

POSTANOWIENIE

Dnia 27 września 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z powództwa D. M.
przeciwko G. Spółce komandytowej z siedzibą w Ś.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 września 2023 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie
z dnia 12 sierpnia 2022 r., sygn. akt VI Pa 83/21,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od D. M. na rzecz strony pozwanej G. Spółki komandytowej z siedzibą w Ś. 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym, oddalając dalej idący wniosek.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Goleniowie, IV Wydział Pracy w sprawie z powództwa D.M. przeciwko G. Spółka Komandytowa z siedzibą w Ś. o odszkodowanie, wyrokiem z dnia 17 września 2021 r. zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda D. M. kwotę 21.300 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz zwrot kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Na skutek apelacji pozwanej spółki od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 17 września 2021 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 12 sierpnia 2022 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo oraz zasądził od powoda D. M. na rzecz pozwanej spółki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, oraz kosztów procesu instancji odwoławczej. Sąd Okręgowy dostrzegł potrzebę uzupełnienia i modyfikacji ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Rejonowy. Uczynił to, przy tym opierając się zarówno o materiał dowodowy zgromadzony w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji, jak i o wyjaśnienia, które R. W. reprezentujący pozwaną złożył przed Sądem Okręgowym w Szczecinie. Pozwana spółka w toku postępowania przed Sądem Rejonowym wnioskuje o przesłuchanie za stronę pozwaną również R. W., jednakże Sąd Rejonowy błędnie pominął dowód z jego przesłuchania, uznając, że z uwagi na przesłuchanie w charakterze strony pozwanej A. K., przesłuchanie R. W. nie było już konieczne, ponieważ nie miałoby wpływu na ocenę Sądu. To bezzasadne pominięcie wyjaśnień R. W., który nadzorował system produkcji i przyjmował skargi od podwykonawców oraz pracowników na zachowania powoda, a także sprzeczna z zasadami logicznego rozumowania ocena przeprowadzonych dowodów w sprawie doprowadziła Sąd Rejonowy do przyjęcia błędnych ustaleń, że powód nie przyczynił się do zakończenia współpracy pozwanej z kontrahentem duńskim i utraty wieloletniego kontraktu przez pozwaną, że nie prowadził z kontrahentem duńskim wbrew oczywistym interesom pozwanej pertraktacji na temat udostępnienia L. Spółka Akcyjna zespołu osobowego oraz środków produkcji od pozwanej, że nie udostępniał kontrahentowi duńskiemu poufnych informacji handlowych dotyczących warunków współpracy pracodawcy z klientem, o zarobkach pracodawcy stanowiących tajemnicę pozwanej, oraz że nie stosował niedopuszczalnych praktyk i zachowań w stosunku do pracowników, współpracowników i pracowników kontrahentów, a także, że nie nakłaniał ich do rezygnacji ze świadczenia pracy oraz usług na rzecz pracodawcy, jak również, że nakłaniał ich do świadczenia usług bezpośrednio na rzecz klienta pracodawcy. Sąd Odwoławczy nie podzielił rozważań Sądu pierwszej instancji, co do oceny przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, uznającej te przyczyny za nierzeczywiste albo nieuzasadnione. Sąd drugiej instancji zgodził się

z oceną strony pozwanej, że uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę tj. wskazanie przyczyn, które stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, nie powodowało trudności z ustaleniem konkretnych stawianych powodowi zarzutów. W tym zakresie Sąd Okręgowy podzielił całą argumentację przedstawioną przez apelującą spółkę. W ocenie Sądu Okręgowego wskazane przez stronę pozwaną okoliczności dotyczące: ujawnienia tajemnicy pracodawcy, przekazywania kontrahentowi duńskiemu informacji o planach działania pozwanej, a które między innymi legły u podstaw złożenia wypowiedzenia, faktycznie miały miejsce i niewątpliwie stanowiły uzasadnioną podstawę do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednocześnie Sąd Okręgowy zauważył, że Sąd pierwszej instancji błędnie ustalił, że dowody zgromadzone w sprawie nie potwierdziły, że powód nakłaniał pracowników pozwanej oraz jej kontrahentów do zakończenia współpracy z pozwaną i jednocześnie do świadczenia usług bezpośrednio na rzecz kontrahenta duńskiego, tj. L. Spółka Akcyjna, a także, że powód nie przekazywał poufnych danych dotyczących pozwanej spółki, tj. w zakresie produkcji, liczby zatrudnionych osób oraz zaangażowanych w proces produkcji, zasad współpracy, w tym rozliczeń z kontrahentem pozwanej, z innymi podmiotami oraz innych poufnych informacji L. Spółka Akcyjna. W ocenie Sądu Okręgowego w analizowanym postępowaniu nieprawidłowe było oparcie się przez Sąd pierwszej instancji bezkrytycznie na zeznaniach złożonych przez m.in. świadków: P. P., K. N., M. M., A. M., A. B.. Zdaniem Sądu Okręgowego zeznania wyżej wymienionych osób należało traktować z dużą ostrożnością, albowiem po zakończeniu współpracy z pozwaną zaczęli współpracować, a niektórzy z nich dalej współdziałają z powodem i L. Spółka Akcyjna. Jest to istotna okoliczność, którą należało wziąć pod uwagę przy ocenie wiarygodności zeznań tych świadków. Sąd Rejonowy bezrefleksyjnie dał wiarę w całości tym świadkom i na podstawie między innymi ich zeznań ustalił stan faktyczny sprawy, a następnie ocenił zasadność powództwa, nie wyjaśniając jednocześnie w sposób przekonujący, dlaczego zeznania wyżej wymienionych świadków uznał za wiarygodne. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji zbyt mało refleksji poświęcił roli, jaką powód odegrał w zamknięciu kooperacji z pozwaną, stwierdzając lakonicznie, że „w pewnym momencie firma w

Polsce zdecydowała o zakończeniu współpracy z pozwaną”. Sąd pierwszej instancji nie powiązał faktu niespodziewanego zakończenia współpracy duńskiego kontrahenta z pozwaną spółką z nielojalną postawą powoda, który wbrew wiedzy i interesom pracodawcy, u którego był zatrudniony, rozpoczął z nim na początku 2017 roku negocjacje, które były intensywnie kontynuowane zwłaszcza w okresie od lutego do kwietnia 2017 r., a dotyczyły przejściu jego i innych dotychczasowych pracowników i współpracowników pozwanej do L. Spółka Akcyjna. Stąd atmosfera w pracy pozwanej stawała się wyjątkowo napięta, gdyż cały czas powód negocjował warunki przejścia do kontrahenta norweskiego, a reszta personelu pozwanej żyła w niepewności co do jej dalszych losów. W tym okresie też nasiliły się niewłaściwe zachowania powoda względem niektórych pracowników, współpracowników, pracowników kontrahentów, którzy wprost byli nakłaniani przez powoda krzykiem, groźbą, szantażem do zakończenia współpracy z pozwaną spółką i przejścia do jej dotychczasowego kontrahenta duńskiego. Sąd Odwoławczy nie podzielił również zastrzeżeń Sądu pierwszej instancji w zakresie postępowania dowodowego i uznał, że podsłuchana rozmowa powoda z przedstawicielami L. Spółka Akcyjna, stanowi istotny dowód w sprawie. W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie strona pozwana bezspornie wykazała, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych było zasadne, ponieważ przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę takie jak: stosowanie przez powoda niedopuszczalnych praktyk i zachowań tj. krzyki, obrażanie, agresja, jak również przemoc psychiczna w stosunku do pracowników, współpracowników i pracowników kontrahentów, nakłanianie ich do rezygnacji ze świadczenia pracy oraz usług na rzecz pracodawcy, oraz do świadczenia usług bezpośrednio na rzecz klienta pracodawcy (z pominięciem tego ostatniego), ujawnianie tajemnic pracodawcy (warunków współpracy pracodawcy z klientem, zarobków pracodawcy oraz wykorzystywanie danych kontaktowych pracodawcy) okazały się prawdziwe i rzeczywiste. Powód jako pracownik pozwanej z pełną świadomością naruszył powinności pracownicze wynikające z treści art. 100 § 2 pkt 4 k.p. tj. obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, zachowywanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić

pracodawcę na szkodę. Ciężar gatunkowy powyższych przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w pełni uzasadniał rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 12 sierpnia 2022 r. złożył powód, zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o uchylenie zaskarżonego orzeczenia Sądu Okręgowego w Szczecinie w całości, jak również poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Goleniowie (w przypadku stwierdzenia podstaw) i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu sądowi oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W podstawach skargi kasacyjnej powód zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów postępowania w sposób mający istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: art. 232 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c., jak również naruszenie prawa materialnego, tj.: art. 52 § 1 pkt 1 w zw. z art. 11 ust. 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, art. 60 k.p. oraz art. 100 § 2 pkt 4 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania strona skarżąca wskazała na art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 4 k.p.c., tj. istotne zagadnienie prawne oraz oczywistą zasadność skargi. Uzasadniając, że powstaje potrzeba odpowiedzi na następujące (przykładowe) pytania prawne:

1. czy zachodzi tożsamość pojęciowa między tajemnicą w rozumieniu art. 100 § 2 pkt 4 k.p. a tą, o której mowa w art. 11 ust. 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji oraz jaki jest związek normatywny między tymi regulacjami w rozumieniu prawa pracy;

2. czy w braku postanowień o zachowaniu poufności w związku z pozostawaniem w stosunku pracy, przez pryzmat zasady uprzywilejowania pracownika, tajemnicę zakładu w rozumieniu art. 100 § 2 pkt 4 k.p. należy interpretować zawężająco na podstawie art. 11 ust. 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji;

3. czy w dyspozycji art. 100 § 2 pkt 4 k.p. mieści się wymiana informacji między pracownikiem a kontrahentem pracodawcy, które ten kontrahent posiada;

4. w jakim stopniu zaniechania pracodawcy co do ochrony informacji wpływają na obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa przez pracownika.

Strona skarżąca wskazała również na to, że wątpliwym jest takie orzeczenie, które obala rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji na podstawie jednego dowodu osobowego, który stoi w sprzeczności z materiałem dowodowym przez niego zebrany. Strona nie podważa funkcji Sądu Apelacyjnego do merytorycznego rozpatrzenia sprawy, jednakże na elementarnym poziomie rozumowania należy zauważyć, iż całkowicie odmienny efekt procesu w przypadku przeprowadzenia dowodu z zeznań de facto strony jest w praktyce „dość rzadkim fenomenem”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana spółka wniosła o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, o oddalenie skargi kasacyjnej - w przypadku jej przyjęcia do rozpoznania oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego oraz uiszczonej opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna nie spełnia wymogów uzasadniających jej przyjęcie do rozpoznania merytorycznego.

Skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia wnoszonym w konkretnej, indywidualnej sprawie zakończonej wydaniem prawomocnego wyroku, wobec czego argumenty za potrzebą rozpoznania tak rozumianego środka zaskarżenia przedstawione we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania nie mogą być oderwane od podstawy faktycznej i prawnej orzeczenia objętego skargą, jak również muszą być adekwatne do podstaw kasacyjnych, na których skarga została skonstruowana. Takie stwierdzenie jest wynikiem tego, że Sąd Najwyższy (poza uwzględnieniem z urzędu nieważności postępowania apelacyjnego) rozpoznaje skargę kasacyjną wyłącznie w granicach zaskarżenia oraz jej podstaw, będąc przy tym związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c.). Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 11 lutego 2011 r., II UK 272/10, OSNP 2012, nr 7-8, poz. 97). Oznacza to jednoznaczne określenie funkcji Sądu Najwyższego, który jako sąd kasacyjny nie jest sądem powszechnym zwykłej, trzeciej instancji, zaś skarga kasacyjna (podobnie jak uprzednio kasacja) 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. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2008 r., III UK 6/08, LEX nr 469183). Zgodnie z takim modelem skargi kasacyjnej jej rozpoznanie następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., tj. wówczas, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, nawiązując do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny czy okoliczności powołane przez skarżącego, odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Strona skarżąca w uzasadnieniu przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazała jednocześnie na istnienie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) oraz na oczywistą zasadność skargi (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Zauważyć należy, że strona skarżąca łączy przesłanki oczywistej zasadności skargi z występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, co budzi poważne zastrzeżenia. W dotychczasowym orzecznictwie Sąd Najwyższy zwracał już wielokrotnie uwagę, że jednoczesne uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi występującymi w sprawie wątpliwościami prawnymi (zagadnienie prawne, potrzeba wykładni przepisów) ogólnie rzecz biorąc, wyklucza możliwość oczywistej zasadności skargi (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 29 lipca 2015 r.,

I CSK 980/14, LEX nr 1770903; z dnia 24 sierpnia 2023 r., I CSK 1812/23, LEX nr 3598738). Przesłanki uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania zawarte w pkt 1 i 4 art. 398⁹ § 1 k.p.c. wzajemnie się krzyżują i wykluczają możliwość przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania zarówno z uwagi na interes publiczny (pkt 1), jak i prywatny skarżącego (pkt 4). Trudno sobie bowiem wyobrazić sytuację, w której wyrok jest oczywiście wadliwy, a jednocześnie w sprawie występuje tak poważna wątpliwość prawna, że wymaga interwencji i rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 listopada 2013 r., I UK 291/13, LEX nr 1430990; 4 października 2022 r., II USK 721/21, LEX nr 3491370; 18 maja 2023 r., II USK 409/22, LEX nr 3566016). Co jest sporne, nie może być oczywiste (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 18 października 2016 r., I UK 466/15, LEX nr 2159122; z dnia 9 kwietnia 2014 r., V CSK 383/13, LEX nr 1771724, 25 stycznia 2023 r., II USK 62/22, LEX nr 3517044.).

Ponadto, wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu (normy) lub zespołu przepisów (norm) albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej). Sformułowane zagadnienie winno odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencki i prawa pozytywnego (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 28 października 2015 r., I PK 19/15, LEX nr 2021941; 19 maja 2022 r., I USK 422/21, LEX nr 3439438). Skarżący ma obowiązek nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także - w uzasadnieniu wniosku - przedstawić odpowiednią jurydyczną argumentację wskazującą na dopuszczalność i celowość rozwiązania problemu prawnego w sposób preferowany przez skarżącego, a odmienny od sposobu rozstrzygnięcia tego problemu przy wykorzystaniu zapatrywań wyrażonych przez Sąd drugiej instancji (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 12 kwietnia 2018 r., I UK 252/17, LEX nr 2533238; 16 lutego 2023 r., III USK 401/22, LEX nr

3549701). W celu spełnienia przesłanki przewidzianej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. nie wystarczy samo sformułowanie pytania (pytań) do Sądu Najwyższego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2018 r., II CSK 12/18, LEX nr 2499783). Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w judykaturze, skarżący ma obowiązek wywiedzenia i uzasadnienia występującego w sprawie problemu prawnego w sposób zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (zob. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, niepublikowane; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 296/11, LEX nr 1214580; z dnia 11 czerwca 2013 r., II UK 71/13, LEX nr 1331300). Oznacza to w praktyce, iż zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane na podstawie okoliczności mieszczących się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienie z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02 LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Oznacza to, że twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy po pierwsze - przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; 13 kwietnia 2023 r., II PSK 70/22, LEX nr 3578424) oraz po drugie - jego wyjaśnienie ma znaczenie dla rozstrzygnięcia

sprawy w ustalonym stanie faktycznym (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2009 r., II PK 248/09, LEX nr 736732 oraz z dnia 12 lutego 2019 r., II PK 13/18, Sąd Najwyższy/Sprawy/e-Sprawa). Biorąc powyższe pod rozwagę, należy podkreślić, że strona skarżąca nie zdołała wykazać, jakoby w sprawie występowało istotne zagadnienie prawne.

Na zadane przez stronę skarżącą cztery pytania, które w istocie sprowadzają się do wykładni art. 100 § 2 pkt 4 k.p., zarówno judykatura, jak i przedstawiciele doktryny prawa pracy wypowiedzieli się już wielokrotnie. Przegląd wypowiedzi doktryny na temat treści pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy prowadzi do wniosku, że głównym przejawem tego obowiązku jest powinność zachowania, które wykracza poza zwykłą funkcję roboczą, nie wchodzi w zakres obowiązków umownych, ale jest konieczne do odwrócenia grożącej zakładowi pracy szkody, zmniejszenia jej rozmiarów, usunięcia skutków szkody, która już powstała albo zmierza do powiększenia majątku zakładu pracy, zachowania, dla którego trudno znaleźć wyraźną podstawę w umowie, jak i w ustawie, a które jest uzasadnione przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności konkretnego przypadku, zarówno zachodzących po stronie zakładu, jak i pracownika (A. Zwolińska (w:) System Prawa Pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa, red. K. W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021 r., pkt 2.7.4.2. Treść obowiązku dbania o dobro zakładu pracy). Dobro zakładu pracy jest pojmowane szeroko. Obejmuje interesy materialne i niematerialne pracodawcy. Jak już zostało wskazane, obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy nie jest powiązany z narażeniem pracodawcy na szkodę. Ta przesłanka dotyczy głównie obowiązku pracownika zachowania w tajemnicy informacji powziętych w związku z pracą, bowiem przepisy kreują skuteczny wieloaspektowy model odpowiedzialności za pracownicze czyny nieuczciwej konkurencji. Prowadzenie działalności konkurencyjnej może być postrzegane przez pracodawcę jako przejaw braku lojalności czy niedostatecznej dbałości o dobro zakładu pracy. W konsekwencji może przyczynić się do utraty zaufania do pracownika, co uzasadniałoby nie tylko wypowiedzenie umowy o pracę, ale także jej rozwiązanie bez wypowiedzenia. Ma to miejsce w szczególności wtedy, gdy zarzut taki jest stawiany pracownikowi zajmującemu w strukturze zakładu stanowisko samodzielne. (A. Tyc (w:) Ciężar

dowodu w prawie pracy. Studium na tle prawnoporównawczym, Warszawa 2016 r., pkt 4.3.2. Działalność konkurencyjna pracownika jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia a ciężar dowodu).

Podstawowym przepisem chroniącym interes pracodawcy przed ujawnieniem informacji podmiotom nieuprawnionym i jego negatywnymi skutkami jest wskazany art. 100 § 2 pkt 4 k.p., zobowiązujący pracownika do zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Ustawodawca określił bardzo szeroko zakres przedmiotowy omawianego obowiązku. Pracownik ma obowiązek zachować w tajemnicy wszystkie informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jest to zatem zakres informacji szerszy niż pojęcie tajemnicy przedsiębiorstwa określonej w art. 3 ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa będą niewątpliwie należały do informacji objętych obowiązkiem tajemnicy, bowiem posiadają wartość gospodarczą, a zatem ich ujawnienie *ex definitione* może narazić pracodawcę na szkodę (M. Latos - Miłkowska, Ochrona interesu pracodawcy przed ujawnieniem informacji poufnych (w:) Ochrona interesu pracodawcy, Warszawa 2013 r.). Należy również zauważyć, że z brzmienia art. 100 § 2 pkt 4 k.p. nie wynika wprost, aby zakres chronionych informacji ograniczony był tylko do tych, co do których pracodawca przedsięwziął wyraźne działania zmierzające do zachowania ich poufności. Wynika z tego, że chronione będą również te informacje, co do których pracodawca działań takich nie podjął, a których ujawnienie będzie mogło narazić go na szkodę. Brak stosownego instruktażu może być jednak elementem wyłączającym odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną przez ujawnienie informacji. Nie będzie można zwłaszcza uznać za informację objętą tajemnicą takiej, do której dostęp ma nieograniczony krąg osób i wobec której pracodawca w żaden sposób nie dąży do kontroli i ograniczenia kręgu podmiotów, które do tej informacji mają dostęp (A. Michalak (w:) Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz, red. M. Zdyb, M. Sieradzka, Warszawa 2011, s. 313; por. także Dostęp do informacji publicznej a ochrona interesów przedsiębiorstwa (tajemnicy handlowej) (w:) wpływ europeizacji prawa na instytucje prawa handlowego pod red. J. Kruczałak-Jankowskiej, Warszawa 2013, s. 542). Nie ulega jednak wątpliwości, że obowiązek

zachowania poufności z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. ma na tyle szeroki zakres podmiotowy i przedmiotowy, że w pełni chroni pracodawców przed ujawnianiem przez pracowników informacji, które mogłyby narazić pracodawcę na szkodę. Ochronie interesu pracodawców przed nieuczciwą konkurencją ze strony pracownika służą również przepisy art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Z kolei w ust. 2 powołanego przepisu ustawodawca wyraźnie wskazuje, że podmiotem zdolnym do dokonania czynu nieuczciwej konkurencji jest osoba, która świadczyła pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego - przez okres 3 lat od jego ustania, chyba że umowa stanowi inaczej - jest to zatem tzw. w literaturze przedmiotu pracowniczy czyn nieuczciwej konkurencji (zob. J. Czerniak-Swędzioł, *Pracowniczy obowiązek ochrony interesów gospodarczych pracodawcy*, Warszawa 2007 r., s. 301; M. Lewandowicz-Machnikowska, Podmioty prawa pracy zdolne do dokonania czynu nieuczciwej konkurencji, *PiZS* 2000, nr 5, s. 23; M. Gersdorf, M. Raczkowski, Odpowiedzialność za pracowniczy czyn nieuczciwej konkurencji, *PiZS* 2005, nr 1, s. 8 i n.; T. Kuczyński, Nieuczciwa konkurencja jako kategoria prawa pracy, *PS* 1994, nr 1, s. 20 i n.). Zakres przedmiotowy i podmiotowy ochrony informacji ustalony w art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji jest jednak węższy niż obowiązku wynikającego z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. (por. np. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 26 kwietnia 2018 r., K 6/15, OTK-A 2018/24 dotyczący ingerencji w wolność gospodarczą pracodawcy). Nie ulega wątpliwości, że ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji chroni interesy gospodarcze. Udzielana przez nią ochrona jest ściśle powiązana z prowadzeniem działalności gospodarczej i zabezpiecza przede wszystkim przedsiębiorców.

Przypomnieć należy również, że skarga kasacyjna nie jest (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. Skarga kasacyjna nie jest oczywiście uzasadniona. Należy podkreślić, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenie faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3

k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Oznacza to, że „oczywistość skargi kasacyjnej” z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. oceniana jest z pozycji twierdzeń odnoszących się do faktów sądu drugiej instancji, a nie wyobrażenia o stanie faktycznym skarżącego. Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w skardze 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 (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), co w przedmiotowej sprawie nie występuje.

Strona skarżąca nie wskazała na występujący w sprawie problem prawny o istotnym znaczeniu dla systemu lub dziedziny prawa, opracowany na podstawie analizy prawa, orzecznictwa, a nawet doktryny, po której to analizie można byłoby stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne faktycznie i rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy. Powinien to być problem uniwersalny o ważkim znaczeniu dla dziedziny lub systemu prawa, opracowany na podstawie analizy prawa, po której to wpierw sam skarżący może stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2019 r., I PK 56/18, OSNP 2020 nr 9, poz. 89). Takiej analizy brak jest niestety w przedmiotowym wniosku, niezależnie od wskazania na zastosowane przez Sąd drugiej instancji niewłaściwe przypisy. Jednocześnie na wystąpienie istotnego zagadnienia prawnego nie składa się powołanie przez stronę skarżącą samego przepisu art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz art. 11 ust. 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji bez sformułowania istotnego zagadnienia prawnego. Takie zagadnienie nie może być przy tym redukowane jedynie do oczekiwania na potwierdzenie stanowiska strony skarżącej. Należy również przypomnieć, że podstawy kasacyjne stanowią całkowicie odrębny element skargi kasacyjnej i nie zastępują podstawy przedsądu ani jej uzasadnienia

(art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c. oraz art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 w związku z art. 398⁴ § 2 k.p.c.). Na ten temat oraz zwrotu kosztów zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2022 r., II USK 29/22, Legalis nr 2910794 *in fine*.

Uprawnione jest zatem stwierdzenie, iż skarżący nie przedstawił zasadnej podstawy przysądu. Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

[SOP]

[ał]