadaniu danych poufnych lub stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa byłego pracodawcy, bez ujawnienia ich jakimkolwiek osobom trzecim, a zachowanych w celu obrony przed ewentualnymi roszczeniami pracodawcy w stosunku do pracownika, stanowi o „wykorzystaniu” lub „przekazaniu” tajemnicy przedsiębiorstwa i danych poufnych, o których mowa w tych przepisach, a przy tym, czy dla stwierdzenia, że dochodzi do naruszenia zobowiązania do zachowania poufności lub tajemnicy przedsiębiorstwa, niezbędna jest ocena celu działania ewentualnego naruszcziela tych zobowiązań.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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 występuje 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 dostrzegane 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 przedstawienia 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 imieniu P. W. nie spełnia opisanych wcześniej kryteriów pozwalających na pozytywną (dla skarżącego) decyzję Sądu Najwyższego co do konieczności lub potrzeby przyjęcia jej do merytorycznego

rozpoznania. Nie przedstawia problemów prawnych, których rozstrzygnięcie przyczyniłoby się do rozwoju orzecznictwa w sprawach z zakresu prawa pracy.

Należy bowiem mieć na uwadze, że wyrokiem z 8 marca 2022 r., II PSKP 91/21 (LEX nr 3362568), Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną wniesioną przez powoda T. S. w sprawie przeciwko pozwanej P. S.A. z siedzibą w W. 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 18 września 2015 r. Skarżący T. S. – były wiceprezes zarządu pozwanej spółki – podniósł w swojej skardze kasacyjnej analogiczne zarzuty, jakie obecnie formułuje P. W.. Sąd Najwyższy w wyroku z 8 marca 2022 r., II PSKP 91/21, udzielił wyczerpującej odpowiedzi na ujawnione w tamtej sprawie problemy prawne. Skarga kasacyjna T. S. została oddalona.

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.

W wyroku z 8 marca 2022 r. Sąd Najwyższy zakwestionował twierdzenie skarżącego T. S. 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 tego, że to powód podejmował działania bezprawne. Dlatego należało przyjąć, że rzeczywiste niedochowanie przez skarżącego reguł prawa nie może być

tłumaczone rzekomą obroną przed potencjalnym zagrożeniem interesów ze strony pracodawcy.

W ocenie Sądu Najwyższego, 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 podjęłaby 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 przez powoda 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.

W uprzednio wydanym wyroku Sąd Najwyższy wyczerpująco wyjaśnił, że informacją handlową o wymiernej wartości ekonomicznej jest baza klientów i potencjalnych klientów podmiotu gospodarczego. Jej wartość wynika z tego, że zawiera ona wyselekcjonowane grono podmiotów (kontrahentów), które rzeczywiście uczestniczą w obrocie ściśle określonymi towarami i usługami i które pozostają w stałych kontaktach handlowych z danym przedsiębiorcą, oraz podmiotów, z którymi ten przedsiębiorca zamierza wejść w relacje gospodarcze, a których ustalenie jest poprzedzone choćby wstępnym rozeznaniem dotyczącym rynku zbytu określonych towarów i usług. Powstaje ona latami, jest uzupełniana o nowych klientów i usuwa się z niej nieaktualnych. Nie jest to więc zbiór dostępnych powszechnie w Internecie danych teleadresowych firm (niechronionych przepisami ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych), ale szczegółowa informacja o rynku zbytu towarów i usług danego przedsiębiorcy i planach jego rozszerzenia, a więc informacja o doniosłym znaczeniu z punktu widzenia prowadzonej działalności gospodarczej. W wyroku z 11 września 2014 r., II PK 49/14 (OSNP 2016 nr 1, poz. 8; OSP 2018 nr 9, poz. 93) Sąd Najwyższy przyjął także, że „wyprowadzanie” ze spółki poufnych dokumentów i gromadzenie ich dla własnych celów pracownika pozostaje w sprzeczności z podstawowym

obowiązkiem pracownika dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Działanie takie stanowi także zagrożenie interesów przedsiębiorcy przez wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (czyn nieuczciwej konkurencji). Sąd Najwyższy podkreślił, że skoro słowo „wykorzystanie” oznacza użycie czegoś dla osiągnięcia określonego celu, to niezwiązane z wykonywaniem obowiązków pracowniczych przesyłanie przez pracownika na swoje prywatne konto mailowe poufnych informacji obrazujących aktualne i planowane kontakty handlowe swojego pracodawcy jest właśnie wykorzystaniem cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa celem stworzenia na prywatnym nośniku elektronicznym zbioru poufnych dokumentów pracodawcy. Jeśli poufny charakter informacji wynika z jej wymiernej wartości ekonomicznej (gospodarczej), to pozostawanie takiej informacji poza domeną przedsiębiorcy stwarza istotne zagrożenie jego interesów. 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. (por. także wyroki Sądu Najwyższego z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 136; z 16 lipca 2013 r., II PK 337/12, OSNP 2014 nr 8, poz. 114 oraz z 10 maja 2018 r., II PK 76/17, OSNP 2019 nr 1, poz. 2).

W świetle cytowanego wyroku Sądu Najwyższego z 8 marca 2022 r., II PSKP 91/21, nie zachodzi 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 „reduktorem” premii, należy zauważyć, że stanowisko kwestionujące zasadność regulacji pozbawiających prawa do premii pozostaje w

sprzeczności z poglądami wyrażanymi w orzecznictwie i w doktrynie, w których dopuszcza się możliwość wykorzystania reduktorów premii jako rozwiązań dyscyplinujących pracowników, o ile związane są one z przedmiotem zobowiązania pracowniczego (tak: P. Prusinowski [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, komentarz do art. 78 k.p.). Podobnie w uchwale z 21 listopada 1991 r., I PZP 59/91 (Wokanda 1992 nr 1, s. 17; LEX nr 14708) Sąd Najwyższy uznał, że przewidziane prawem (np. regulaminem premiowania) przewinienia jakościowe i dyscyplinarne pracownika, nietrzeźwość, kradzieże, zawinione i udowodnione spowodowanie strat gospodarczo-finansowych w przedsiębiorstwie spółki, mogą być reduktorami premii z zysku jako przejaw nierzetelnej pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, który przyczynia się do zmniejszenia lub nieosiągnięcia zysku z pracy całego zespołu pracowników. Reduktorami uprawnień do premii z zysku nie mogą natomiast być okoliczności, niemające żadnego związku z rzetelną pracą pracownika. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy i dlatego uwzględnienie nadzwyczajnego środka zaskarżenia, jakim jest skarga kasacyjna, może nastąpić tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia art. 8 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 r., I PK 204/13, LEX nr 1464689).

Mając na uwadze przedstawione argumenty i uznając, że skarżący nie wykazał konieczności merytorycznego rozpoznania skargi kasacyjnej, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

O kosztach postępowania orzeczono zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c.

[as]