

POSTANOWIENIE

Dnia 30 maja 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa E. N.

przeciwko L. Spółce Akcyjnej w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oraz odsetki,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 30 maja 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 31 marca 2016 r., sygn. akt XXI Pa (...),

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

**2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki E. N. 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 31 marca 2016 r. oddalił apelację pozwanego pracodawcy (skarżącego) od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. W. z 12 października 2015 r., którym uwzględniono powództwo E. N. wniesione po rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 i 1 k.p.c.

Powódka wniosła o nieprzyjęcie skargi i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

Skarga kasacyjna nie jest oczywiście zasadna, bo skarżący we wniosku o przyjęcie skargi nie zarzuca naruszenia art. 32 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Podstawa kasacyjna stanowi odrębny element skargi i podlega rozpoznaniu dopiero po przyjęciu jej do rozpoznania. Oznacza, to że nie zastępuje podstawy przedsądu ani jej uzasadnienia. Skarżący powinien więc we wniosku samodzielnie (odrębnie od podstawy kasacyjnej) wykazać, że skarga jest oczywiście uzasadniona. Nie można tego stwierdzić, gdy brak jest zarzutu naruszenia art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Powódce przysługiwała ochrona zatrudnienia na podstawie tego przepisu i pozwany pracodawca bez zgody zarządu organizacji związkowej nie mógł rozwiązać z nią stosunku pracy. Takie naruszenie prawa przez pozwanego było zasadniczą podstawą uwzględnienia powództwa. Sądy pierwszej i drugiej instancji stwierdziły ponadto, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie było zasadne. We wniosku o przyjęcie skargi skarżący podważa tę drugą część, czyli wskazuje się na naruszenie tylko art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez nieuznanie zasadności przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na naruszenie zakazu konkurencji, uporczywą krytykę pracodawcy, naruszenie dóbr osobistych pracodawcy oraz reprezentujących go osób, naruszenie zakazu wypowiadania się w mediach, odmowę podpisania umowy o zakazie konkurencji w nowym brzmieniu. W zaskarżonym wyroku Sąd oparł rozstrzygnięcie na wystarczających ustaleniach i racjonalnej ocenie każdego zarzutu (przyczyny). Zarzuty wniosku kwestionują to rozstrzygnięcie, jednak nie wykazują, że skarga jest oczywiście uzasadniona. Nie jest konieczne opisywanie szczegółowo każdego argumentu i zarzutu, gdyż zasadniczy mankament wniosku wynika z braku zarzutu naruszenia art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Innymi słowy regulacja ta chroni nawet przed rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Czyli naruszenie prawa o rozwiązaniu zatrudnienia wystąpiłoby również wtedy, gdyby podane przyczyny rozwiązania stosunku pracy były zasadne. Nie wystarcza zarzut nadużycia art. 8 k.p., gdy Sąd stwierdza naruszenie art. 32 ust. 1 ustawy o

związkach zawodowych a skarżący we wniosku nie zarzuca naruszenia tego przepisu. Z tych przyczyn nie wykazuje, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Druga wskazana we wniosku podstawa nie ma rangi istotnego zagadnienia prawnego.

Pytanie czy pracodawca ma prawo rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę z winy pracownika bez wypowiedzenia z powodu naruszenia postanowień umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy w zakresie podjęcia działalności konkurencyjnej bez uzyskania zgody pracodawcy wyrażonej na piśmie, w sytuacji, gdy pracownik dopuścił się przedmiotowego naruszenia, a pracownik i pracodawca zgodnie ustalili w treści tej umowy, w sposób niepozostawiający jakichkolwiek wątpliwości interpretacyjnych, że naruszenie przez pracownika postanowień umowy w okresie trwania stosunku pracy stanowi przesłankę umożliwiającą pracodawcy rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika?

Problem nie wykracza poza zwykłą wykładnię i stosowanie prawa. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika może nastąpić tylko na podstawie ustawy, czyli art. 52 § 1 k.p. a nie umowy. Podstawą prawną tego szczególnego trybu jest ustawa a nie umowa. Zobowiązanie w tym przypadku nie może modyfikować ustawowych przesłanek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Umowa może określać obowiązki pracownika, które mogą składać się na podstawowe obowiązki pracownicze w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sama w sobie umowa nie stanowi podstawy prawnej do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Granice swobody umów nie są nieograniczone nawet na gruncie prawa cywilnego (art. 353¹ k.c.).

W sprawie nie ustalono, iżby doszło do rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej zbieżnej z działalnością pracodawcy. Rozstrzygnięto, że działania powódki w spółce nie mogą być utożsamiane z naruszeniem obowiązków pracowniczych i to w stopniu ciężkim. Zagadnienie prawne nie występowałoby więc w sprawie (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.).

Ponadto zagadnienie powinno mieć uniwersalny pierwiastek jurydyczny, natomiast uzasadnienie zagadnienia w dużej części odwołuje się do sytuacji w

konkretnej sprawie, co może być właściwe ostatniej podstawie przedsądu a nie składa się na istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 4 k.p.c.).

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

I.n