



Sygn. akt II PSKP 91/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 marca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa T. S.

przeciwko P. SA z siedzibą w W.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 marca 2022 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)

z dnia 26 września 2019 r., sygn. akt III APa (...),

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2.025
(dwa tysiące dwadzieścia pięć) zł tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód T. S. wystąpił przeciwko pozwanej – P. S.A. w W., domagając się zapłaty kwoty 125.686,95 zł z odsetkami za czas opóźnienia naliczanymi od 8 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty, a nadto o zasądzenie kosztów procesu, w tym

kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając powództwo wskazał, że dochodzi zapłaty z tytułu rozliczenia jednostek uczestnictwa przyznanych mu na podstawie umowy zawartej z pozwaną 18 września 2015 r.

Wyrokiem z dnia 7 lutego 2019 r., VII P (...), Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach: P. SA jest notowaną na Giełdzie Papierów Wartościowych w W. spółką akcyjną działającą w branży deweloperskiej. Wraz z kilkunastoma innymi spółkami tworzy Grupę Kapitałową P. Powód został zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z 19 czerwca 2009 r., na stanowisku dyrektora finansowego. Dnia 13 sierpnia 2012 r. powód zawarł z pozwaną spółką porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 13 sierpnia 2012 r. Uchwałą nr 2/12 z 14 sierpnia 2012 r. Rada Nadzorcza pozwanej powołała powoda z dniem 14 sierpnia 2012 r. na członka zarządu na wspólną kadencję zarządu w latach 2011-2014 i powierzyła mu - poza pełnieniem dotychczasowych obowiązków dyrektora finansowego - zarządzanie relacjami z obligatariuszami spółki oraz pełnienie czynności związanych z zarządem działalnością spółki w sferze budownictwa komunalnego i socjalnego, w szczególności w zakresie współpracy z instytucjami finansowymi oraz pozyskiwania finansowania takich projektów. Uchwałą nr 3/12 z 14 sierpnia 2012 r. Rada Nadzorcza pozwanej upoważniła przewodniczącego Rady Nadzorczej do wynegocjowania i podpisania w imieniu pozwanej umowy z powodem. Dnia 14 sierpnia 2012 r. strony zawarły umowę o pracę w związku z powierzeniem powodowi funkcji członka zarządu spółki. Pozwana zobowiązała się wypłacać powodowi z tytułu należytego wykonywania umowy o pracę wynagrodzenie w wysokości 50.000 zł brutto oraz roczne wynagrodzenie dodatkowe w wysokości uzależnionej od wykonania przez spółkę zatwierdzonego przez przewodniczącego Rady Nadzorczej spółki rocznego budżetu dla grupy kapitałowej zawierającego przewidywane przychody i koszty oraz założony zysk netto płatne w terminie 30 dni, licząc od dnia, w którym skonsolidowane sprawozdanie finansowe spółki zostało zbadane przez biegłego

rewidenta wybranego przez Radę Nadzorczą i zatwierdzone przez Walne Zgromadzenie spółki. W przypadku rozwiązania umowy w trakcie roku kalendarzowego lub gdy stosunek pracy między stronami ustanie z innych powodów, roczne dodatkowe wynagrodzenie miało zostać wypłacone w części stanowiącej iloczyn ilorazu kwoty dodatkowego wynagrodzenia i 365 dni, przemnożonego przez liczbę dni w roku, w których pracownik wykonywał umowę o pracę (§ 5).

Uchwałą nr 11/12 z dnia 8 listopada 2012 r. Rada Nadzorcza pozwanej powierzyła powodowi funkcję wiceprezesa zarządu spółki w ramach wspólnej kadencji zarządu spółki. Tego też dnia strony zawarły aneks nr 1 do umowy o pracę z 14 sierpnia 2012 r., zgodnie z którym Rada Nadzorcza powierzyła powodowi funkcję wiceprezesa zarządu spółki w ramach kadencji zarządu spółki, a miesięczne wynagrodzenie powoda zostało podwyższone do kwoty 65.000 zł brutto. Dnia 1 lipca 2013 r. strony zawarły aneks nr 2 do umowy o pracę z dnia 14 sierpnia 2012 r. zgodnie z którym miesięczne wynagrodzenie powoda zostało podwyższone do kwoty 75.000 zł brutto, wprowadzono do umowy postanowienie o zakazie konkurencji, a także postanowiono, że w przypadku, gdy powód nie zostanie powołany na następną kadencję lub gdy mandat powoda jako członka zarządu wygaśnie przed datą odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe spółki za dany rok obrotowy, umowa o pracę wygaśnie a pozwana spółka w ciągu 14 dni, licząc od dnia wygaśnięcia umowy, wypłaci powodowi odszkodowanie w wysokości dwunastokrotności miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Uchwałą nr 1/14 z 5 lutego 2014 r. Rada Nadzorcza pozwanej uchwaliła regulamin Rady Nadzorczej. Uchwałą nr 11/14 z 14 maja 2014 r. Rada Nadzorcza pozwanej powołała powoda na funkcję wiceprezesa zarządu na kolejną wspólną kadencję w latach 2014-2017. Dnia 30 czerwca 2014 r. strony zawarły aneks nr 3 do umowy o pracę z 14 sierpnia 2012 r., zgodnie z którym strony potwierdziły, że aneksem nr 2 z dnia 1 lipca 2013 r. skutecznie wykreślony został § 5 ust. 3 umowy a powód nie ma i nie będzie miał w przyszłości - w najszerszym prawnie dopuszczalnym zakresie - żadnych roszczeń w stosunku do spółki, wynikających z określonego w § 5 ust. 3 umowy o pracę prawa do wypłaty przez spółkę na jego

rzecz wynagrodzenia dodatkowego. Strony postanowiły również o wykreśleniu dotychczasowych ustępów 4 i 5 § 5 umowy w brzmieniu uwzględniającym zmiany wprowadzone aneksami nr 1 i 2 oraz dodaniu do § 5 ustępów 3 i 4, zgodnie z którymi powodowi niezależnie od miesięcznego wynagrodzenia za pracę przysługuje prawo do rocznej jednorazowej premii uznaniowej, której zasady przyznawania, wysokość oraz terminy wypłaty będą określane corocznie w uchwałach Rady Nadzorczej spółki podejmowanych w zakresie zasad przyznawania premii, w tym określania celów gospodarczych warunkujących jej przyznanie, w zakresie wysokości premii oraz terminu jej wypłaty. W przypadku, gdy umowa o pracę miałaby zostać rozwiązana w trakcie roku kalendarzowego lub gdyby stosunek pracy ustał z innych powodów, wówczas premia miała być powodowi wypłacona w części proporcjonalnej do liczby dni przepracowanych przez powoda w spółce w danym roku kalendarzowym.

Dnia 30 czerwca 2014 r. Rada Nadzorcza spółki podjęła uchwałę nr 16/14 w sprawie przyjęcia zasad premiowania zarządu. W uchwale tej Rada Nadzorcza uzależniła przyznanie premii członkom zarządu od osiągnięcia przez spółkę celów gospodarczych. Dnia 24 marca 2015 r. Rada Nadzorcza spółki podjęła uchwałę nr 2/15 w sprawie określenia wskaźników celów gospodarczych dla członków zarządu na rok 2015. W oparciu o uchwałę nr 2/15 z 24 marca 2015 r. w dniu 17 września 2015 r. Rada Nadzorcza spółki podjęła uchwałę nr 7/15, która doprecyzowała warunki wypłacenia premii powodowi oraz innym członkom zarządu. W uchwale tej ustalono, że program motywacyjny dla członków zarządu będzie realizowany w formie instrumentu finansowego, przy czym wzór umowy o instrument finansowy stanowi załącznik do tej uchwały. Na podstawie § 2 uchwały nr 7/15 przewodniczącemu Rady Nadzorczej pozwanej spółki udzielono upoważnienia do zawarcia umów uczestnictwa w Programie z Osobami Uprawnionymi, a więc umów o instrument finansowy. Uchwała została podjęta w formie pisemnej, przez głosowanie korespondencyjne. Podjęcie uchwały w sprawie umów o instrument finansowy z członkami zarządu spółki wynikało z propozycji zarządu. Celem uchwały była zmiana formy dotychczasowego wynagrodzenia w postaci premii na umowę o instrument finansowy, co było bardziej korzystne dla spółki i powoda z uwagi na mniejsze obciążenia publicznoprawne. Przed podjęciem uchwały spółka

występowała z wnioskiem o interpretację dotyczącą charakteru tak zawartej umowy do dyrektora Izby Skarbowej.

Dnia 18 września 2015 r. pozwana spółka zawarła z powodem umowę o instrument finansowy. Spółka otrzymała w tym zakresie korzystną interpretację. Na warunkach określonych w tej umowie spółka przyznała powodowi 270 jednostek uczestnictwa (art. 2.1). W art. 3 umowy uregulowano wygaśnięcie uprawnień uczestnika, przy czym w art. 3.1 wskazano, 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, między innymi te, o których mowa w art. 11 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 1913 ze zm.), b) - nastąpi rozwiązanie z przyczyn określonych w art. 52 k.p. Art. 3.2 umowy stanowił, że uprawnienie uczestnika do realizacji jednostek uczestnictwa wygasa w przypadku zaistnienia któregośkolwiek ze zdarzeń określonych w pkt 3.1 w jakimkolwiek terminie do dnia rozliczenia, przy czym datą wygaśnięcia uprawnienia uczestnika będzie dzień zaistnienia któregośkolwiek ze zdarzeń wskazanych w art. 3.1.

W październiku 2015 r. nastąpiły zmiany w składzie Rady Nadzorczej spółki w wyniku wcześniejszych zmian wśród akcjonariuszy spółki. Po zmianie składu Rady Nadzorczej doszło do konfliktu między Radą a zarządem spółki - powodem oraz prezesem. Spodziewali się oni, że Rada Nadzorcza odwoła ich z zarządu spółki oraz rozwiąże z nimi umowy o pracę. Pismem z 14 grudnia 2015 r. powód złożył rezygnację z funkcji członka zarządu pozwanej spółki z dniem 31 grudnia 2015 r. Dnia 15 grudnia 2015 r. Rada Nadzorcza pozwanej ogłosiła komunikat prasowy informujący o zmianach w zarządzie. W treści komunikatu wskazano, że w 14 grudnia 2015 r. Rada Nadzorcza powołała na stanowiska prezesa oraz członków zarządu. Rada Nadzorcza poinformowała, że dotychczasowy prezes i powód złożyli rezygnacje z funkcji ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2015 r.

W dniach 21 i 22 grudnia 2015 r. kierownik działu kadr pozwanej spółki przesłała powodowi wyliczenie kosztu odpraw, wynagrodzenia, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i odszkodowania za przestrzeganie zakazu

konkurencji. Dnia 23 grudnia 2015 r. przewodniczący Rady Nadzorczej pozwanej zaprosił powoda i prezesa na spotkanie, na którym zaproponowano im rezygnację z połowy z przysługujących świadczeń, czego nie zaakceptowali. Tego samego dnia przewodniczący Rady Nadzorczej pozwanej zwołał posiedzenie Rady na dzień 30 grudnia 2015 r. W porządku obrad przewidziano między innymi zmiany w zarządzie spółki. Wobec tych wydarzeń powód i były prezes spodziewali się, że ze strony Rady Nadzorczej mogą nastąpić działania zmierzające do pogorszenia ich sytuacji prawnej. W związku z tym pismem z dnia 29 grudnia 2015 r. powód złożył rezygnację z funkcji członka zarządu pozwanej spółki ze skutkiem na dzień 29 grudnia 2015 r. i poinformował spółkę, że 28 grudnia 2015 r. złożył rezygnację z pełnienia funkcji zarządu we wszystkich spółkach zależnych. Pismo zostało złożone w oryginale w biurze podawczym spółki.

Przed złożeniem rezygnacji ze stanowiska członka zarządu powód podjął decyzję o zachowaniu dla siebie wszelkich danych dotyczących spółki, jakie posiadał na służbowym laptopie. Podejmując taką decyzję, powód obawiał się, że spółka może podejmować w stosunku do niego niekorzystne działania, w tym wszczynać przeciwko niemu procesy sądowe. Wszelkie informacje i dokumenty, jakie otrzymywał w związku z kierowaniem spółką przekazywane były mu w formie wiadomości e-mail oraz załączników. Wszystkie te dane powód przechowywał na służbowym laptopie, w programie pocztowym. W bazie znajdowały się dane niedostępne niepubliczne, w tym dane finansowe spółki, projekty i teksty umów, w tym dotyczących sprzedaży i zakupu nieruchomości, listy wynagrodzeń pracowników, umowy z kancelariami, korespondencja dotycząca działalności spółki, dokumenty wskazujące, jak przebiegały transakcje, informacje o rabatach udzielonych przez sprzedaży mieszkań, a ponadto cała bieżąca korespondencja związana z zarządzaniem spółką.

Powód zdawał sobie sprawę, że nabycie prawa własności laptopa wraz danymi wymaga zgody Rady Nadzorczej oraz, że Rada nie zgodzi się na nabycie przez niego laptopa. Z tego względu, będąc jeszcze członkiem zarządu (w dniu 28 grudnia 2015 r.) sprzedał laptopa wraz ze wszystkimi informacjami znajdującymi się w pamięci urządzenia spółce, której był udziałowcem. Poza laptopem użytkowanym przez powoda umowa obejmowała sprzedaż dwóch telefonów oraz komputerów i

tabletu, którymi dysponowali w czasie pełnienia funkcji członków zarządu powód i były prezes. Przed sprzedażą powód nie przekazał tych urządzeń do działu IT w celu wyczyszczenia danych. Po rozwiązaniu umowy o pracę i po ustaniu stosunku członkostwa w zarządzie powód utrzymywał laptopa wraz z danymi w swoim posiadaniu. W późniejszym czasie dokonał zgrania danych na prywatny komputer, nieposiadający zabezpieczeń w postaci szyfrowania danych. W pozwanej spółce nie zostały wprowadzone w sposób formalny zasady ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa i ochrony danych. Pracownicy mogli nabywać sprzęt elektroniczny spółki na swoje potrzeby prywatne. W takich przypadkach przed zakupem istniał obowiązek przekazania sprzętu 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.

Dnia 14 stycznia 2016 r. pozwana spółka oświadczyła, że rozwiązuje z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu rażącego naruszenia obowiązków wynikających z umowy o pracę, to jest: 1. złożenia w dniu 29 grudnia 2015 r. oświadczenia o rezygnacji z pełnionej funkcji wiceprezesa zarządu ze skutkiem natychmiastowym, to jest przed upływem kadencji, co miało negatywny wpływ na wykonywanie przez powoda obowiązków, w tym na utratę uprawnień wymaganych do wykonywania obowiązków wskazanych w umowie o pracę, 2. samowolnego i nieusprawiedliwionego zaniechania świadczenia pracy przez powoda na rzecz pozwanej od dnia 30 grudnia 2015 r., przejawiającego się w nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy; niewykonywaniu przez powoda żadnych obowiązków wskazanych w umowie o pracę z dnia 14 sierpnia 2012 r. oraz w regulaminie pracy; 3. niewykonania zobowiązania do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej względem pozwanego pracodawcy przez objęcie i pełnienie funkcji w podmiotach prowadzących działalność konkurencyjną wobec pozwanej; 4. powierzania prac wybranemu podwykonawcy pozwanego pracodawcy, z pominięciem procedury przetargowej i na niekorzystnych dla pozwanego warunkach, mimo wyrażanych przez Radę Nadzorczą pozwanej zastrzeżeń do umów, na podstawie których powierzano wykonanie prac temu podmiotowi; 5. zawierania umów sprzedaży nieruchomości oraz przedwstępnych umów sprzedaży nieruchomości na warunkach

niekorzystnych dla pozwanego, w tym za cenę znacząco odbiegającą od cen rynkowych, przewidujących niemożliwy do zrealizowania termin zakończenia przez pozwaną Spółkę inwestycji budowlanych lub obciążonych hipotekami na rzecz podmiotów trzecich; 6. zawierania transakcji dotyczących nieruchomości, których komercyjne wykorzystanie przez pozwanego dla celów prowadzonej przez niego działalności było oczywiście niemożliwe; 7. zawarcia w przededniu złożenia rezygnacji z funkcji wiceprezesa zarządu w imieniu pozwanej dwóch umów z podmiotem, w którym powód był współnikiem, na podstawie których podmiot ten nabył od pozwanej dwa samochody wykorzystywane dotychczas przez członków zarządu (w tym przez powoda) po cenach odbiegających od cen rynkowych, co stanowiło obejście obowiązku reprezentacji pozwanej w umowach z członkiem zarządu przez przewodniczącego Rady Nadzorczej i jednocześnie obejście obowiązku uzyskania akceptacji Rady Nadzorczej pozwanego na taką transakcję, co stanowiło nadużycie udzielonych powodowi uprawnień, - skutkowało wyrządzeniem pozwanemu znacznej szkody; 8. wykorzystywanie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa pozwanej dla innych celów niż wynikające z obowiązków pracownika wskazanych w umowie o pracę z dnia 1 listopada 2007 r., w tym dla celów prywatnych, w wyniku dopuszczenia się działań, o których mowa w pkt 3-7 powyżej, a także polegających na zawieraniu szeregu umów, których celem było generowanie zysków i które były wynikiem pozakontraktowych ustaleń stron, bez uprzedniej analizy ekonomicznej i prawnej zasadności zawierania takich umów w imieniu pracodawcy.

Składając powodowi powyższe oświadczenie, pozwana na podstawie § 7 umowy o pracę z dnia 14 sierpnia 2012 r., wezwała powoda do przekazania pracodawcy wszelkich powierzonych mu składników majątkowych przedsiębiorstwa pracodawcy.

Powód pozwem z dnia 27 stycznia 2016 r., skierowanym przeciwko pozwanej wniósł o ustalenie, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu na skutek wygaśnięcia mandatu członka zarządu na skutek złożonej przez powoda rezygnacji, to jest z dniem 29 grudnia 2015 r. Wyrokiem z dnia 1 lutego 2017 r., IV P (...), Sąd Rejonowy w G. ustalił, że umowa o pracę łącząca strony z dnia 14 sierpnia 2012 r. wraz z późniejszymi aneksami rozwiązała się w dniu 29 grudnia 2015 r. z dniem

ukończenia pracy, dla której wykonania została zawarta. Prawomocnym wyrokiem z 26 maja 2017 r., VII J (...), Sąd Okręgowy w G. oddalił apelację pozwanej od powyższego wyroku.

Powód w piśmie z 25 lipca 2016 r., na podstawie art. 2.2 umowy o instrument finansowy, zawartej w dniu 18 września 2015 r., zwrócił się do pozwanej z żądaniem rozliczenia pieniężnego jednostek uczestnictwa oraz w oparciu o art. 2.2 pkt b umowy wezwał pozwaną do zapłaty kwoty 125.686,95 zł z tytułu rozliczenia jednostek uczestnictwa, w terminie do 7 sierpnia 2016 r., na podany w tym piśmie rachunek bankowy powoda. W odpowiedzi na to pismo pozwana w piśmie z 5 sierpnia 2016 r. wskazała, że z uwagi na wygaśnięcie uprawnień powoda do realizacji jednostek uczestnictwa, co nastąpiło na skutek ziszczenia się przesłanek wskazanych w art. 3.1 umowy o instrument finansowy, to jest naruszenia przez powoda wiążącego go zobowiązania do zachowania poufności w stosunku do spółki oraz rozwiązania umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 52 k.p., zgłoszone przez powoda żądanie jest oczywiście bezzasadne. Pismem z 29 maja 2017 r. powód wezwał pozwaną spółkę do zapłaty kwoty 125.686,95 zł z tytułu rozliczenia jednostek uczestnictwa.

Sąd Okręgowy stwierdził, że nie był zasadny podniesiony przez pozwaną spółkę zarzut nieważności umowy o instrument finansowy z powodu nieważności uchwały rady nadzorczej upoważniającej jej przewodniczącego do zawarcia umowy z powodem. Pozwana spółka podnosiła, że przyczyną nieważności uchwały było to, że uchwała została podjęta z naruszeniem zasady tajności wynikającej z regulaminu rady nadzorczej. Sąd Okręgowy nie podzielił tego stanowiska i wyjaśnił, że obowiązujący regulamin rady nadzorczej stanowił w § 7 ust. 1, że głosowanie na posiedzeniu Rady odbywa się w trybie jawnym, za wyjątkiem głosowania w sprawach osobowych. Sąd pierwszej instancji nie miał wątpliwości, że podejmowanie uchwały w sprawie wyrażenia zgody na zawarcie umowy z członkiem zarządu w sprawie sposobu jego wynagradzania jest głosowaniem w sprawie osobowej. W świetle postanowień regulaminu Rady Nadzorczej dopuszczalne było 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. Przepisy Kodeksu

spółek handlowych nie przewidują w przypadku spółki akcyjnej obowiązku głosowania tajnego w sprawach osobowych. Brak jest zatem podstaw do zakwestionowania skuteczności uchwały nr 16/14 podjętej 30 czerwca 2014 r. o upoważnieniu przewodniczącego rady nadzorczej do zawarcia z powodem umowy o instrument finansowy.

Sąd Okręgowy stwierdził, że ranga regulaminu rady nadzorczej zależy od tego, czy przyjęło go walne zgromadzenie czy też sama Rada. Rada jest związana uchwałą zgromadzenia i nie może się jej przeciwstawiać bez narażenia się na zarzut wadliwego postępowania (wadliwości podjętej uchwały). Regulamin pochodzący od samej rady posiada natomiast moc równą "zwykłym" jej uchwałom, ponieważ Kodeks nie przypisuje regulaminowi szczególnej rangi. Wiąże przewodniczącego podejmującego jednoosobowe rozstrzygnięcia, a także wszystkich członków rady. Rada może jednak uchwałą *ad hoc* zadecydować o załatwieniu pewnej sprawy w sposób odbiegający od regulaminu. Co innego dotyczy przypadku, gdy statut wymaga zachowania przez radę szczególnych przesłanek dla przyjęcia i zmiany regulaminu. W celu zapewnienia stabilności prac rady i wyeliminowania nadużyć jest wskazane, by rada nie mogła "zwykłymi" uchwałami *ad hoc* odstępować od rozwiązań regulaminowych. Nie ma natomiast *de lege lata* jakichkolwiek podstaw do uznania, że źródłem przesłanek ważności uchwały rady nadzorczej może być także regulamin rady nadzorczej i zawarte w nim postanowienia. Przede wszystkim, przepisy prawa odnoszące się do warunków powzięcia uchwały, takie jak art. 222 § 1, art. 388 § 1 i art. 391 § 1 k.s.h. stwarzają podstawę do odmiennego uregulowania warunków powzięcia uchwał, co najwyżej w umowie (statucie) spółki, natomiast żadna z tych norm nie odnosi się do regulaminu rady nadzorczej spółki. Tym samym, brak jest delegacji ustawowej do odmiennego uregulowania kwestii związanych z przesłankami podejmowania uchwał rady nadzorczej w regulaminie tej rady. Z tych względów - zdaniem Sądu Okręgowego - brak jest podstaw do zakwestionowania ważności uchwały Rady Nadzorczej nr 16/14 z 30 czerwca 2014 r. w przedmiocie upoważnienia przewodniczącego Rady do zawarcia z powodem przedmiotowej umowy, a tym samym nie ma podstaw do zakwestionowania ważności samej umowy.

Oceniając charakter umowy, Sąd Okręgowy wskazał, że jest to umowa o charakterze cywilnoprawnym, której podstawą są przepisy ustawy o obrocie instrumentami finansowymi z dnia 29 lipca 2005 r. (Dz.U. Nr 183, poz. 1538 ze zm.). Świadczy o tym nie tylko nazwa umowy, ale przede wszystkim jej postanowienia, zgodnie z którymi powodowi przyznano 270 jednostek uczestnictwa ze wskazaniem, że jednostki te stanowią instrument finansowy w rozumieniu art. 2 ust. 2 pkt 2 lit. c tej ustawy. Ustalono ponadto precyzyjnie sposób ustalania wartości jednostek uczestnictwa. Przyjęty mechanizm ustalania wartości jednostek nie był uzależniony od decyzji i uznania pracodawcy ani od sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych przez powoda, a stanowił matematyczne wyliczenie wartości w stosunku to obiektywnych wskaźników takich, jak wskaźnik kontraktacji sprzedaży mieszkań, wskaźnik spadku zadłużenia spółki i wskaźnik kosztów zarządu ogólnego i sprzedaży. Strony umowy zgodnie uważały, że świadczenia z umowy nie mają charakteru wynagrodzenia za pracę i o taką interpretację postanowień umowy występowały, między innymi do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Sąd Okręgowy uznał zatem, że umowa ta nie stanowiła elementu stosunku pracy, ale ze względu na jej związek ze stosunkiem pracy, sprawa podlega rozpoznaniu przez sąd pracy.

Sąd Okręgowy stwierdził, że nie było sporu co do oceny, iż zaszły wskazane w umowie okoliczności powodujące powstanie roszczenia o zapłatę, nie było też sporu co do wysokości roszczenia. Dlatego też Sąd Okręgowy uznał, że powód nabył roszczenie o zapłatę od spółki dochodzonego świadczenia, we wskazanej w pozwie wysokości, na skutek spełnienia przesłanek finansowych wskazanych w treści umowy. O oddaleniu powództwa przesądził ostatecznie zasadny zarzut pozwanej spółki o naruszeniu przez powoda obowiązku zachowania poufności, o jakim jest mowa w pkt. 3.1 umowy, zgodnie z którym uprawnienie do realizacji jednostek uczestnictwa, które nie zostały zrealizowane (wyplacone) natychmiast przestaje być należne i wygaśnie, jeżeli uczestnik naruszy którekolwiek wiążące go zobowiązanie do zachowania poufności w stosunku do spółki, między innymi te, o których mowa 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 stanowi całokształt podjętych przez niego działań mających na celu przejęcie służbowego laptopa zawierającego dokumenty

związane z działalnością spółki. Sąd Okręgowy podkreślił, że strony umowy, definiując zobowiązanie do zachowania poufności ustalały je szerzej, niemniej jednak z pewnością odwoływały się również do pojęcia czynu nieuczciwej konkurencji w rozumieniu art. 11 ust. 1 i 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, w brzmieniu wówczas obowiązującym.

W ocenie Sądu Okręgowego, działania powoda zmierzające do wejścia w posiadanie danych spółki stanowi naruszenie zasad poufności i czyn nieuczciwej konkurencji z art. 11 ust. 1 i 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. 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. Powód był członkiem zarządu spółki notowanej na Giełdzie Papierów Wartościowych, odpowiedzialnym za jej finanse, działającej w warunkach silnej konkurencji na runku budowlanym, jednej z największych na rynku spółek deweloperskich. Baza zawierała wiadomości dotyczące zarządzania całą spółką przez ostatnich kilka lat. Sąd Okręgowy nie miał wątpliwości, że tak szeroka baza danych o działalności spółki stanowiła informację, które spółka miała prawo chronić i które stanowiły dla niej również wartość gospodarczą. Listy wynagrodzeń pracowników, zawierające ich nazwiska i wysokość wynagrodzeń, a zatem sposób ich wynagradzania stanowią istotną informację dla podmiotów konkurencyjnych. Podobnie warunki umów dotyczące kupna nieruchomości, zawierające ceny transakcyjne, określenie nieruchomości i ich właścicieli. Wbrew twierdzeniu powoda, szczegółowe dane z aktów notarialnych nie są dostępne publicznie w systemie ksiąg wieczystych. Istotne znaczenie mają również warunki innych kontraktów zawieranych przez spółkę z innymi podmiotami wraz z ich danymi, jak również informacje o stosowanych indywidualnie upustach w sprzedaży mieszkań. Sąd Okręgowy podkreślił, że pozwana spółka miała obowiązek ochrony przetwarzanych danych, w szczególności danych osobowych. W spółce istniały procedury ochrony tych 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. Dodatkowo Sąd Okręgowy wskazał, że powód przyznał, iż w późniejszym czasie skopiował dane na własny komputer

nieposiadający szyfrowania danych. W spółce obowiązywała procedura, zgodnie z którą sprzęt komputerowy mógł być sprzedawany pracownikom spółki do ich prywatnego użytku, jednak w takim przypadku sprzęt trafiał do działu administracyjnego a następnie do działu IT, gdzie dokonywano dokładnego czyszczenia sprzętu z wszelkich zawartych tam danych spółki. Procedura ta nie była sformalizowana, niemniej istotne jest, że procedura taka rzeczywiście funkcjonowała w spółce. Powód miał świadomość naruszenia powyższych zasad, a co więcej, oświadczył, że zdawał sobie sprawę z tego, że rada nadzorcza spółki nie wyrazi zgody na sprzedaż na jego rzecz laptopa z danymi spółki i z tej przyczyny podjął działania zmierzające do obejścia tej zgody. Zdaniem Sądu Okręgowego, działania te stanowią zachowania określone w art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Sąd Okręgowy zaznaczył, że obecne brzmienie przepisu stanowi o "ujawnieniu, wykorzystaniu lub pozyskaniu" cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Takie brzmienie przepisu obowiązuje od zmiany ustawy dokonanej ustawą o zmianie ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji oraz niektórych innych ustaw z dnia 5 lipca 2018 r., która weszła w życie 4 września 2018 r. Wcześniejsze brzmienie przepisu nie zawierało określenia "pozyskania" informacji, posługiwało się bowiem pojęciami "przekazania, ujawnienia lub wykorzystania" cudzych informacji. Niemniej jednak, w ocenie Sądu Okręgowego, działanie powoda wypełniało hipotezę art. 11 ust. 1 ustawy w jego ówczesnym brzmieniu. Przejęcie bazy danych już w czasie obowiązywania poprzedniej wersji przepisu rozumiane było jako "wykorzystanie" informacji poufnych i wypełniało hipotezę tego przepisu. W sprawie działania powoda zdefiniować można również jako "przekazanie informacji", o jakim mowa w tym przepisie.

Sąd pierwszej instancji nie podzielił stanowiska powoda, który argumentował, że nie dochodzi do ujawnienia tajemnicy w sytuacji, gdy powód nie przekazał danych osobom trzecim. Trzeba bowiem zauważyć, że w pewnych okolicznościach może dojść do nieuprawnionego przekazania danych samemu sobie. Trzeba bowiem zauważyć, że w chwili sprzedaży laptopa powód był osobą uprawnioną do posiadania bazy z informacjami. Zdawał sobie jednak sprawę, bo taki był cel sprzedaży, że wkrótce nie będzie już pracownikiem spółki i członkiem jej zarządu, a

tym samym będzie już osobą nieuprawnioną do posiadania bazy danych. Mając tę świadomość, podjął działania zmierzające do nabycia bazy danych w czasie, gdy będzie już osobą nieuprawnioną do jej posiadania. Działanie takie należy zatem ocenić jako przekazanie informacji osobie nieuprawnionej. Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska, że nie doszło do naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa z tego względu, że powód znał wcześniej treść bazy danych, a zatem nie doszło do naruszenia tajemnicy. Pozwana spółka nie czyni zarzutu powodowi, że zachował w pamięci informacje, które pozyskał, będąc członkiem zarządu. Zarzut dotyczy bowiem przekazania danych w postaci zapisów w pamięci urządzenia konkretnych informacji i dokumentów. Czym innym jest zachowana wiedza o treści bazy danych, a czym innym posiadanie samych danych i pozbawienie spółki możliwości kontroli nad nimi.

Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutu, że działania powoda były usprawiedliwione obawą, że spółka może podejmować przeciwko niemu działania o charakterze bezprawnym, a posiadanie bazy danych będzie niezbędne do obrony przed takimi zarzutami. Nie kwestionując takiej intencji działania, Sąd Okręgowy wskazał, że nie można zaaprobować takiego stanowiska. Powód nie dokonał w żaden sposób selekcji materiałów niezbędnych do ochrony, dokonując przejęcia całej bazy informacji. 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. Dają taką możliwość przepisy procedury karnej i cywilnej.

Działanie powoda stanowiące naruszenie tajemnicy było zatem - w ocenie Sądu pierwszej instancji - bezprawne i nieadekwatne do zagrożenia. Nieuprawnione wejście w posiadanie danych stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, zwłaszcza tak rozległej bazy danych stanowi zawsze istotne naruszenie interesów przedsiębiorcy. Nie przypisując powodowi nagannych zamiarów w niniejszej sprawie, obiektywnie trzeba stwierdzić, że potencjalne zagrożenie interesów przedsiębiorcy występuje zwłaszcza w sytuacjach konfliktowych. Istnieje bowiem zwiększone ryzyko, że osoba pozostająca w konflikcie z przedsiębiorcą, pod wpływem konfliktu, może wykorzystać informacje poufne ze szkodą dla przedsiębiorcy.

Niezależnie od powyższych rozważań Sąd Okręgowy wskazał, że jakkolwiek strony umowy definiowały obowiązek zachowania poufności w rozumieniu art. 11 ust. 1 i 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, to była to tylko przykładowa definicja. Bez wątpienia strony rozumiały ten obowiązek szerzej, o czym świadczy użycie słowa "zwłaszcza". Chodziło zatem o wszystkie przypadki naruszenia wiążącego zobowiązania do zachowania poufności. W pozwanej spółce istniały zasady zachowania poufności rozumianej jako ochrona przed dostępem do danych osobom nieuprawnionym. W przypadku sprzedaży komputera, nawet pracownikom spółki, dane podlegały wyczyszczeniu. Poczta służbowa, zwłaszcza gdy zawiera inne jeszcze dokumenty spółki nie stanowi własności pracownika i nie ma on prawa dysponowania nią. Skoro spółka w ten sposób chroni dostęp do zawartości komputerów służbowych, to każde naruszenie tych zasad stanowi naruszenie obowiązku poufności.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy stwierdził, że istniały wiążące powoda zasady zachowania poufności i zasady te powód naruszył.

Jednocześnie Sąd pierwszej instancji wskazał, że opisany wyżej zarzut naruszenia obowiązku poufności wobec spółki był jedynym uznanym przez Sąd zarzutem spośród podnoszonych przez pozwaną. Pozostałe zarzuty nie były zasadne. Strony umowy wyraźnie wskazały, w jakich przypadkach wygaśnięcie uprawnienie powoda do realizacji jednostek uczestnictwa. W umowie taką sankcję strony ograniczyły do dwóch przypadków: naruszenia obowiązku poufności w stosunku do spółki oraz rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Z treści umowy wynika wyraźnie zatem, że wygaśnięcie następuje nie wówczas, gdy spółka ma podstawy do rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p., ale wówczas, gdy nastąpi rozwiązanie umowy w tym trybie. Prawomocny wyrok w sprawie IV P (...), Sądu Rejonowego w G. wiąże strony i sąd rozpoznający niniejszą sprawę. Wynika z niego, że do rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p. nie doszło wobec wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy. Zbędne jest więc ustalanie, czy powód rzeczywiście dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, skoro nie doprowadziło to do rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym. Z tego względu bez znaczenia były podnoszone przez pozwanego wszystkie okoliczności, które zdaniem pozwanej spółki stanowiły naruszenie obowiązków pracowniczych.

Wyrokiem z dnia 26 września 2019 r., III APa (...), Sąd Apelacyjny - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w (...) oddalił apelację powoda oraz orzekł w przedmiocie kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję. Sąd drugiej instancji uznał zarzuty apelacji za nieuprawnione. Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 231, art. 217 § 1 oraz art. 316 § 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji wskazał, że - wbrew argumentacji zaprezentowanej w apelacji - Sąd pierwszej instancji w żadnej mierze nie naruszył reguł wynikających z powyższych regulacji. Sąd Okręgowy nie naruszył też art. 217 § 1 i art. 316 k.p.c., gdyż w ramach swobody oceny dowodów oparł się na tych dowodach, które dla dokonywanych ustaleń miały kluczowe znaczenie. Bezzasadny okazał się również zarzut naruszenia art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c., gdyż Sąd Okręgowy trafnie uznał, że zaoferowane przez stronę pozwaną dowody pozwoliły na ustalenie, iż roszczenie powoda jest bezzasadne. Dokonana przez Sąd Okręgowy ocena jest zgodna z regułami wynikającymi z art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Apelacyjny podkreślił, że powód wywodzi swoje roszczenie z umowy o instrument finansowy z dnia 18 września 2015 r., która w istocie nie miała charakteru umowy cywilnoprawnej *sensu stricto* (lecz umowy z zakresu prawa pracy), co jednak pozostaje bez wpływu na trafność zaskarżonego orzeczenia. Była to bowiem umowa, której przedmiotem było dodatkowe wynagrodzenie ze stosunku pracy (o charakterze premiovym, z tzw. reduktorem premii, czyli określonym mechanizmem przewidującym utratę prawa do świadczenia). Analizując zakres podjętych przez powoda działań, które zostały ocenione, jako naruszenie zasad poufności, Sąd drugiej instancji podniósł, że naruszenia wymienione w pkt 3.1 umowy o instrument finansowy, mają charakter wyłącznie przykładowy, co oznacza, że każde naruszenie poufności, zarówno wymienione wprost w umowie z dnia 18 września 2015 r., jak i wynikające z ogólnych reguł, o których mowa w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, czy w art. 100 k.p., prowadziło do wygaśnięcia uprawnienia do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia w postaci jednostek uczestnictwa. Jak trafnie zważył Sąd pierwszej instancji, o naruszeniu przez powoda zasad poufności stanowił całokształt podjętych przez niego działań mających na celu przejęcie służbowego laptopa zawierającego dokumenty związane z działalnością spółki. Postępowanie powoda, niezależnie od oceny

motywów, jakimi powód się kierował, bezsprzecznie stanowiło złamanie zasad poufności, naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz reguł wynikających z ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Powód - podpisując klauzulę o zakazie konkurencji, jak również zobowiązanie do zachowania poufności w stosunku do spółki - dysponował wiedzą, jakie czynności stanowią ich naruszenie i jakie konsekwencje przedmiotowe naruszenie wywołuje w kwestii uprawnień do wypłaty (realizacji) jednostek uczestnictwa, o których mowa w umowie z dnia 18 września 2015 r. Nietrafny - w kontekście powyższego - jest argument powoda, że samo zachowanie danych zawartych w skrzynce elektronicznej, a nawet przegranie ich na prywatny komputer, ale bez ich "wykorzystania", nie stanowi naruszenia zasady poufności oraz regulacji zawartych w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, a w szczególności w jej art. 11 ust. 1 i 2.

Sąd Apelacyjny uznał, że spółka zastrzegła, iż powód jest zobligowany do zachowania w bezwzględnej tajemnicy i do nieprzekazywania, nieujawniania oraz niewykorzystywania bez pisemnej zgody spółki, jakichkolwiek informacji biznesowych, finansowych, programowych, technicznych, technologicznych, organizacyjnych, księgowych, personalnych, handlowych, statystycznych i pracowniczych dotyczących spółki lub podmiotów z nią współpracujących, w tym powierzonych spółce przez klientów, które to informacje jako pracownik uzyskał przy wykonywaniu umowy z dnia 14 sierpnia 2012 r., 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. Tym samym spółka zastrzegła, że powód jest zobowiązany do niewykorzystywania dla własnych celów żadnych informacji związanych z działalnością spółki. Przedmiotowe zobowiązanie było nadto jednoznaczne z obowiązkiem przechowywania i zabezpieczania dokumentów spółki związanych z jej działalnością, w tym również z obowiązkiem posługiwania się elektronicznymi nośnikami danych w sposób zapewniający ochronę informacji zawartych w tych dokumentach/nośnikach. Wraz z zaprzestaniem pełnienia funkcji w spółce powód przestał być osobą uprawnioną do dysponowania dokumentacją spółki, a tym samym stał się osobą nieuprawnioną do dysponowania danymi zawartymi w pamięci urządzeń, którymi nadal dysponował. Tym samym w oczywisty sposób

doszło do naruszenia zasad poufności informacji o istotnych sprawach spółki. Zgodnie z prawidłowymi ustaleniami Sądu Okręgowego, powód - dysponując materiałami poufnymi zawierającymi dane objęte tajemnicą - w pełni świadomie, przed złożeniem rezygnacji z funkcji członka zarządu, sprzedał należący do niego laptop spółce konkurencyjnej wraz ze wszystkimi informacjami, które - z uwagi na pełnioną funkcję - były na jego dysku oraz w skrzynce pocztowej. Przed dokonaniem sprzedaży, powód nie przekazał laptopa do działu IT celem usunięcia danych, a dodatkowo dokonał ich przegrania na prywatny komputer, który - co istotne - nie posiadał żadnych zabezpieczeń w postaci szyfrowania danych, czym naruszył podstawowe obowiązki pracownika dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Powód świadomie i celowo ominął wszelkie zabezpieczenia funkcjonujące w spółce i doprowadził do wyprowadzenia poza spółkę (łącznie ze sprzedażą nośnika, na którym dane się znajdowały) wszystkich danych przetwarzanych przez niego w związku z pełnieniem funkcji w charakterze członka zarządu. Zdawał sobie sprawę, że nie uzyska zgody Rady Nadzorczej na zakup sprzętu komputerowego, dlatego sprzedał go do spółki, której był współwłaścicielem, po to by 30 grudnia 2015 r. dokonać odsprzedaży całego sprzętu do swojej indywidualnej działalności gospodarczej. Opisane postępowanie powoda - zdaniem Sądu Apelacyjnego - stanowiło nie tylko naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, ale również działanie zagrażające interesowi przedsiębiorcy przez wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (czyn nieuczciwej konkurencji). Niezwiązane z wykonywaniem obowiązków pracowniczych skopiowanie przez pracownika na swój prywatny komputer poufnych informacji z zakresu działalności spółki (pracodawcy) jest wykorzystaniem cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa celem stworzenia na prywatnym nośniku elektronicznym zbioru poufnych dokumentów pracodawcy. Nadto, pozostawienie pozyskanych informacji poza domeną przedsiębiorcy, na nieposiadającym żadnych zabezpieczeń laptopie, stwarza istotne zagrożenie interesów pracodawcy oraz naruszenie zasad poufności, do zachowania których powód - nie tylko na mocy art. 100 k.p., art. 11 ust. 1 i 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, postanowień umowy o pracę z dnia

14 sierpnia 2012 r. (klauzula poufności - § 8), ale także na mocy zawartej ze spółką umowy o zakazie konkurencji - był zobligowany. Skoro powód naruszył wiążące go zobowiązanie do zachowania poufności w stosunku do spółki - i to niezależnie od tego, czy pozyskane dane przekazał osobom trzecim, czy też nie - to tym samym ziścił się warunek wskazany w pkt 3.1 umowy z dnia 18 września 2015 r. powodujący wygaśnięcie uprawnień do realizacji jednostek uczestnictwa.

W skardze kasacyjnej od opisanego wyroku powód zarzucił naruszenie: 1) art. 382 i art. 316 § 1 w związku z art. 391 § 1 i art. 381 k.p.c., przez ich niezastosowanie i w konsekwencji pominięcie części materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym; 2) art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez ich niezastosowanie i efekcie sporządzenie uzasadnienia wyroku, które jest niekompletne, a także wewnętrznie sprzeczne, co powoduje, że ustalenie niektórych istotnych motywów zaskarżonego wyroku jest niemożliwe; 3) art. 385 k.p.c., przez jego zastosowanie i oddalenie apelacji powoda, mimo jej zasadności; 4) art. 386 § 1 k.p.c., przez jego niezastosowanie i nieuwzględnienie w całości apelacji powoda a w efekcie nieorzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie powództwa w całości; 5) art. 353¹ w związku z art. 58 § 1, 2 i 3 k.c. w związku z art. 300 i art. 18 § 1 i 2 k.p., przez ich niezastosowanie w sytuacji, w której treść i cel przewidzianego w pkt 3 umowy o instrument finansowy tzw. reduktora premii, sprzeciwia się właściwości (naturze) stosunku prawnego łączącego strony, ustawie, a także zasadom współżycia społecznego i korzystniejszym dla pracownika zasadom wynikającym z przepisów prawa pracy; 6) art. 100 § 2 pkt 4 i 5 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie w następstwie wadliwego uznania, że powód naruszył zobowiązanie do zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a także zobowiązanie do zachowania tajemnicy, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa określonej w art. 11 ust. 1 i 2 ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, a także klauzuli poufności określonej w § 8 umowy o pracę, i wynikającej z zawartej z pozwaną umowy o zakazie konkurencji; 7) art. 11 ust. 1, 2 i 4, ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (w brzmieniu ustalonym 1 września 2003 r., Dz.U. Nr 153, poz. 1503), przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że powód naruszył tajemnicę przedsiębiorstwa pozwanej

przez zachowanie dla siebie zawartości służbowej skrzynki e-mail po ustaniu zatrudnienia u pozwanej; 8) art. 11 ust. 1, 2 i 4, ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (w brzmieniu ustalonym 1 września 2003 r.) i art. 65 § 1 i 2 k.c., przez jego niewłaściwe zastosowanie przy dokonywaniu wykładni § 8 umowy o pracę, a także umowy o zakazie konkurencji (§ 9 umowy o pracę) przez ich błędną wykładnię skutkującą uznaniem, że "wykorzystanie" i "przekazanie" informacji poufnych jest równoznaczne z ich "pozyskaniem", a także błędną wykładnię pojęcia "cudze informacje"; 9) art. 3 ust. 1 ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, przez jego niezastosowanie i w efekcie pominięcie, że czynem nieuczciwej konkurencji, o którym mowa w art. 11 ust. 1 i 2 tej ustawy może być wyłącznie działanie sprzeczne z prawem lub dobrymi obyczajami, jeżeli zagraża lub narusza interes przedsiębiorcy, podjęte w związku z działalnością gospodarczą i w celach konkurencyjnych; 10) art. 31 ust. 3 Konstytucji RP w związku z art. 24 § 1 zdanie pierwsze k.c. i normy prawa zwyczajowego, ustanawiających okoliczność wyłączającą bezprawność działania, w postaci obrony uzasadnionego interesu prywatnego, przez ich niezastosowanie; 11) art. 8 k.p. i art. 5 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niezastosowanie, pomimo tego, że w okolicznościach sprawy skorzystanie przez pozwaną z mechanizmu reduktora premii było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i zasadami współżycia społecznego i jako takie nie zasługiwało na ochronę; 12) art. 18^{3e} § 1 i 2 w związku z art. 18^{3a} § 1, 2, 3, 4, 5 pkt 2 w związku z art. 11¹, art. 11² i art. 11³ k.p., przez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy zastosowanie mechanizmu redukcji premii, której dochodzi powód, stanowi o wyciągnięciu wobec niego negatywnych konsekwencji w następstwie skorzystania z uprawnienia przysługującego mu w reakcji na naruszenie przez reprezentujących pozwaną członków Rady Nadzorczej zasady równego traktowania w zatrudnieniu, które to uprawnienie zostało zrealizowane przez działanie w ramach porządku prawnego w celu ochrony swojego uzasadnionego interesu prywatnego i polegało na zachowaniu przez powoda zawartości znajdującej się na służbowym laptopie skrzynki e-mail, związanej z realizacją przez niego obowiązków służbowych, na czas po ustaniu zatrudnienia, aby móc bronić się przed zarzutami pozwanej spółki i

skutecznie chronić swoje dobra osobiste, co w przeciwnym razie nie byłoby możliwe.

Mając na uwadze powyższe powód wniosł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w (...) do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i orzeczenie przez Sąd Najwyższy co do istoty, przez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 125.686,95 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, a także kosztami postępowania za obydwie instancje i kosztami postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skargi kasacyjnej oraz w obu przypadkach o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego, należy w pierwszej kolejności rozważyć zarzuty naruszenia 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 (dalej: u.z.n.k.), przez podniesienie których powód stara się podważyć ustalenia i oceny Sądu Apelacyjnego co do naruszenia przez powoda tajemnicy przedsiębiorstwa. Zgodnie z art. 100 § 2 k.p. obowiązkiem pracownika jest dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (ust. 4), a także przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach (pkt 5). Przepis art. 11 ust. 1 u.z.n.k. 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. Wykorzystanie lub ujawnienie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa stanowi czyn nieuczciwej konkurencji, w szczególności, gdy następuje bez zgody uprawnionego do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi i narusza obowiązek ograniczenia ich wykorzystywania lub ujawniania wynikający z ustawy, czynności prawnej lub z innego aktu albo gdy zostało dokonane przez osobę, która pozyskała te informacje, dokonując czynu nieuczciwej konkurencji (art. 11 ust. 4 u.z.n.k.). Z powyższego wynika, że aby określona informacja podlegała ochronie musi być poufną, nieujawnioną i odpowiednio zabezpieczoną. Informacje objęte tajemnicą posiadają obiektywną wartość gospodarczą, dlatego też ustawodawca w art. 55¹ pkt 8 k.c. uznał tajemnicę przedsiębiorstwa za niematerialny składnik przedsiębiorstwa.

W wyroku z dnia 11 września 2014 r., II PK 49/14 (OSNP 2016 nr 1, poz. 8; OSP 2018 nr 9, poz. 93, z glosą S. Pochopień) Sąd Najwyższy uznał, 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 tym 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 dnia 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 dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 136; z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 337/12, OSNP 2014 nr 8, poz. 114 oraz z dnia 10 maja 2018 r., II PK 76/17, OSNP 2019 nr 1, poz. 2).

Głównym warunkiem uznania informacji za tajemnicę przedsiębiorstwa jest jej poufny charakter. Sfera tajemnicy obejmuje informacje, które znane są jedynie poszczególnym osobom lub określonej grupie osób, jak na przykład grupa pracowników. Jednak sam fakt, że do określonych informacji dostęp ma większa grupa pracowników nie oznacza jeszcze, że były pracownik może swobodnie te informacje w dowolny sposób wykorzystywać. Informacja nie traci bowiem swego

tajnego charakteru także wówczas, gdy wie o niej określona grupa nieuprawnionych do tajemnicy przedsiębiorstwa, ale zobowiązana do przestrzegania dyskrecji, jak na przykład pracownicy zatrudniani przez przedsiębiorcę lub jego kontrahenci (patrz: U. Torbus: Doświadczenie zawodowe pracownika a działalność konkurencyjna wobec pracodawcy [w:] Prawo prywatne wobec wyzwań współczesności. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Leszkowi Ogiegle, pod red. M. Frasa i P. Ślęzaka, Warszawa 2017, podobnie: K. Jaśkowski, E. Maniewska: Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, Warszawa 2018, komentarz do art. 100 k.p., teza 9; R. Borek-Buchajczuk: Brak lojalności pracownika jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę w orzecznictwie sądowym. Wybrane uwagi, Annales UMCS 2018 nr 2, s. 47; U. Torbus: Obowiązek lojalności pracownika po ustaniu stosunku pracy, Annales UMCS 2018 nr 2, s. 283; A. Lach: Monitorowanie pracownika po nowelizacji Kodeksu pracy, Monitor Prawniczy 2018 nr 16, s. 969; A. Piszczek: Informowanie pracodawcy o dodatkowej aktywności zawodowej, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2019 nr 9, s. 25; R. Stefanicki: Należyta staranność zawodowa członka zarządu spółki kapitałowej, Warszawa 2020).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, należy zauważyć, 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.

Oceniając zachowanie powoda w kontekście zasad dotyczących zakazu nieuczciwej konkurencji, należy przede wszystkim zauważyć (tak, jak uczyniły to

Sądy obu instancji), że obowiązek zachowania poufności w rozumieniu art. 11 ust. 1 i 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji został w umowie dotyczącej premii przewidziany przykładowo. Szczegółowa wykładnia i zastosowanie przepisów tej ustawy nie jest więc absolutnie niezbędna dla oceny zachowania powoda jako naruszenia tego obowiązku zachowania w poufności informacji istotnych dla pracodawcy. Wystarczające w tym względzie jest odwołanie się do wyżej przedstawionych ogólnych obowiązków pracowniczych. Przywołać wszakże można pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 29 stycznia 2021 r., V CSKP 4/21 (LEX nr 3114847), w którym podkreślono, że odwołanie się do korygującej funkcji art. 3 ust. 1 u.z.n.k. jest każdorazowo uwarunkowane szczególnymi okolicznościami, których ciężar wykazania spoczywa na stronie pozwanej, nie zakłada natomiast całościowej modyfikacji znamion konkretnych czynów nieuczciwej konkurencji uregulowanych w samodzielny sposób w rozdziale II ustawy. Zasadnicza rola art. 3 ust. 1 u.z.n.k. polega na uzupełnianiu katalogu stypizowanych deliktów nieuczciwej konkurencji i dotyczy sytuacji, w których konkretne zachowanie, choć nie spełnia znamion czynu nieuczciwej konkurencji, jest bezprawne lub sprzeczne z dobrymi obyczajami, godząc zarazem w interes innego przedsiębiorcy lub klienta (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2003 r., I CKN 477/01, LEX nr 503212 i z dnia 2 lutego 2001 r., IV CKN 255/00, OSNC 2001 nr 9, poz. 137). Stąd też niezasadne jest powoływanie się przez powoda na art. 3 ust. 1 u.z.n.k., skoro jego działanie wypełniło znamiona art. 11 ust. 1 u.z.n.k.

Nie ma również uzasadnienia zarzut naruszenia art. 353¹ k.c. w związku z art. 58 § 1, 2 i 3 k.c. w związku z art. 300 i art. 18 § 1 i 2 k.p. Podnosząc ten zarzut, powód stara się wykazać, że wprowadzenie w spółce w drodze umowy, reduktorów premii sprzeczne jest z właściwością stosunku prawnego łączącego strony, a także z zasadami współżycia społecznego oraz korzystniejszymi dla pracownika zasadami wynikającymi z przepisów prawa pracy. Stanowisko to 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 dnia 21 listopada 1991 r., I PZP 59/91 (Wokanda 1992 nr 1, s. 17; LEX nr 14708) Sąd Najwyższy uznał, że uzasadnione prawem 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, które 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. Należy także podkreślić, że 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), a tego skarżący nie zdołał wykazać.

Nie można zaaprobować podniesionego w skardze kasacyjnej zarzutu sprowadzającego się do twierdzeń o naruszeniu przepisów dotyczących równego traktowania pracowników, a w szczególności art. 18^{3e} § 1 i 2 k.p., który powód powołuje w związku z art. 18^{3a} § 1, 2, 3, 4, 5 pkt 2 oraz w związku z art. 11¹, art. 11² i art. 11³ k.p. Przepis art. 18^{3e} k.p. dotyczy ochrony przed represjami ze strony pracodawcy wobec pracowników, którzy podjęli działania w związku z działaniami dyskryminującymi. Zgodnie z jego treścią skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. Przepis ten dotyczy legalnych działań pracownika podjętych w związku z naruszeniem zasady równego traktowania (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2019 r., II PK 140/18, LEX nr 2677157). Nie można przyjąć, że każde działanie pracownika wchodzi w zakres przepisu art. 18^{3e} § 1 lub § 2 k.p. W przypadku

działań bezprawnych konieczne jest uwzględnienie całości okoliczności faktycznych sprawy oraz wyważenie naruszenia obowiązków z zagrożeniem interesów pracodawcy. Nie ulega wątpliwości, że w niniejszej sprawie, czynności podjęte przez powoda, polegające na skopiowaniu poufnych danych spółki na swój prywatny komputer stanowiły działania bezprawne, narażające interesy pozwanej spółki na szkodę. Natomiast poza ustaleniami sądów pozostawały sprawy dotyczące ewentualnego naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) i zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p.). Do naruszenia wskazanych przepisów może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciążącymi obowiązkami, sposobem ich wypełnienia, czy też kwalifikacjami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 311). Istnienie takich kryteriów nie było przedmiotem rozpoznania na żadnym etapie postępowania sądowego. Stąd też nie można uznać zarzutów powoda za usprawiedliwione.

Skarżący nie zdołał wykazać, że doszło do naruszenia jego dóbr osobistych, a także, że jego działanie mogło być usprawiedliwione jako podejmowane w celu ochrony uzasadnionego interesu prywatnego (zarzut naruszenia art. 31 ust. 3 Konstytucji RP w związku z art. 24 § 1 k.c. oraz norm prawa zwyczajowego). 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 wskazane przepisy stanowi próbę przerzucenia odpowiedzialności na pracodawcę, mimo tego, że to powód podejmował działania bezprawne. Dlatego też należy podkreślić, że rzeczywiste niedochowanie przez skarżącego reguł prawa nie może być tłumaczone rzekomą obroną przed potencjalnym zagrożeniem interesów ze strony pracodawcy.

W tym kontekście, nieuzasadnione okazały się zarzuty naruszenia prawa procesowego. Powoływany przez skarżącego art. 328 § 2 k.p.c. wymienia konstrukcyjne elementy uzasadnienia wyroku i odnosi się do postępowania przed sądem pierwszej instancji, a w postępowaniu odwoławczym stosowany jest jedynie odpowiednio. Wbrew zarzutom powoda, uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego zostało sporządzone bardzo starannie, wnikliwie, z omówieniem wszystkich istotnych zagadnień faktycznych i prawnych. Stawianie formalnych zarzutów skierowanych przeciwko temu uzasadnieniu nie ma jakichkolwiek podstaw. Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. przez sąd drugiej instancji wymaga bowiem dla swej skuteczności przytoczenia odnoszącego się do postępowania apelacyjnego art. 391 § 1 k.p.c. Nadto, utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego jest stanowisko, że uzasadnienie wyroku wyjaśnia przyczyny, dla jakich orzeczenie zostało wydane, jest sporządzane już po wydaniu wyroku, a zatem wynik sprawy z reguły nie zależy od tego, jak napisane zostało uzasadnienie i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy. W konsekwencji zarzut naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. między innymi wyroki z dnia 27 czerwca 2001 r., II UKN 446/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 182; z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352 oraz z dnia 24 lutego 2006 r., II CSK 136/05, niepublikowany i orzeczenia tam powołane). Zarzutu takich wadliwości uzasadnienia wyroku Sądu drugiej instancji skarżący nie formułuje ani też nie wskazuje, których koniecznych elementów nie zawiera uzasadnienie zaskarżonego wyroku (por. wyrok SN z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 311).

Podobnie nieuprawniony jest zarzut naruszenia art. 382 i art. 316 § 1 w związku z art. 391 § 1 i art. 381 k.p.c., przez, który skarżący próbuje dowieść pominięcia przez Sąd Apelacyjny części materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Z art. 382 k.p.c. rozpatrywanego w powiązaniu z art. 391 § 1 k.p.c. nie wynika obowiązek Sądu

drugiej instancji odnoszenia się indywidualnie do każdego dowodu przeprowadzonego w sprawie. Obowiązkiem Sądu drugiej instancji jest rozważenie i wzięcie pod uwagę całości materiału dowodowego sprawy, a następnie takie sporządzenie uzasadnienia wydanego wyroku, aby wynikało z niego, że Sąd rzeczywiście żadnych dowodów nie pominął, co nie oznacza jednak konieczności odwoływania się do wszystkich przeprowadzonych dowodów. W ocenie Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji temu obowiązkowi w sposób oczywisty sprostał. Z treści uzasadnienia wyroku wynika bowiem, że wziął on pod uwagę całość materiału dowodowego zebranego w toku całego postępowania.

Powyższe prowadzi do uznania niezasadności zarzutu dotyczącego naruszenia art. 381 k.p.c., z którego wynika, że sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikła później. W orzecznictwie (por. postanowienie SN z dnia 21 maja 2019 r., I PK 148/18, LEX nr 2671524) przyjmuje się, że uregulowanie zawarte w art. 381 k.p.c. nie służy wykrywaniu i zbieraniu nowych okoliczności faktycznych i środków dowodowych. Prawo do nowości, o którym traktuje powołany przepis rozumieć należy jako otwarcie się możliwości dowodzenia okoliczności faktycznych wcześniej niemożliwych do wykazania z przyczyn obiektywnych. Przewidziane w art. 381 k.p.c. ograniczenie możliwości wprowadzenia do materiału procesowego "nowych faktów i dowodów" zostało ustanowione nie po to, aby ograniczyć apelację i zawęzić ramy odwoławcze, lecz głównie w celu dyscyplinowania stron przez skłanianie ich do przedstawiania całego znanego im materiału faktycznego i dowodowego już w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji. Tym sposobem ustawodawca zapobiega także przewlekłości postępowania (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2011 r., II PK 23/11, LEX nr 1095821). Z tego względu poszerzenie materiału dowodowego staje się obowiązkiem Sądu odwoławczego, kiedy jest to konieczne do rozstrzygnięcia sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 września 2010 r., II UK 77/10, LEX nr 661513). Uznając zatem, że postępowanie dowodowe było wystarczające dla uwzględnienia

stanowiska pozwanej spółki, Sąd Apelacyjny nie miał obowiązku przeprowadzania dodatkowych dowodów.

Mając na względzie powyższe, w oparciu o art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.