

POSTANOWIENIE

Dnia 9 listopada 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa A. M.
przeciwko J. Spółce Akcyjnej w J.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 listopada 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku
z dnia 17 czerwca 2021 r., sygn. akt IV Pa 4/21,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda 2.270 (dwa tysiące dwieście siedemdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Rybniku, wyrokiem z dnia 17 czerwca 2021 r., oddalił apelację A. M. oraz apelację J. Spółki S.A. w J. od wyroku Sądu Rejonowego w Jastrzębiu-Zdroju z dnia 28 września 2020 r., mocą którego przywrócono A. M. do pracy oraz zasądzono wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

W sprawie ustalono, że A. M. był zatrudniony w J. S.A. (dalej jako Spółka) od 29 grudnia 2006 r. do 15 marca 2019 r. W okresie od 29 listopada 2017 r. do 15 marca 2019 r. zajmował stanowisko Dyrektora Biura [...].

Od 30 sierpnia 2018 r. do 27 lutego 2019 r. powód przebywał na zwolnieniu chorobowym. W tym czasie, w dniu 26 lutego 2019 r., uchwałą zarządu związku zawodowego „P.” powód został wskazany jako osoba objęta ochroną, zgodnie z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 854) na czas od 26 lutego 2019 r. do końca kadencji, to jest 24 lutego 2026 r.

W dniu 15 marca 2019 r. Spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wskazując jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym dbałości o dobro zakładu pracy, brak przestrzegania regulaminu pracy oraz zasad współżycia społecznego.

Uchwałą z dnia 22 marca 2019 r. Rada Nadzorcza pozwanej spółki, podjęła decyzję, w której nie wyraziła zgody na odwołanie powoda z zajmowanego stanowiska i w uzasadnieniu wskazała, że powód nie utracił niezależności wskutek realizowania czynności na rzecz organizacji związkowej oraz że nie zachodzi też konflikt interesów. Rada Nadzorcza wskazała ponadto, że z powodem rozwiązano stosunek pracy bezprawnie, z naruszeniem wewnętrznych regulacji Spółki, to jest § 20 ust. 4 Regulaminu Audytu Wewnętrznego.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji i uznał je za własne. Podzielił również stanowisko tego Sądu, zgodnie z którym wskazane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę przyczyny nie stanowiły o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych, nawet jeśli uznać je za rzeczywiste, co podważyły ustalenia faktyczne. Dalej Sąd ten uznał, że nie istnieją przyczyny uniemożliwiające przywrócenie powoda do pracy lub przyczyny wskazujące na niecelowość jego zatrudnienia.

W odniesieniu do argumentacji dotyczącej naruszeń powoda, czy to prawnych czy etycznych, zaistniałych po rozwiązaniu umowy o pracę, to Sąd odwoławczy uznał, że pracodawca mógł i powinien to wykazać, jednakże do wyrokowania w sprawie, nawet w drugiej instancji, taka okoliczność nie została wykazana. Powodowi ani nie zostały przedstawione zarzuty karne, ani nie toczą się przeciwko niemu żadne procesy odszkodowawcze.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik Spółki, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części, to jest w pkt 1 w zakresie, w jakim Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej. We wniosku o jej przyjęcie do rozpoznania wskazał na dwie przesłanki, a mianowicie potrzebę wykładni przepisów budzących istotne wątpliwości, w szczególności art. 11 ust. 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji w zakresie definicji „tajemnicy przedsiębiorstwa” i „wartości gospodarczej” oraz art. 100 § 1 i 2 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zakresie definicji „podstawowego obowiązku pracowniczego” i jego „ciężkiego naruszenia”. Nadto skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik powoda wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia jej do rozpoznania oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów pomocy prawnej, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie warto wskazać, że Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie jest sądem trzeciej instancji, zaś skarga kasacyjna nie jest środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, a to z uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego.

Oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła. Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej. Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej

wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa.

Skonfrontowanie zaskarżonego orzeczenia z uzasadnieniem wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie pozwala na stwierdzenie, by spełniona została przesłanka potrzeby wykładni przepisów budzących istotne wątpliwości, o której mowa wyżej.

Sprawa o przywrócenie do pracy to typowy spór między stronami stosunku pracy, który co do zasady nie wymaga ponadprzeciętnych środków dowodowych, by trafnie odkodować czy wskazane przyczyny uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę. Na pewno ważyć należy interes pracodawcy, ale i pracownika przez pryzmat jego dotychczasowego stosunku do wykonywanych zadań, kontekstu, w jakim przypisano mu okoliczności uzasadniające ustanie zatrudnienia. Zgodnie z art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 1233) przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności. Zgodnie ze stanowiskiem Naczelnego Sądu Administracyjnego (zob. wyrok z dnia 24 października 2019 r., I OSK 910/18, LEX nr 2754968), aby dana informacja podlegała ochronie na podstawie art. 11 tej ustawy jako tajemnica przedsiębiorstwa, musi spełniać dwie przesłanki: formalną i materialną. Pierwsza jest spełniona, gdy zostanie wykazane, że przedsiębiorca podjął działania w celu zachowania poufności tych informacji. Poufność danych musi być wyraźnie lub w sposób dorozumiany zainicjowana przez samego przedsiębiorcę. To on powinien podjąć w stosunku do danych informacji niezbędne działania w celu zachowania ich poufności, ponieważ to na nim spoczywa, w razie sporu, ciężar wykazania, że określone dane stanowiły tajemnicę przedsiębiorcy. Ponadto musi zostać spełniona przesłanka materialna, to jest, aby określone informacje mogły zostać objęte tajemnicą przedsiębiorcy muszą ze swojej istoty dotyczyć kwestii, których ujawnienie obiektywnie mogłoby negatywnie wpłynąć na

sytuację przedsiębiorcy (informacje o charakterze technicznym, technologicznym, organizacyjnym przedsiębiorstwa, informacje posiadające choćby minimalną wartość gospodarczą) z wyłączeniem informacji, których upublicznienie wynika z przepisów prawa (zob. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 10 stycznia 2014 r., I OSK 2112/13, LEX nr 1456979). Ponadto, wiedza, doświadczenie i umiejętności zdobyte przez pracownika w czasie zatrudnienia nie korzystają z ustawowej ochrony na rzecz przedsiębiorstwa, chociaż - ze względu na zasadę swobody umów - należy dopuścić możliwość zawarcia przez pracodawcę i pracownika porozumienia, zawierającego klauzulę ograniczającą posługiwanie się tą wiedzą w celach konkurencyjnych po ustaniu zatrudnienia, w tym w ramach stosunku pracy na rzecz podmiotu prowadzącego taką samą działalność (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2019 r., II CSK 736/18, LEX nr 2602681).

Warunkiem ustawowym skutecznego objęcia ochroną określonych informacji jest posiadanie przez nie „wartości gospodarczej”. W doktrynie wskazuje się, że przesłanka ta pozwala na dokonywanie oceny zasadności objęcia ochroną wymienionych i niewymienionych przepisem informacji, takich jak np. plany rozwoju, metody kontroli jakości, opracowywane wzory użytkowe czy przemysłowe, wynalazki nadające się lub nie do opatentowania, jak też informacje związane z działalnością marketingową, pozyskiwaniem surowców, organizowaniem rynków zbytu, lista klientów, zasady udzielania rabatów, dane handlowe itd. (zob. E. Nowińska, K. Szczepanowska-Kozłowska: Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz, Warszawa 2022, LEX). Przesłankę tę należy oceniać w sposób obiektywny, bowiem nie jest decydująca wyłącznie subiektywna wola przedsiębiorcy co do nadania danej informacji klauzuli poufności oraz uznanie jej za mającą walor tajemnicy i sprzeciwianie się przez niego udostępnianiu informacji (zob. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z 10 lutego 2021 r., IV SA/Wr 402/20 LEX nr 3146188). Niewątpliwie jednak spełnienie przesłanki „wartości gospodarczej” w razie sporu musi zostać wykazane, podobnie jak pozostałych ustawowych warunków.

W odniesieniu do dalszych uwag skarżącego, należy przypomnieć, że sposób ustania zatrudnienia w postaci rozwiązania umowy o pracę bez

wypowiedzenia z winy pracownika należy oceniać z wyjątkową ostrożnością (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 116/12, LEX nr 1294659), a na pewno, gdy pracodawca w sposób instrumentalny traktuje instytucje prawa pracy, poszukując „pretekstu” do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Tego rodzaju działania nie mogą być podstawą ewentualnej ochrony pracodawcy, a zastosowanie wskazanego trybu jest oczywiście możliwe także wtedy, gdy zawinione działanie pracownika powoduje tylko zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035). Analiza dotychczasowego dorobku orzecznictwa nie pozostawia wątpliwości, o jakiego rodzaju okoliczności chodzi. Warto więc przypomnieć, że w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” zawarto trzy elementy składowe. Są to: bezprawność zachowania pracownika (uchybiecie obowiązkowi podstawowemu), naruszenie albo (poważne) zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (por. W. Sanetra: Wina w odpowiedzialności pracowniczej, Warszawa 1975, s. 150, A. Sobczyk: glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSP 1999 nr 7-8, poz. 131; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 367/09, OSNP 2011 nr 21-22, poz. 274; z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, LEX nr 901629). Przypisanie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie jest możliwe bez wykazania winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika, przy czym ocena ta powinna odbywać się przez pryzmat całokształtu okoliczności (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76, LEX nr 14351; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPIUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00, LEX nr 560526; z dnia 9 lutego 2005 r., II PK 200/04, LEX nr 603762; z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 133/07, LEX nr 863912). Pracownik musi więc chcieć uchybić obowiązkowi i w tym celu podejmuje (lub nie) działanie lub co najmniej godzić się na to, że swoim zachowaniem obowiązek naruszy. Oznacza to badanie z jednej strony niezachowania minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania, z drugiej zaś, wymusza ocenę kontekstu sytuacyjnego, który pozwala na zweryfikowanie przekroczenia miary staranności minimalnej (por. wyroki Sądu

Najwyższego: z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36).

Także i w tej płaszczyźnie nie została spełniona przesłanka potrzeby wykładni przepisów budzących istotne wątpliwości. Połączenie natomiast przesłanek z art. 398⁹ § 1 pkt 1 lub 2 k.p.c. z oczywistą zasadnością skargi kasacyjnej jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy dotyczą one odmiennych podstaw kasacyjnych. Dana kwestia nie może bowiem stanowić istotnego zagadnienia prawnego i jednocześnie nie pozostawiać żadnych wątpliwości co do prawidłowego jej rozstrzygnięcia.

Zarzut oczywistej zasadności skargi kasacyjnej jest chybiony. Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w niej zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego, zarzucanym sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym polegających w szczególności na oparciu rozstrzygnięcia na wykładni przepisu oczywiście sprzecznej z jednolitą i ugruntowaną jego wykładnią przyjmowaną w orzecznictwie i nauce prawa, na zastosowaniu przepisu, który już nie obowiązywał, względnie na oczywiście błędnym zastosowaniu określonego przepisu w ustalonym stanie faktycznym (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2015 r., IV CSK 263/15, LEX nr 1940571). Chodzi zatem o taką sytuację, gdy nie tylko zgłoszony zarzut jest słuszny, ale także stwierdzona nieprawidłowość jest tego rodzaju, że powoduje jaskrawą wadliwość zaskarżonego orzeczenia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2016 r., V CSK 622/15, LEX nr 2057365). W rozpoznawanej sprawie żadna taka okoliczność nie miała miejsca. Wskazać należy, że uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania stanowi jedynie polemikę z dokonanymi przez Sąd Okręgowy ustaleniami faktycznymi i oceną dowodów. Polemika skarżącej Spółki z oceną dowodów dokonaną przez Sąd Okręgowy, prowadząca do zakwestionowania ustalonego przez ten sąd stanu faktyczny sprawy nie uzasadnia, w świetle art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na mocy art. 98 § 1 k.p.c.
w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[as]