

POSTANOWIENIE

Dnia 22 marca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa A. K.

przeciwko Zakładowi Elektronicznej Techniki Obliczeniowej Spółce z o. o. o
przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 marca 2012 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 30 czerwca 2011 r.,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy wyrokiem z 30 czerwca 2011 r. oddalił apelację powódki A. K. od wyroku oddalającego jej powództwo o przywrócenie do pracy po rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. Ustalono, że powódka była zatrudniona jako specjalista w dziale organizacji i spraw pracowniczych. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia było: 1. zorganizowanie przez powódkę bez upoważnienia zarządu pozwanej spółki i bez jego wiedzy, a także bez wiedzy przewodniczącego rady nadzorczej z przekroczeniem swoich uprawnień, w dniu 10 czerwca 2010 r. w siedzibie firmy H. spotkania przedstawicieli tej firmy A. C. – prezesa zarządu i W. D. dyrektora generalnego z dwoma członkami rady nadzorczej pozwanej spółki D. S. i J. S. w sprawie strategii rozwoju pozwanej spółki; 2. niepoinformowanie zarządu o odbyciu spotkania, przebiegu ani

propozycjach sformułowanych przez przedstawicieli H., dotyczących doprowadzenia do zmian w zarządzie oraz zmian w strukturze własnościowej spółki a także metodach, które miałyby być wykorzystane aby te cele osiągnąć, w szczególności: - doprowadzenie do kłopotów i destabilizacji spółki przez odejście liderów obsługujących głównych klientów spółki, - podnoszenie kapitału zakładowego spółki, - manipulowanie dotychczasowymi współnikami poprzez gromadzenie na ich temat informacji dotyczących m.in. sympatii, antypatii, powiązań nieoficjalnych, zainteresowań, uzależnień, skłonności, sekretów itp. Pozwana wskazała w oświadczeniu, iż powódka pomimo posiadania dużej wiedzy i doświadczenia w zakresie obsługi organów spółki naruszyła zasady lojalności, etyki, dbania o dobro zakładu, porządku wewnętrznego obowiązującego w zakładzie oraz działała wbrew obowiązkom i uprawnieniom wynikającym z powierzonego zakresu czynności na zajmowanym stanowisku specjalisty ds. organizacyjno-prawnych. Postępowanie takie, godzące w dobro spółki i stanowiące ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, spowodowało utratę zaufania przez zarząd do powódki, które niezbędne jest do wykonywania pracy na zajmowanym przez nią stanowisku specjalisty ds. organizacyjno-prawnych i uniemożliwia dalszą współpracę z zarządem oraz dalsze zatrudnienie w spółce. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. było zasadne. W uzasadnieniu oddalenia apelacji Sąd Okręgowy wskazał, że podstawowym obowiązkiem pracowniczym naruszonym przez powódkę w aspekcie okoliczności sprawy był wynikający z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek dbania o dobro zakładu pracy oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Powódka w trakcie spotkania z przedstawicielami firmy H. jak i przedtem w kontaktach koleżeńskich z jednym z tych przedstawicieli ujawniła dane dotyczące sytuacji pozwanej spółki, nie przedstawiające tejże spółki w korzystnym świetle, wskazując na mankamenty w jej funkcjonowaniu, i dające przedstawicielom H. asumpt do rozważań nad dezorganizacją pozwanego, prowadzącą do jego skutecznej destabilizacji. Powódka nie wykazała, iżby odcinała się od tych poważnych dywagacji, co mogłoby ją ewentualnie ekskulpować od odpowiedzialności. Wręcz przeciwnie, była inicjatorką i organizatorką spotkania, włączyła w te działania dwóch członków rady

nadzorczej pozwanej. Gdyby powódce przyświecał cel pozyskania menagera dla pozwanej, to zawiadomiłaby o swoich poczynaniach bądź to zarząd spółki, bądź przynajmniej przełożoną. Utrata zaufania nie była przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Zachowanie powódki stanowiło zagrożenie interesów spółki z racji jej dostępu do ważnych dokumentów, mogące realnie zmierzać do destabilizacji pozwanej spółki, realizowane w warunkach co najmniej rażącego niedbalstwa.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania odwołał się do przesłanek przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1, 2 i 4 k.p.c. Przedstawił następujące zagadnienia, przy czym zagadnienie nr VI „kwalifikuje również jako zarzut kasacyjny oczywiście uzasadniony, w trybie art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.”.

Zagadnienie nr I: Czy w świetle art. 52 § 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy można kwalifikować zachowanie pracownika, który ujawnia informacje o kondycji zakładu pracy w celu pomocy w funkcjonowaniu zakładu pracy (niezastrzeżone przez zakład pracy jako poufne), względem podmiotu trzeciego, niekonkurencyjnego względem zakładu pracy, w którym pracownik jest zatrudniony, jako naruszenie podstawowych, a zatem kwalifikowanych obowiązków pracowniczych, w tym również w zakresie obowiązku dbania o dobre imię zakładu pracy?

Zagadnienie nr II: Czy w świetle wykładni literalnej i funkcjonalnej art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy można zasadnie twierdzić, iż konieczną przesłanką stwierdzenia naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie ujawnienia informacji dotyczących zakładu pracy jest wskazana w powołanej normie szkoda w rozumieniu rzeczywistym i konkretnym, czy też chodzi o szkodę w znaczeniu abstrakcyjnym i generalnym? W konsekwencji należy także zastanowić się, czy szkoda w rozumieniu powołanego przepisu mogłaby być definiowana przez teorie obiektywne, czy też teorie subiektywne, albo teorie mieszane?

Zagadnienie nr III: Czy stosując przepisy przewidujące natychmiastowy tryb rozwiązania umowy o pracę, w świetle art. 52 Kodeksu pracy i w związku z art. 100 Kodeksu pracy, oraz ważąc zasadę eksponowaną przez art. 8 Kodeksu pracy w związku z art. 2 Konstytucji RP, można przyjąć szerokie rozumienie instytucji szkody w rozumieniu art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy, a w konsekwencji czy

można kwalifikować za działanie naruszające podstawowe obowiązki pracownicze również takie działanie pracownika, który co prawda ujawnia pewne dane związane z funkcjonowaniem zakładu pracy względem podmiotu trzeciego, lecz czyni to w usprawiedliwionym przekonaniu, iż działanie to zmierza bezpośrednio czy pośrednio do poprawy funkcjonowania tego zakładu, a co wykorzystywane jest przez zakład pracy (pracodawcę) jako działanie świadczące o ujawnieniu danych godzących w dobre imię zakładu pracy i stanowi jedyną podstawę rozwiązania stosunku pracy w powołanym trybie.

Zagadnienie nr IV: Czy w świetle art. 52 Kodeksu pracy stosowanego łącznie z art. 100 Kodeksu pracy jako natychmiastowego sposobu rozwiązania umów o pracę, względem zasady trwałości i ochrony stosunku pracy statuowanej przez Kodeks pracy, można przyjmować taką wykładnię art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy, która zmierza do objęcia każdego ujawnienia przez pracodawcę danych traktujących o sytuacji finansowej zakładu pracy poprzez wyprowadzenie stąd również wniosku, iż hipotetycznie może to naruszać dobre imię zakładu pracy, bądź stanowi o ujawnieniu danych kwalifikowanych subiektywnie przez stronę jako poufnych? Czy też prawidłowa wykładnia powołanego przepisu powinna sprowadzać się do uznania, iż za podstawowe naruszenie obowiązków pracowniczych w świetle zasady dbałości o dobro zakładu pracy będzie uznane jedynie takie zachowanie pracownika, który bezpośrednio czy pośrednio zmierza do uzyskania korzyści materialnej bądź niematerialnej (np. awans) dla siebie lub osoby trzeciej względem stron umowy o pracę, co pozostaje w związku przyczynowym z okolicznością ujawnienia danych związanych z funkcjonowaniem zakładu pracy względem podmiotu trzeciego? Wreszcie czy informacje w rozumieniu art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy są informacjami związanymi wyłącznie z aktualną działalnością zakładu pracy, czy też odnoszą się do okoliczności historycznych i czy obejmują także ogólnie dostępne dane ze sprawozdania finansowego.

Zagadnienie nr V: Czy kwalifikacja danych, wobec aktualnego brzmienia art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy, odnosi się do jakichkolwiek informacji związanych z funkcjonowaniem zakładu pracy, czy też chodzi wyłącznie o wiadomości specjalne, oznaczone zapisem „poufne” lub w inny sposób zabezpieczone przez pracodawcę, jako informacje ważne dla tego podmiotu.

Zagadnienie nr VI: Czy można na podstawie hipotetycznych intencji, jak również np. za pomocą dowodów *prima facie*, a więc dowodów niebezpośrednich i w dużej mierze ocennych (nieweryfikowalnych) ustalać spełnienie przesłanek warunkujących legalne stosowanie art. 52 k.p. Po pierwsze, jak wykazywano powyżej, norma z art. 52 k.p. odnosi się do nadzwyczajnego (natychmiastowego) trybu rozwiązywania umów o pracę, i stanowi wyjątek od zasady trwałości i ochrony stosunku pracy, jako wartości eksponowanej w Kodeksie pracy. Przyjmując zatem takie rozumowanie trzeba zauważyć, iż ścieśniająca wykładnia przyczyn rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym wymaga eliminację wszelkich hipotetycznych, a zatem w znacznym stopniu nieweryfikowalnych poglądów i twierdzeń strony (pracodawcy) o naruszeniu interesów pracodawcy poprzez przekazywanie informacji mających dla zakładu pracy istotne znaczenie. Po wtóre, konstrukcja i wykładnia funkcjonalna art. 52 Kodeksu pracy zmierza do uregulowania tylko takich zachowań podejmowanych przez pracownika, które charakteryzują się rzeczywistym i konkretnym naruszeniem określonych obowiązków pracowniczych pozostających w związku z zachowaniem pracownika i ze szkodą wyrządzoną pracodawcy. Tymczasem przyjmowana tak przez Sąd I i II instancji wykładnia art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy abstrahuje od wyżej naprowadzonych okoliczności i rozważań, oraz zmierza do wykładni literalnej, a zatem takiej, która inkryminuje każde zachowanie podejmowane przez pracownika ujawniającego jakiegokolwiek dane o funkcjonowaniu zakładu pracy, o ile pracodawca wskaże (a zatem subiektywne zachowanie pracodawcy), iż informacje te mają dla niego charakter poufny. Końcowo trzeba również zważyć, iż konstrukcja art. 52 Kodeksu pracy w swej istocie przybiera kształt przepisów o cechach quasi – karnych. W związku z czym, praktyczne stosowanie powołanej regulacji prawnej powinno zmierzać do ścisłego jej stosowania, a zatem tylko w okolicznościach rzeczywistego, konkretnego naruszenia interesów pracodawcy, a nie zaś odnosić się do kategorii hipotetycznej, subiektywnej, a zatem wymykających się spod obiektywnej możliwości ich oceny. Ponieważ powyższe zagadnienia nie zostały dotychczas wyjaśnione w orzecznictwie, zaś jego stosowanie wywołuje znaczne rozbieżności w orzecznictwie sądów powszechnych, istnieje potrzeba odrębnej wypowiedzi ze strony Sądu Najwyższego, która będzie porządkowała istniejący

stan prawny i praktykę orzeczniczą. Powyższe zagadnienie powód kwalifikuje również jako zarzut kasacyjny oczywiście uzasadniony, w trybie art. 398⁹ § 1 pkt 4 Kodeksu postępowania cywilnego. Wymieniona podstawa do przyjęcia skargi kasacyjnej przez Sąd Najwyższy do rozpoznania co do zasady zachodzi wówczas, gdy będące jej podstawą naruszenie prawa ma przymiot oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (...). Powód, skarżąc orzeczenie Sądu Okręgowego należycie wykazał (uwagi w związku z uzasadnieniem zarzutów kasacyjnych), iż naruszenie przez Sąd Okręgowy art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy, miało w sprawie charakter niewątpliwy, ewidentny, tj. z góry widoczny dla każdego prawnika, bez potrzeby głębszej analizy prawniczej i nie ulegający wątpliwości (...). Wszak powołany i stosowany przez Sąd *meriti* przepis prawa, zbliżony do konstrukcji prawno – karnych, nie może być skutecznie stosowany względem pracownika, który jakkolwiek powołuje się na informacje dotyczące kondycji zakładu pracy, ale nie są to takie informacje, które są udzielane podmiotowi konkurencyjnemu, a zatem zachowanie takie nie pozostaje w związku z możliwością naruszenia słuszych interesów pracodawcy. W konsekwencji nie można także przyjąć, przy wykładni art. 52 Kodeksu pracy, aby inkryminowane było zachowanie pracownika jedynie wobec hipotetycznego przeświadczenia pracodawcy o grążącej mu szkodzie. Musi być to bowiem szkoda rzeczywista, nie zaś wydumana, ta bowiem kategoria musi wymykać się spod jakiegokolwiek kontroli instancyjnej, i nie pozwalałaby na obiektywizację jej przyczyn.

W związku z powyższym, mając na względzie niejednorodność orzecznictwa sądów powszechnych w powyższym zakresie, a także dostrzegając potrzebę wykładni istotnego zagadnienia prawnego istnieje potrzeba jego ujednoczenia drogą odpowiedniej – kategoriowej – wykładni przyjętej przez Sąd Najwyższy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wskazane w wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej podstawy nie spełniają się jako przesłanki przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1, 2 i 4 k.p.c.

Pierwsza z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., gdyż postawione zagadnienia nie stanowią istotnych zagadnień prawnych, które ma na uwadze ten przepis, lecz sprowadzają się tylko do zwykłej wykładni i stosowania prawa. Przedmiot istotnego zagadnienia prawnego nie może być też redukowany do oceny rozstrzygnięcia w konkretnej sprawie, a do tego w istocie sprowadzałyby się odpowiedzi na sześć zagadnień. Przesłanka przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. to problem jurystycznie doniosły o istotnym znaczeniu dla dziedziny lub systemu prawa, opracowany po uprzedniej analizie prawa, orzecznictwa, a nawet doktryny, po której to sam skarżący może w pierw miejsce sam stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy. Nie polega więc na egzemplifikowaniu przypadków które odpowiadają art. 52 k.p. Wówczas skarga kasacyjna miałaby charakter powszechny. Wykładnię i stosowanie prawa Sąd Najwyższy ma na uwadze przy rozpoznawaniu podstaw kasacyjnych, natomiast podstawy przedsądu jurystycznie różnią się szczególnie od zwykłej wykładni prawa. Niezależnie, istotne zagadnienie prawne powinno występować w sprawie, natomiast twierdzenia wniosku są inne niż to co w niej ustalono, tj. że zachowanie powódki zagrażało interesom pracodawcy i nie było przejawem troski o jego dobro.

Druga z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., gdyż wniosek klarownie jej nie wyodrębnia. Wymaga wszak wykazania istnienia potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów. Tych ostatnich wniosków nie wskazuje. Również ta przesłanka ma charakter uniwersalny, gdyż ma na uwadze sam przepis a nie jest zastosowanie. Przepis art. 52 k.p. ma niemałe orzecznictwo i literaturę. Również art. 100 § 2 pkt 4 k.p.c. Na tym tle warunkiem stosowania art. 52 k.p. nie jest wystąpienie u pracodawcy szkody materialnej albo niematerialnej, lecz samo zagrożenie jego interesów. W przypadku art. 100 § 2 pkt 4 k.p.c. wynika to wyraźnie już choćby z literalnej jego treści (Pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę). Nie każde stosowanie art. 52 k.p. warunkuje zatem szkoda. Tryb ten odnosi się do bezprawnego zachowania pracownika, zawnionego w określonym stopniu i już tylko zagrażającego interesom pracodawcy. Pytania o to, jaka wykładnia wynika z przepisu, na które odpowiedź

można uzyskać od jurysty, nie wystarczają do stwierdzenia warunków przesłanki przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. Chodzi wszak o poważne wątpliwości w wykładni a nie o pytanie o samą wykładnię. Podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. nie mogą polegać na rozwiązywaniu kasusów dotyczących różnych sytuacji. Regulacje przepisu art. 52 a także 100 § 2 pkt 4 k.p. obejmują różne stany faktyczne i orzecznictwo może się mieścić w granicach norm wynikających z tych regulacji. Potrzeba wykładni przepisów prawnych, ściśle uwarunkowana jako przesłanka przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, nie może być rozumiana jako dążenie do opisanie sytuacji odpowiadających regulacji prawnej.

Trzecia z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., gdyż to co ma być istotnym zagadnieniem prawnym nie może być jednocześnie podstawą przedsądu, którą ma na uwadze ten przepis. Po prostu wyklucza się istotne zagadnienie prawne z twierdzeniem, że skarga jest oczywiście uzasadniona. Jeżeli jest problem rangi istotnego zagadnienia prawnego, to równocześnie nie można stwierdzić, że skarga jest oczywiście uzasadniona. Naruszenie prawa nie jest wówczas oczywiste. Wyżej nie stwierdzono istotnego zagadnienia prawnego, co nie znaczy, że wniosek wykazał iżby skarga była oczywiście uzasadniona. Nie chodzi o brak precyzji we wniosku, gdyż art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. dotyczy skargi kasacyjnej, gdy „jest oczywiście uzasadniona”, a to nie jest to samo co „zarzut kasacyjny oczywiście uzasadniony”. Niemniej ważniejsze jest to, że wniosek w uzasadnieniu podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. nie może się odwoływać do podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia, gdyż są to odrębne elementy skargi (art. 398⁹ § 1 pkt 2 i § 2 k.p.c.). Na etapie przedsądu nie ocenia się podstaw kasacyjnych. Zasadne podstawy kasacyjne prowadzą do uwzględnienia skargi (*a contrario* z art. 398¹⁴ k.p.c.), jednak w podstawie przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. chodzi o samodzielne wykazanie naruszenia prawa procesowego lub materialnego, które bez wątpliwości prowadzi do wniosku, że skarga jest aż oczywiście uzasadniona. Tu zaś zarzut, ustalenia i rozstrzygnięcie o naruszeniu przez powódkę w sposób zawiniony i ciężki jej obowiązków są szersze niż ich kontestacja w zagadnieniu nr VI. W szczególności nie chodziło o szkodę „rzeczywistą” lecz o samo zagrożenie interesów pracodawcy, który samodzielnie i zasadnie mógł zdecydować czy zachowanie powódki było sprzeczne z dobrem zakładu pracy. Innymi słowy wniosek nie podważa ustaleń

stanu faktycznego, które wiążą w ocenie podstaw kasacyjnych (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), zatem tym bardziej w ocenie podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398⁹ § 2 k.p.c.