

Sygn. akt II PK 80/15

POSTANOWIENIE

Dnia 19 listopada 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa A. S.
przeciwko [...] BANK [...] S.A. w G. obecnie [...] Bank [...] Spółka Akcyjna z
siedzibą w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 listopada 2015 r.,
skargi kasacyjnej powódki A. S. od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu
z dnia 21 sierpnia 2014 r., sygn. akt VII Pa 224/14,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 sierpnia 2014 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu zmienił wyrok z dnia 30 kwietnia 2014 r. Sądu Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu i oddalił powództwo A.S. przeciwko [...] Bank [...] S.A. w G. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powódka zarzuciła: I. naruszenie prawa materialnego, tj.: 1) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w przyjęciu, że jakakolwiek praca wykonywana przez pracownika na rzecz innego podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą w tym samym sektorze gospodarki stanowi ciężkie naruszenie przez pracownika

podstawowych obowiązków pracowniczych; 2) art. 101¹ § 1, art. 104¹ § 1 i 2 oraz art. 108 w związku z art. 9 § 2 k.p., przez ich niezastosowanie, a w konsekwencji przyjęcie, że pozwany Bank mógł jednostronnie nakładać na pracowników zakaz konkurencji w regulaminie pracy, a ponadto przyjęcie, że pracodawca uprawniony był do nałożenia na pracowników naruszających ustanowiony regulaminem pracy zakaz konkurencji generalnej sankcji w postaci rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia; 3) art. 100 § 2 pkt 2 i 4 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie, a w konsekwencji przyjęcie że powódka zakładając spółkę E. rozpoczęła prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec pozwanego Banku naruszając obowiązki pracownika - przestrzegania regulaminu pracy oraz dbania o dobro zakładu pracy, czym rażąco naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze; 4) art. 94 k.p., przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że to powódka jako pracownik Banku obowiązana była zadbać o to aby znać swój zakres obowiązków; 5) art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., przez ich niezastosowanie; 6) art. 300 k.p. w związku z art 6 k.c., przez jego niezastosowanie i uznanie, że nie wymagają udowodnienia przez pracodawcę okoliczności, które stanowiły podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, tj. że powódka swym postępowaniem naruszyła dobro zakładu pracy; II. naruszenie prawa procesowego, a mianowicie art. 233 § 1 w związku z art. 382 k.p.c., a także art. 316 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego; 2) art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez niedochowanie wymogów związanych z zakresem pisemnego uzasadnienia wyroku, tj. niewskazanie podstawy faktycznej oraz niedostateczne wyjaśnienie podstawy prawnej wydanego rozstrzygnięcia.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadniono występowaniem istotnego zagadnienia prawnego oraz potrzebą wykładni przepisów prawa wywołujących rozbieżności w orzecznictwie i oczywistą zasadnością skargi, odsyłając w tym ostatnim zakresie do „ostatniej części pisma”.

W ocenie skarżącej, na tle art. 101¹ § 1 k.p., art. 100 § 2 pkt 4 oraz art. 52 § 1 pkt 1 k.p. rodzą się wątpliwości co do charakteru umowy o zakazie konkurencji jako dodatkowego zobowiązania pracownika do przestrzegania zakazu konkurencji, dopuszczalności zastępowania umowy o zakazie konkurencji postanowieniami aktów wewnątrzzakładowych nakładających na pracowników obowiązek przestrzegania zakazu konkurencji oraz skutków związanych z naruszeniem zakazu konkurencji określonego w jeden i drugi sposób. Zdaniem skarżącej, Sąd Najwyższy powinien zająć stanowisko, jakie skutki wywołuje zawarcie przez pracodawcę w regulaminie pracy postanowienia obligującego pracowników do niepodejmowania działalności konkurencyjnej, czy tak sformułowany zakaz konkurencji wiąże pracownika, czy postanowienia regulaminu powinny być interpretowane jedynie jako doprecyzowanie obowiązku dbałości pracownika o dobro sformułowane w art. 100 § 1 pkt 4 k.p., czy pracodawca może podobnym zapisem nadawać zakazowi konkurencji znaczenie szersze niż wynika to z tego przepisu. Skarżąca stwierdziła, że w kontekście powyższych kwestii wydaje się uzasadnione podjęcie przez Sąd Najwyższy działań zmierzających do ujednolicenia zasad oceny naruszeń pracowniczych związanych z naruszeniem zakazu konkurencji wynikającego z umowy o zakazie konkurencji oraz podstawowych obowiązków pracowniczych związanych z dbałością o dobro zakładu pracy. W razie zaś uznania, że ocena jednego i drugiego z naruszeń nie różni się - dania temu wyraźnego sygnału, tak by zarówno pracodawcy jak i pracownicy mogli chronić swoje interesy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Przepis art. 398⁴ § 2 k.p.c. wymaga, aby wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania stanowił odrębny element pisma niezależny od przytoczenia podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia (art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c.). Uzasadnienie wniosku natomiast powinno nawiązywać do przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli: 1) w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, 2) istnieje potrzeba wykładni przepisów

prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, 3) zachodzi nieważność postępowania lub 4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Spełnienie wymagania z art. 398⁴ § 2 k.p.c. powinno zatem przybrać formę wyodrębnionego wyводу prawnego, w którym skarżący wskaże, jakie występujące w sprawie okoliczności pozwalają na uwzględnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jednocześnie uzasadni, dlaczego odpowiadają one ustawowemu katalogowi przesłanek.

W pierwszej kolejności należy przypomnieć, że z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wynika konieczność nie tylko powołania się na okoliczność, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ale również wykazania, że przesłanka ta rzeczywiście zachodzi. Oznacza to, że skarżący musi wskazać, w czym - w jego ocenie - wyraża się „oczywistość” zasadności skargi oraz podać argumenty wykazujące, że rzeczywiście skarga jest uzasadniona w sposób oczywisty. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi bowiem wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, czyli że jej zarzuty są zasadne „na pierwszy rzut oka” (*prima facie*) i w sposób oczywisty prowadzą do uznania zaskarżonego wyroku za błędny i jego wzruszenia (por. między innymi postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, niepublikowane i orzeczenia tam powołane). Jest tak dlatego, że o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, iż jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla jej przyjęcia do rozpoznania koniecznej jest wykazanie kwalifikowanej podstawy naruszenia prawa materialnego lub procesowego widocznej przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez wdawania się w pogłębioną analizę prawną. Z tego względu przyjmuje się, że nie spełnia tego wymagania odwołanie się do podstaw kasacyjnych i opatrzenie zawartego tam zarzutu dodatkowo mianem rażącego, ewidentnego, kwalifikowanego lub oczywistego, jeżeli nie zostanie wykazane, w czym przejawia się oczywistość wydania wadliwego orzeczenia. Należy przy tym zwrócić uwagę, że art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. nie odwołuje się do oczywistego naruszenia prawa, ale do oczywistej zasadności skargi, co oznacza, że oczywista zasadność skargi może wynikać z oczywistego i kwalifikowanego naruszenia przepisu prawa, pod warunkiem jednak, że skarżący wykaże, iż uchybienie to zadecydowało o wyniku sprawy

(por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2012 r., II PK 278/11, LEX nr 1214574).

Skarżąca nie odnosi się do tak rozumianej przesłanki, gdyż w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania z uwagi na jej oczywistą zasadność poprzestaje na odwołaniu się do „ostatniej części pisma”, którą stanowi uzasadnienie podstaw kasacyjnych. Rzeczą Sądu Najwyższego na etapie przedsądu nie jest poszukiwanie okoliczności uzasadniających przyjęcie skargi do rozpoznania w podstaw kasacyjnych i ich uzasadnieniu oraz formułowanie za skarżącą prawidłowego wniosku w tym zakresie.

Z kolei powołując się na potrzebę wykładni przepisów prawa wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, skarżąca istnienia tych rozbieżności nie wykazuje.

Wreszcie formułowane przez skarżącą wątpliwości mające stanowić - w jej ocenie - istotne zagadnienie prawne, zostały już rozstrzygnięte w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Wyjaśniono w nim, że regulamin pracy nie może ustanawiać dla pracownika zakazu dodatkowego zatrudnienia u innego pracodawcy, tym bardziej zakazu konkurencji, gdyż ma ograniczony zakres w odniesieniu do stosunku pracy. Ustala jedynie organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników (art. 104 § 1 k.p.). Tylko w takim zakresie określa obowiązki pracownika (art. 100 § 2 pkt 4 k.p. - por. np. wyroki z dnia 20 sierpnia 2009 r., II PK 41/09, LEX nr 590319 i z dnia 25 kwietnia 2014 r., II PK 194/13, LEX nr 1483429). Niejednokrotnie wyrażany był również pogląd, że w przypadku niezawarcia z pracownikiem umowy o zakazie konkurencji podjęcie działalności konkurencyjnej uzasadnia z reguły jedynie wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, zaś dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zachodzić będzie jedynie wyjątkowo, w przypadkach szczególnie uzasadnionych niewywiązywaniem się pracownika ze swoich obowiązków bądź niekorzystnym wpływem dodatkowego zatrudnienia dla interesów pracodawcy. Taka kwalifikacja nie następuje jednak automatycznie i wymaga indywidualnej oceny każdego konkretnego przypadku (por. np. wyroki z dnia 25 sierpnia 1998 r., I PKN 265/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 574; z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 338/06,

OSNP 2008 nr 15-16, poz. 219 i z dnia 8 marca 2013 r., II PK 194/12, LEX nr 1331287). Podkreśla się jednak także, że zakres podstawowych obowiązków jest między innymi (a może przede wszystkim) zindywidualizowany przez rodzaj świadczonej pracy (zajmowane stanowisko). Prowadzenie działalności konkurencyjnej przez pracownika zajmującego w strukturze zakładu stanowisko samodzielne może być postrzegane przez pracodawcę jako przejaw braku lojalności, niedostatecznej dbałości o dobro zakładu pracy, a w konsekwencji także przyczynę utraty zaufania do pracownika. Może przeto uzasadniać nie tylko wypowiedzenie umowy o pracę, ale także jej rozwiązanie bez wypowiedzenia (por. wyrok z dnia 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005 nr 21, poz. 337).

Z ustaleń stanowiących podstawę zaskarżonego rozstrzygnięcia wynika, że skarżąca zajmowała stanowisko dyrektora placówki bankowej, będąc jednocześnie prezesem i udziałowcem założonej przez siebie spółki prowadzącej placówkę (udzielającą kredytów gotówkowych i oferującą rachunki) innego banku, którego przedmiot działania pokrywał się z przedmiotem działalności pracodawcy.

Z tych względów na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.