

POSTANOWIENIE

Dnia 18 października 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M.L. przeciwko B. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 października 2017 r.,
skargi powoda o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 30 września 2014 r., sygn. akt IX Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego 270 (dwieście siedemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 30 września 2014 r. oddalił apelację M.L. od wyroku Sądu Rejonowego w K. z dnia 18 lutego 2014 r., mocą którego oddalono jego powództwo w sprawie o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

M.L. był zatrudniony w B. Spółka z o.o. w K. od dnia 1 października 2008 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Początkowo zajmował stanowisko aplikanta, a od dnia 2 listopada 2010 r. wykonywał pracę biegłego rewidenta. Pismem z dnia 27 lipca 2011 r.,

doręczonym powodowi w tej samej dacie, pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę. Jednocześnie powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, przy czym zaznaczono, że przez zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy należy rozumieć powstrzymywanie się od przebywania w siedzibie Spółki i realizowania przez powoda nowych obowiązków i nowych zleceń zgodnie z umową o pracę. Na okres od dnia 12 sierpnia 2011 r. do dnia 2 września 2011 r. udzielono powodowi zgodnie z jego wnioskiem urlopu wypoczynkowego.

Pismem z dnia 6 października 2011 r. umowa o pracę została rozwiązana w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zdaniem pracodawcy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegało na podejmowaniu działań konkurencyjnych wobec B. Spółka z o.o. przez udział w przetargach publicznych na badanie sprawozdań finansowych, w których oferentem jest m.in. spółka jako osoba współpracująca z innym podmiotem ubiegającym o udzielenie zamówienia (podmiotem konkurencyjnym). Jako druga przyczynę rozwiązania umowy wskazano nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 6 października 2011 r., a jako trzecią nie wywiązanie się z obowiązku przekazania dokumentacji dotyczącej realizowanych zleceń. Co do dwóch ostatnich przyczyn, Sąd pierwszej instancji uznał ich niezasadność, natomiast co do pierwszej przyjął, że mogła ona uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu pierwszej instancji, jak również ocenę przedstawionych przez pracodawcę okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda, stwierdzając, że wyczerpywały one w pełni przesłanki ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, co uprawniało pozwaną do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W uzasadnieniu podniesiono, że z uwagi na stanowisko jakie zajmował powód (biegły rewident), w stopniu szczególnym ciążył na nim obowiązek wyrażony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. (obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy), a jego naruszenie w sposób potwierdzony w materiale dowodowym sprawy, uzasadniało zastosowanie trybu natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę.

Od powyższego orzeczenia Sądu Okręgowego w K. pełnomocnik powoda wniósł skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku.

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. oraz naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 52 § 1 k.p.

Skarżący wskazał, że wzruszenie orzeczenia nie jest i nie było możliwe. Mając powyższe na uwadze, skarżący wniósł o stwierdzenie niezgodności z prawem zaskarżonego orzeczenia.

W odpowiedzi na skargę pełnomocnik pozwanego wniósł o odrzucenie skargi oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania wywołanego wniesieniem skargi, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego według norm przepisanych ewentualnie wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi do rozpoznania wobec jej oczywistej bezzasadności.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W myśl art. 424¹ § 1 k.p.c. skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia przysługuje zasadniczo od prawomocnego orzeczenia sądu drugiej instancji, jeśli na skutek jego wydania stronie została wyrządzona szkoda, a zmiana lub uchylenie tego orzeczenia w drodze przysługujących stronie środków prawnych nie była i nie jest możliwa.

Skarżący przytoczył, że wyrok Sądu Okręgowego w K. z dnia 30 września 2014 r. jest prawomocny, a od niego (z uwagi na wartość przedmiotu sporu) nie przysługuje skarga kasacyjna, jak też nie istnieją przesłanki do wznowienia postępowania. Z kolei za istnieniem szkody przemawia utracona korzyść z tytułu zarobku za okres od dnia 6 października 2011 r. do dnia 2 listopada 2011 r.

Zgodnie z art. 424⁹ k.p.c. Sąd Najwyższy odmawia przyjęcia do rozpoznania skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, jeśli skarga jest oczywiście bezzasadna. Bezzasadność skargi jest oczywista, gdy już z jej treści, bez głębszej analizy i jurydycznych dociekań, wynika, że nie zostałaby uwzględniona, czyli Sąd Najwyższy oddaliłby ją (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 13 października 2011 r., II BP 10/11 r., niepubl.; z dnia 26 sierpnia 2008 r., III BP 3/08, OSNP 2010 nr 1-2, poz. 13). Oceny, czy skarga jest „oczywiście bezzasadna” należy dokonywać w powiązaniu z pojęciem

„niezgodności orzeczenia z prawem” (art. 424⁵ § 1 pkt 3 i 6 k.p.c.).

Orzeczenie niezgodne z prawem w rozumieniu art. 424¹ k.p.c. to orzeczenie, które jest sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami i z ogólnie przyjętymi standardami rozstrzygnięć albo zostało wydane w wyniku szczególnie rażąco błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania prawa, które jest oczywiste i nie wymaga głębszej analizy prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2010 r., I BP 2/10, LEX nr 1515190).

Zgodnie z art. 424⁴ k.p.c. skargę można opierać na podstawie naruszenia prawa materialnego lub przepisów postępowania, które spowodowały niezgodność orzeczenia z prawem. Podstawą skargi nie mogą być jednak zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, co powoduje, że zarzuty skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, dotyczące naruszenia prawa materialnego, muszą być oparte na faktach ustalonych przez sąd, a nie powoływanych przez stronę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2007 r., II CNP 87/07, LEX nr 487545). W tym zakresie podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być oparte na przepisie art. 233 § 1 k.p.c. zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Skarżący nie może zatem skutecznie powoływać się na brak wszechstronnego i wnikliwego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, ponieważ zakres ten nie jest objęty kognicją Sądu Najwyższego w tym postępowaniu. Z uwagi na to, należy postrzegać zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. za oczywiście bezzasadny (art. 424⁹ k.p.c.).

Skarżący wskazał w petitum skargi na naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 k.p. Skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia może być skuteczna tylko wtedy, gdy wskazane w niej naruszenie prawa ma charakter kwalifikowany i elementarny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2014 r., I BP 5/13, LEX nr 1460645). W szczególności, w uzasadnieniu postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2008 r., I CNP 116/07 (LEX nr 484707) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że orzeczenie niezgodne z prawem - w rozumieniu art. 424¹ k.p.c. w związku z art. 417¹ § 2 k.c. - to orzeczenie, które jest sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami i z ogólnie przyjętymi standardami rozstrzygnięć albo zostało wydane w wyniku szczególnie rażąco błędnej wykładni

lub niewłaściwego zastosowania prawa, które jest oczywiste i nie wymaga głębszej analizy. W rozpatrywanej sprawie, skarga nie spełnia tego wymagania, co więcej, zaskarżone orzeczenie nie tylko nie narusza powołanego w podstawie skargi art. 52 § 1 k.p. w sposób elementarny, lecz w ogóle nie pozostaje w sprzeczności z tym przepisem.

Zauważyć należy, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, to jednostronne oświadczenie woli, stanowiące nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy, które powinno być stosowane przez pracodawcę z wyjątkową ostrożnością (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 116/12, LEX nr 1294659). Jednakże pracodawca może stosować ten sposób zakończenia stosunku pracy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) także wtedy, gdy zawinione działanie pracownika powoduje tylko zagrożenie jego interesów. Ciężkie i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków nie występuje jedynie wtedy, gdy wystąpi konkretny uszczerbek (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r., II PK 37/15, LEX nr 2026396), odnosi się również do istotnego zagrożenia interesów pracodawcy spowodowanego tym naruszeniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035). W konsekwencji należy podkreślić, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy. W przedmiocie tego zarzutu, na gruncie rozpoznawanej sprawy, Sąd Okręgowy uznał, uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., że zachowanie powoda polegające na podejmowaniu działań konkurencyjnych wobec B. Spółka z o.o. przez udział w przetargach publicznych na badanie sprawozdań finansowych, w których oferentem jest m.in. spółka jako osoba współpracująca z innym podmiotem ubiegającym o udzielenie zamówienia (podmiotem konkurencyjnym), stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Natomiast źródłem naruszonych obowiązków w analizowanej sprawie stały się powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., które są ustanowieniem szczególnej

zasady lojalności pracownika względem pracodawcy. Wynika z niej przede wszystkim obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. W takich sytuacjach zachowanie pracownika powinno być oceniane w ten sposób, że nacisk należy położyć nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania się, ile na zachowanie przez niego lojalności względem pracodawcy. Wyrażony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek pracownika, by „dbał o dobro zakładu pracy, chronił jego mienie oraz zachował w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”, jest określany powszechnie - w skrócie - jako obowiązek dbałości o interesy pracodawcy. W związku z tym, że przedmiotem obowiązku dbałości pracownika jest całokształt interesów majątkowych i niemajątkowych zakładu pracy, należy uznać, że obowiązek ten dotyczy konkretyzacji sposobu korzystania ze wszystkich uprawnień, jeżeli czynienie użytku ze swego prawa może rzutować na dobro zakładu pracy. Przedmiotem wskazanej powinności może być zarówno nakaz właściwego korzystania z uprawnień wprost określających pozycję pracownika jako strony stosunku pracy, jak i nakaz właściwego korzystania z innych uprawnień niż pracownicze. W konkretnej sytuacji faktycznej okazać się bowiem może, że korzystanie z takich uprawnień pozostaje w kolizji z dobrem pracodawcy, innych pracowników, wspólnym dobrem załogi lub dobrem wspólnie prowadzonej działalności (por. postanowienie Sadu Najwyższego z dnia 24 maja 2014 r., II PK 32/14, LEX nr 2026395). W tej perspektywie, poszukiwanie przez powoda pracy przez, jak twierdzi skarżący, kontakt z podmiotem konkurencyjnym, słusznie zostało ocenione przez Sądy *a meriti* jako naruszające powinność wynikającą z ogólnego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

Mając na uwadze powyższe, należy podkreślić, że zakaz wynikający z tego przepisu jest nawet dalej idący niż wynikający z zawarcia między pracodawcą i pracownikiem umowy na podstawie art. 101¹ k.p. Oznacza to, że nawet jeśli w niektórych przypadkach umowa o zakazie konkurencji nie zostanie zawarta, pracownika mimo to obowiązuje powinność wynikająca z ogólnego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy, zwłaszcza jeżeli dochodzi do zachowania, które

także może być kwalifikowane w kategoriach nieuczciwej konkurencji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r., I PKN 223/97, LEX nr 32681). Tym samym ocena, czy w danym przypadku zachowanie pracownika uzasadnia rozwiązanie z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, nie może zapaść w oderwaniu od konkretnych okoliczności sprawy, a zatem jest to przede wszystkim problem faktyczny, a tym samym jego rozstrzygnięcie zależy od okoliczności faktycznych każdej sprawy, wobec czego nie ma możliwości wytyczenia abstrakcyjnego jego rozwiązania.

Mając zatem na uwadze, że istotą skargi jest niewątpliwie stwierdzenie niezgodności zaskarżonego orzeczenia z prawem, a więc konkretnym jego przepisem, należy stwierdzić, iż nie może być skuteczne jej oparcie na zarzutach naruszenia wskazanych przez skarżącego przepisów postępowania i prawa materialnego.

Z tego względu Sąd Najwyższy, na zasadzie art. 424⁹ k.p.c., odmówił przyjęcia skargi do rozpoznania.

as