

POSTANOWIENIE

Dnia 14 września 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jarosław Sobutka

w sprawie z powództwa R. W.
przeciwko I. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.
o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez
wypowiedzenia,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 14 września 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach
z dnia 6 sierpnia 2021 r., sygn. akt XI Pa 128/21,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 stycznia 2021 r. Sąd Rejonowy Katowice - Zachód w Katowicach VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego I. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda R. W. kwotę 27.356,60 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia 26 października 2019 r. do dnia zapłaty - tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pozostałym zakresie co do odsetek powództwo oddalił, a w pozostałym zakresie postępowanie umorzył, wyrokowi w zakresie punktu 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 9.000,00 zł. oraz obciążył stronę pozwaną kosztami postępowania. Sąd Rejonowy ustalił, że w piśmie z dnia 9 sierpnia 2019 r., rozwiązującym z powodem umowę o pracę bez

zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, strona pozwana podała pięć przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy z powodem, a mianowicie: 1/ odmówienie podpisania umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej i umowy o obowiązku przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa; 2/ odmówienie przyjęcia oferty podpisania porozumienia, na mocy którego pracownik miał zobowiązać się m.in. do pozostawania lojalnym wobec pracodawcy i nie podejmowania żadnej działalności na korzyść podmiotu konkurencyjnego H. Sp. z o.o. z siedzibą w K.; 3/ oświadczenie przez pracownika, że nie zamierza zakończyć współpracy biznesowej z podmiotem konkurencyjnym H. Sp. z o.o.; 4/ prowadzenie, zarówno przed, jak i po odmowie zawarcia umów i porozumienia działalności konkurencyjnej względem pracodawcy poprzez posiadanie udziałów w podmiocie konkurencyjnym H. Sp. z o.o.; 5/ działanie na szkodę pracodawcy poprzez m.in. przekazywanie konkurencyjnemu podmiotowi H. Sp. z o.o. informacji o cenie oferowanej przez pracodawcę w przetargu. W ocenie Sądu tylko 5 ze wskazanych przyczyn mogłaby ewentualnie stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym - zdaniem Sądu pierwszej instancji w tym zakresie strona pozwana nie dochowała jednak miesięcznego terminu do złożenia oświadczenia określonego w art. 52 § 2 k.p. Sąd pierwszej instancji podkreślił także, że fakt, iż poprzedni prezes zarządu pozwanej spółki wiedział i akceptował działania powoda, w tym m.in. fakt, iż posiada on wraz z żoną udziały w spółce H. Sp. z o.o., wpływa także na ocenę merytoryczną podanych przez pozwaną przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Skoro bowiem przez okres kilku lat określone zachowania powoda nie budziły sprzeciwu pracodawcy, a zatem miał on świadomość, że nie stanowią one z punktu widzenia pracodawcy ciężkiego naruszenia jego podstawowych obowiązków pracowniczych, to nie można mu przypisać winy chociażby w stopniu rażącego niedbalstwa - co jest przesłanką konieczną zastosowania trybu z art. 52 k.p.

Na skutek apelacji I. Spółki z o.o. w K. od wyroku Sądu Rejonowego Katowice-Zachód w Katowicach z 22 stycznia 2021 r. Sąd Okręgowy w Katowicach, wyrokiem z dnia 6 sierpnia 2021 r., zmienił zaskarżony wyrok w punkcie dotyczącym zasądzonych kosztów zastępstwa procesowego w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł. tytułem zwrotu kosztów

zastępstwa procesowego, oddalił apelację w pozostałej części oraz obciążył pozwaną spółkę kosztami zastępstwa procesowego strony powodowej w instancji odwoławczej. Zdaniem Sądu Okręgowego apelacja pozwanej zasługiwała na uwzględnienie jedynie w zakresie kosztów zastępstwa procesowego - nie ma bowiem żadnych podstaw, aby wysokość tych kosztów odpowiadała dwukrotności stawki minimalnej, ustalonej przepisami rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie. W zakresie natomiast rozstrzygnięcia o roszczeniu głównym, czyli odszkodowaniu za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, Sąd odwoławczy uznał wyrok Sądu Rejonowego za prawidłowy, podzielił ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu pierwszej instancji uznając je za własne. Wbrew zarzutom apelującej Sąd Rejonowy przeprowadził staranne postępowanie dowodowe, w oparciu o które poczynił trafne ustalenia faktyczne oraz wywiódł wnioski w pełni uprawnione wynikiem tego postępowania, nie wykraczając poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów, wynikające z przepisu art. 233 k.p.c. Sąd Okręgowy zauważył, że zarzuty pozwanej, zarówno co do naruszenia prawa procesowego, jak i naruszenia prawa materialnego, wynikają w znacznej części z przyjęcia przez pozwaną niedopuszczalnego założenia, że przyczynami rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia mogą być przyczyny nie wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, albo wskazane w sposób ogólny. Tymczasem obowiązkiem pracodawcy jest wskazanie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia konkretnych przyczyn które były podstawą podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę. Sąd II instancji podkreślił także, że wbrew twierdzeniom strony pozwanej, prowadzone postępowanie karne nie ma żadnego związku z zarzutami zawartymi w oświadczeniu pozwanej z 9 sierpnia 2019 r. Prokuratura wszczęła bowiem śledztwo w sprawie „szeregu przestępstw” na szkodę pozwanej spółki 19 sierpnia 2019 r., a zatem już po wręczeniu przez pozwaną powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto pozwana w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia nie powoływała się na popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku. Tym samym fakt,

że zostały powodowi postawione zarzuty, nie mógł mieć bezpośredniego wpływu na decyzję pracodawcy o rozwiązaniu z nim stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a co za tym idzie, dowody wnioskowane przez apelującą w tym zakresie są nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd Okręgowy zaakceptował w całości ocenę Sądu pierwszej instancji co do tego, że w przypadku wskazanych w punktach 1-4 przyczyn zwolnienia nie można zarzucić powodowi ani winy umyślnej, ani rażącego niedbalstwa, a także w zakresie tego, że posiadanie udziałów w spółce konkurencyjnej nie stanowi samo w sobie prowadzenia działalności konkurencyjnej. W przypadku, jeżeli pracodawca zmienia stanowisko co do prowadzenia działalności konkurencyjnej na danym stanowisku, w zakresie współpracy z określonym podmiotem, pracownik musi mieć czas na podjęcie decyzji czy kontynuować współpracę z pracodawcą i podpisać umowy o zakazie konkurencji, czy rozwiązać stosunek pracy. Powód nie miał obowiązku podpisania przedłożonych mu przez pracodawcę umów.

W skardze kasacyjnej z dnia 29 października 2021 r., pełnomocnik pozwanej spółki zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w Katowicach z dnia 6 sierpnia 2021 r. w całości, zarzucając:

1) naruszenie przepisu postępowania, tj. art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie przez Sąd drugiej instancji i niezawieszenie postępowania z urzędu, mimo powzięcia przez ten Sąd informacji o prowadzonym przeciwko powodowi postępowaniu karnym w sprawie przestępstw popełnionych na szkodę pozwanej (o czym Sąd drugiej instancji powziął wiedzę z apelacji pozwanej), w sytuacji gdy jednocześnie Sąd ten uznał, że powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co ostatecznie miało istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż skutkowało wydaniem wyroku uwzględniającego roszczenie powoda, mimo że ustalenie w drodze karnej czynu przestępczego popełnionego przez powoda winno wywrzeć wpływ na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie i ostatecznie skutkować oddaleniem powództwa.

2) naruszenie prawa materialnego, a to:

a) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 1 i 2 pkt 4) k.p. poprzez jego błędną wykładnię i bezpodstawne uznanie, że zachowania, takie jak:

- odmowa przez pracownika podpisania umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej i umowy o obowiązku przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa;

- odmowa przyjęcia oferty podpisania porozumienia, na mocy którego powód miał zobowiązać się m.in. do pozostawania lojalnym wobec pracodawcy i niepodejmowania żadnej działalności na korzyść podmiotu konkurencyjnego H. sp. z o.o. z siedzibą w K. w zamian za wysoką premię finansową i tym samym oświadczenie powoda, że nie zamierza pozostawać lojalnym wobec pracodawcy (a konkretnie - nowego Członka Zarządu Spółki);

- oświadczenie powoda, że nie zamierza zakończyć współpracy biznesowej z podmiotem konkurencyjnym wobec pracodawcy tj. H. sp. z o.o.,

- prowadzenie przez powoda działalności konkurencyjnej względem pracodawcy poprzez posiadanie udziałów w podmiocie konkurencyjnym H. sp. z o.o., których dopuścił się powód i które zostały wskazane jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (opisane w punktach od 1 do 4 oświadczenia), nie mogły stanowić podstawy do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w sytuacji gdy zgodnie z ugruntowanym, jednolitym stanowiskiem doktryny i orzecznictwa prowadzenie działalności konkurencyjnej po odmowie zawarcia umowy o zakazie konkurencji oraz pomimo sprzeciwu pracodawcy jest świadomym naruszeniem przez pracownika obowiązku dbałości o dobro zakładu (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) i może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.);

a) art. 52 § 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że w przypadku zarządu wieloosobowego, gdy jeden z członków zarządu wspólnie i w porozumieniu z innym pracownikiem (powodem) działa na szkodę spółki - pracodawcy (pозwanej), miesięczny termin na złożenie przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia należy liczyć od daty, kiedy o przewinieniu pracownika dowiedział się co najmniej jeden z członków zarządu, w sytuacji gdy z celowościowej i funkcjonalnej wykładni przepisu art. 52 § 2 k.p. wynika, że termin ten w ww. stanie faktycznym należy liczyć od dnia kiedy inny (drugi) członek zarządu powziął wiadomość o okoliczności uzasadniającej

rozwiązanie umowy o pracę, a nadto skoro zachowanie powoda, polegające na ciężkim naruszeniu obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i działaniu na szkodę pracodawcy, stanowi czyn ciągły, to termin 1 miesiąca został przez pozwaną zachowany.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Katowicach, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego, ewentualnie, uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, tj. poprzez zmianę wyroku sądu pierwszej instancji w zaskarżonej części i oddalenie powództwa również co do kwoty 27.356,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 października 2019 r. do dnia zapłaty, oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Dodatkowo, w przypadku uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Katowicach, strona skarżąca - w oparciu o art. 398¹⁵ k.p.c. w zw. z art. 415 k.p.c. w zw. z art. 410 § 2 k.c., wniosła o zasądzenie przy ponownym rozpoznaniu sprawy przez Sąd drugiej instancji w orzeczeniu kończącym postępowanie od powoda na rzecz pozwanej kwoty 30.341,38 zł. tytułem zwrotu nienależnie spełnionego świadczenia, a w przypadku uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenia przez Sąd Najwyższy co do istoty sprawy - w oparciu o art. 398¹⁶ k.p.c. w zw. z art. 415 k.p.c. w zw. z art. 410 § 2 k.c., wniosła o zasądzenie przez Sąd Najwyższy w orzeczeniu kończącym postępowanie od powoda na rzecz pozwanej kwoty 30.341,38 zł. tytułem zwrotu nienależnie spełnionego świadczenia.

W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, zmierzające do udzielenia odpowiedzi na pytania:

- czy w przypadku, gdy toczy się postępowanie karne o popełnienie czynu, którego znamiona stanowią przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52

§ 1 pkt 1 k.p., sąd pracy powinien na podstawie art. 177 § 1 pkt. 4 k.p.c. z urzędu zawiesić postępowanie, gdy w toku postępowania dochodzi do wniosku, że pracownik nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a więc rozstrzygnięcie sprawy pracowniczej jest zależne od wyniku toczącego się przeciwko pracownikowi postępowania karnego, będącego postępowaniem prejudycjalnym;

- czy zachowania pracownika takie jak: odmowa podpisania przez pracownika umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej i umowy o obowiązku przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa oraz przyjęcia oferty porozumienia zobowiązującego pracownika do pozostawania lojalnym wobec pracodawcy i niepodejmowania żadnej działalności na korzyść podmiotu konkurencyjnego, oświadczenie pracownika że nie zamierza być lojalnym wobec pracodawcy i nie zamierza zakończyć współpracy z podmiotem konkurencyjnym, a także prowadzenie działalności konkurencyjnej względem pracodawcy poprzez posiadanie udziałów w podmiocie konkurencyjnym, stanowią ciężkie naruszenie przez pracownika obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) i mogą stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.);

- czy w przypadku zarządu wieloosobowego w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, w której do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu, miesięczny termin na złożenie przez pracodawcę pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. należy liczyć od daty, kiedy o przewinieniu pracownika dowiedział się drugi członek zarządu, tak by co najmniej dwóch miało wiedzę o zachowaniu pracownika uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia;

- czy w przypadku zarządu wieloosobowego w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, gdy jeden z członków zarządu wspólnie i w porozumieniu z innym pracownikiem narusza obowiązki pracownicze i działa na szkodę spółki - pracodawcy, miesięczny termin na złożenie przez pracodawcę ww. pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. należy liczyć od daty, kiedy o przewinieniu pracownika dowiedział

się co najmniej jeden z członków zarządu, jednakże inny niż ten członek zarządu, który działa w porozumieniu z pracownikiem na szkodę pracodawcy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona powodowa wniosła o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie, w razie nieuwzględnienia powyższego wniosku i przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, o oddalenie skargi kasacyjnej w całości, o wyznaczenie rozprawy w niniejszej sprawie oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Artykuł 398⁹ § 1 k.p.c. zawiera enumeratywny katalog przyczyn kasacyjnych, których wystąpienie warunkuje przyjęcie skargi do rozpoznania. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę w razie ziszczenia się co najmniej jednej z przesłanek w postaci: wystąpienia istotnego zagadnienia prawnego, dostrzeżenia potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, wystąpienia prawdopodobieństwa ziszczenia się przyczyny nieważności postępowania, jak również w wypadku oczywistej zasadności skargi kasacyjnej. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno 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, 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.

Strona skarżąca oparła swój wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na występowaniu w sprawie istotnych zagadnień prawnych. W ocenie Sądu Najwyższego, w niniejszej sprawie nie występuje istotne zagadnienie prawne. Przez istotne zagadnienie prawne, na które powołuje się skarżąca, należy rozumieć problem o charakterze prawnym, powstały na tle konkretnego przepisu prawa, mający charakter rzeczywisty w tym znaczeniu, że jego rozwiązanie stwarza realne i poważne trudności. Problem ten musi mieć jednocześnie charakter uniwersalny, przez co należy rozumieć, że jego rozwiązanie powinno służyć rozstrzygnięciu innych podobnych spraw. Jednocześnie chodzi o problem, którego wyjaśnienie byłoby konieczne dla rozstrzygnięcia danej sprawy, a więc pozostający w związku z podstawami skargi oraz z wiążącym Sąd Najwyższy, a ustalonym przez sąd drugiej instancji, stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), i także w związku z podstawą prawną stanowiącą podstawę wydania zaskarżonego wyroku (K. Flaga-Gieruszyńska, A. Zieliński, Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Wyd. 11, Warszawa 2022). Musi więc ono pozostawać w związku ze sprawą (postanowienie Sądu Najwyższego z 16 września 2021 r., II USK 257/21, Legalis nr 2626646). Istotnym zagadnieniem prawnym jest taki problem z zakresu wykładni i stosowania prawa, który ma znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia podobnych spraw lub rozwoju jurysprudencji (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z 23 marca 2012 r., I CSK 496/11, Legalis nr 555721; z 26 czerwca 2012 r., III CSK 121/12, Legalis nr 719223; z 19 marca 2012 r., II PK 303/11, Legalis nr 490551).

Nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne, podobnie jak nie istnieje też potrzeba wykładni przepisów prawnych, jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu. Za istotne zagadnienie prawne uznaje się zagadnienie dotychczas niewyjaśnione i nierozwiązane w orzecznictwie, a więc cechujące się nowością i którego rozstrzygnięcie może sprzyjać rozwojowi prawa. (postanowienie Sądu Najwyższego z 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578).

Istotnym zagadnieniem prawnym, w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., jest wyłącznie problem o charakterze prawnym, a nie faktycznym lub wynikającym ze stwierdzonych przez skarżącą uchybień Sądu.

Jeżeli natomiast chodzi o wykładnię przytoczonych w skardze przepisów, to przepisy te były wielokrotnie przedmiotem oceny Sądu Najwyższego, a wyrażane na tym tle poglądy judykatury mają utrwalony charakter - nie zachodzi więc także w tym zakresie powołana przesłanka „przedsądu” (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2021 r., II USK 352/21, Legalis nr 2639817 i przywołane tam orzecznictwo).

Zdaniem Sądu Najwyższego, zawarta we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania argumentacja, mająca przekonać o zasadności skargi, w istocie stanowi próbę podważenia przeprowadzonej przez Sąd drugiej instancji oceny materiału dowodowego oraz dokonanych na jego podstawie ustaleń faktycznych. Dokonana przez Sąd odwoławczy ocena okoliczności faktycznych i związana z tym wykładnia (wyrażona w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku) mieszczą się w granicach uznania sędziowskiego. Podnoszone przez skarżącą argumenty stanowią zatem polemikę z oceną dowodów i wynikającymi z niej ustaleniami faktycznymi. Zgodnie zaś z art. 398³ § 3 k.p.c. oraz art. 398¹³ § 2 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalania faktów lub oceny dowodów, a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie zajmuje się oceną materiału dowodowego, nie ma również kompetencji do kontrolowania prawidłowości oceny dowodów dokonanej przez sąd drugiej instancji według kryteriów opisanych w art. 233 § 1 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2013 r., II UK 403/12, LEX nr 1350309).

Zawieszenie postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c., jak to stwierdzał wielokrotnie w swoich orzeczeniach Sąd Najwyższy, jest fakultatywne i to sąd orzekający decyduje, czy w danym przypadku postępowania cywilne powinno być zawieszone. Oczekiwanie na wydanie wyroku karnego powinno wchodzić w grę jedynie wyjątkowo, tylko gdy ustalenia wyroku karnego miałyby prejudycjalne znaczenie dla odpowiedzialności cywilnej pozwanego z uwagi na związanie sądu w postępowaniu cywilnym ustaleniami prawomocnego wyroku

karnego skazującego co do popełnienia przestępstwa - art. 11 k.p.c.. Warunkiem zawieszenia postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. jest przekonanie sądu, że ustalenie czynu w drodze karnej może wywrzeć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy cywilnej w tym znaczeniu, że zachodzi prawdopodobieństwo wydania wyroku skazującego, którego ustalenia co do faktu popełnienia przestępstwa będą wiążące w postępowaniu cywilnym (art. 11 k.p.c.), jak i wówczas, gdy ustalenia poczynione w postępowaniu karnym mogą wzbogacić materiał faktyczny i dowodowy, oddziałując na ocenę dowodów i kierunek rozstrzygnięcia sprawy cywilnej. Podejmując decyzję o zawieszeniu postępowania sąd powinien kierować się względami celowości, uwzględniając motywy wskazane w omawianym przepisie i interesy stron postępowania, w tym spodziewany czas trwania postępowania karnego i prawdopodobieństwo wydania w nim wyroku skazującego, stan zaawansowania postępowania cywilnego, a także charakter sprawy cywilnej, a w szczególności znaczenie jej szybkiego rozstrzygnięcia dla strony (tak Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 10 lipca 2020 r., II CSK 608/19, Legalis nr 248332). Jeżeli toczy się postępowanie karne o popełnienie czynu stanowiącego przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to sąd pracy powinien zawiesić postępowanie, gdy dochodzi do wniosku, iż pracownik nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a jednocześnie nie można wyłączyć, że toczące się postępowanie karne zakończy się wyrokiem skazującym.

Sądy powszechne orzekające w niniejszej sprawie miały więc możliwość, w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy, na podstawie ustalonego stanu faktycznego, podjąć decyzję procesową o niezawieszaniu prowadzonego postępowania. W niniejszej sprawie należy także zwrócić uwagę, jak to słusznie wyartykułował Sąd drugiej instancji, że w punkcie 5 oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem pozwana podała, że przyczyną było działanie na szkodę pracodawcy poprzez m.in. przekazanie konkurencyjnemu podmiotowi H. spółka z o.o. informacji o cenie oferowanej przez pracodawcę - Sąd nie badał więc innych okoliczności niż te wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu. W zakresie swobodnej oceny sądu było więc uznanie, że prowadzone postępowanie karne nie ma żadnego związku z zarzutami zawartymi w

oświadczeniu pozwanej z 9 sierpnia 2019 r. Jak wynika bowiem z dokonanych ustaleń Sądu Rejonowego, Prokuratura wszczęła śledztwo w sprawie „szeregu przestępstw” na szkodę pozwanej spółki 19 sierpnia 2019 r., a zatem już po wręczeniu przez pozwaną powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto pozwana w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia nie powoływała się na popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku. Tym samym fakt, że zostały powodowi postawione zarzuty nie mógł mieć bezpośredniego wpływu na decyzję pracodawcy o rozwiązaniu z nim stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a co za tym idzie dowody wnioskowane przez apelującą były nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Jeżeli natomiast chodzi niewyrażenie przez powoda zgody na podpisanie przygotowanych przez pracodawcę dokumentów o zakazie konkurencji i lojalności względem pracodawcy to należy zaznaczyć, iż obowiązek powstrzymania się od działalności konkurencyjnej mieści się rodzajowo w obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, o którym mowa w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Obowiązek ten należy do kategorii podstawowych obowiązków pracowniczych (tak m.in. Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 19 stycznia 2021 r., I PSK 15/21, Legalis nr 2525866). Nie może to jednak oznaczać, tak jak to miało miejsce w niniejszej sprawie, że pracodawca będzie zmuszał pracownika do podpisania stosownych dokumentów, grożąc – w przypadku ich niepodpisania – rozwiązaniem umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika. W przedmiotowej sprawie fakt pozostawiania powoda w stanie konfliktu interesów był wcześniej znany i tolerowany przez zarząd spółki (pracodawcę), a w sytuacji zmiany zarządu i poglądu pracodawcy w tej kwestii powód, nie chcąc podpisywać zobowiązań o zakazie konkurencji, słusznie złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Brak zgody na podpisanie przez powoda, w tym stanie faktycznym, przygotowanych przez pracodawcę dokumentów, nie mogło być skuteczną podstawą do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Natomiast wątpliwości skarżącej w zakresie wykładni art. 52 § 2 k.p. także były wielokrotnie rozstrzygane w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Miesięczny

termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie z nim umowy o pracę, to znaczy ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Termin ten nie jest przeznaczony dla ustalania (prowadzenia postępowania wyjaśniającego) przez pracodawcę, czy pracownik w ogóle dopuścił się określonego czynu oraz jaki jest stopień jego naganności, lecz ma służyć zastanowieniu się i podjęciu decyzji przez pracodawcę, który wie już, że określony czyn został popełniony oraz jakie są towarzyszące mu okoliczności (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 lipca 2021 r., I PK 204/19, Legalis nr 2538032, MoPr 2021/1/35). W przedmiotowej sprawie, w okresie kiedy prezesem zarządu pozwanej spółki był B. Z., to on reprezentował pracodawcę w sprawach pracowniczych i nawet gdyby musiał podejmować decyzję co do rozwiązania umowy o pracę wspólnie z drugim członkiem zarządu, to i tak termin z w/w przepisu, jak na to słusznie zwrócił uwagę Sąd drugiej instancji, liczy się od daty, kiedy o przewinieniu pracownika dowiedział się jeden z członków zarządu.

Sąd Najwyższy w sentencji postanowienia nie zawarł rozstrzygnięcia o kosztach zastępstwa procesowego na rzecz powoda – bowiem odpowiedź na skargę kasacyjną została wniesiona po upływie terminu określonego w art. 398⁷ § 1 k.p.c. Pismo wniesione po tym terminie nie wywołuje skutków odpowiedzi na skargę kasacyjną w zakresie kosztów postępowania wywołanego tą skargą, w związku z czym wnioszek o zasądzenie kosztów postępowania, zawarty w piśmie określonym jako "odpowiedź na skargę", złożonym po upływie tego terminu, nie może być uwzględniony.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c.

[as]