



Sygn. akt II PK 194/12

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 marca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa M. O.-S.

przeciwko T. M. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Studio [...]

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

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 8 marca 2013 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 27 stycznia 2012 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 4 sierpnia 2011 r. Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. oddalił powództwo M. O.-S. skierowane przeciwko T. M., prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Studio [...], o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach:

M. O. (obecnie O.-S.) w okresie od 25 lutego 2008 r. do 30 kwietnia 2009 r. współpracowała z T. M. prowadzącym działalność gospodarczą [...] na podstawie umów cywilnoprawnych. W dniu 30 kwietnia 2009 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku asystentki koordynatora projektu, za wynagrodzeniem miesięcznym 2.800 zł brutto.

M. O. w dniu 30 kwietnia 2009 r. złożyła oświadczenie, w którym zobowiązała się do przestrzegania porządku i dyscypliny pracy oraz ogólnie przyjętych zasad współżycia społecznego. Oświadczyła, że zachowa w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę oraz zobowiązała się do przestrzegania tajemnicy państwowej i handlowej oraz obowiązujących u pracodawcy odpowiednich regulaminów wewnętrznych.

Powódka pracowała w dziale projektów medycznych. Działem marketingu zarządzał Ł. S., zatrudniony u pozwanego od 31 grudnia 2008 r. na podstawie umowy o pracę. Od 1 stycznia 2009 r. T. M. współpracował z Ł. S. w ramach prowadzonej przez niego działalności gospodarczej.

W dniu 18 lipca 2009 r. M. O. zawarła związek małżeński z Ł. S.

W dniu 18 września 2009 r. Ł. S. zrezygnował ze współpracy z T. M., mówiąc mu, że otrzymał bardziej atrakcyjną propozycję z innej firmy.

W dniu 5 października 2009 r. T. M. uzyskał od swojego pracownika informację, że Ł. S. prowadzi konkurencyjną wobec niego działalność gospodarczą oraz że w dniu 2 października 2009 r. zorganizował szkolenie w miejscu, w którym zazwyczaj firma pozwanego organizowała szkolenia dla tej samej grupy przedsiębiorców.

Pozwany zaczął podejrzewać, że powódka, przebywając na zwolnieniu lekarskim, sprzedaje szkolenia w firmie swojego męża. W celu zweryfikowania tych wiadomości żona T. M. poprosiła M. J. zatrudnioną w firmie K.-T. o wysłanie

mailem zapytań ofertowych firmie o. W dniu 21 października 2009 r. M. J. wysłała do biura firmy o. zapytanie dotyczące wykonania broszury dla K.-T. Tego samego dnia uzyskała odpowiedź od M. O.-S. z prośbą dotyczącą uściślenia zapytania. M. O.-S. przysłała M. J. wiadomość drogą elektroniczną wraz ze wstępną wyceną broszury firmowej oraz próbkami tekstów dziennikarskich, które przygotowywała do Kwartalnika [...], wydawanego przez pozwanego. W obu wysłanych wiadomościach oraz w kosztorysie M. O.-S. widniała jako kierownik do spraw public relations o. Dodatkowo M. O.-S. zadzwoniła do biura firmy K.-T., prosząc o kontakt z M. J. Ponieważ M. J. nie przebywała w tym czasie w biurze, zostawiła jej informację, że wysłała ofertę. Następnie w odpowiedzi M. J. podziękowała za przesłanie oferty, po czym przekazała całą korespondencję mailową żonie pozwanego.

W dniu 27 października 2009 r. pracodawca sporządził oświadczenie o rozwiązaniu z M. O.-S. umowy o pracę z dnia 30 kwietnia 2009 r., w trybie dyscyplinarnym, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 177 § 1 k.p., z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, w tym między innymi: świadczenia pracy na rzecz podmiotu konkurencyjnego wobec pracodawcy; nieprzestrzeganie tajemnicy handlowej pracodawcy; wykorzystywania know-how pracodawcy na rzecz podmiotu konkurencyjnego, z którym pracodawca pozostaje od 6 października 2009 r. w sporze; nieprzestrzegania porządku i dyscypliny pracy oraz ogólnie przyjętych zasad współżycia społecznego.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo M. O.-S. nie zasługiwało na uwzględnienie. W jego ocenie, dopuściła się ona ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez świadczenie pracy na rzecz podmiotu konkurencyjnego wobec pracodawcy. Pozostałe zaś wyartykułowane w piśmie rozwiązującym mowę o pracę zarzuty Sąd uznał albo za niepotwierdzone, albo za nie dość konkretne. Stwierdził, że zachowanie powódki w dniach 21 oraz 22 października 2009 r., tj. w czasie gdy była zatrudniona u pozwanego oraz przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą, polegające na występowaniu w imieniu firmy o., świadczy o świadczeniu przez nią pracy na rzecz firmy swojego męża. Sąd zakwalifikował to jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na działaniu na szkodę pozwanego. Uznał, że powódka miała świadomość, że działalność firmy o. jest konkurencyjna w stosunku do firmy pozwanego. Zdawała

sobie też sprawę ze szkodliwości skutku swojego postępowania, jednakże liczyła, że pozwany nie dowie się o jej poczynaniach. Zdaniem Sądu, postępowanie powódki potwierdziło brak dbałości o dobro pozwanego oraz daleką posuniętą nielojalność wobec niego. Powyższa przyczyna rozwiązania z powódką stosunku pracy została w wystarczający sposób skonkretyzowana przez pracodawcę w piśmie pracodawcy, albowiem okoliczności uściślające tę przyczynę były doskonale znane powódce.

Powódka zaskarżyła ten wyrok apelacją w całości, zarzucając mu: naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., oraz art. 328 § 2 k.p.c., przez dokonanie sprzecznych z zebrany materiał dowodowy ustaleń faktycznych, polegających na: przyjęciu przez Sąd, że powódka pracowała w firmie męża, podczas gdy zdarzenie z października 2009 r. było przypadkowe, okazjonalne, wywołane prowokacją - bez jakiegokolwiek wiedzy powódki, że w jakikolwiek sposób wiąże się ono z pozwanym, a tym samym nie stanowi umyślnego lub związanego z rażącym niedbalstwem postępowaniem powódki w celu szkodenia interesom pozwanego; przyjęciu przez Sąd, że powódka z pełną świadomością świadczyła pracę w firmie swojego męża. Skarżąca zarzuciła także naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego błędną wykładnię, a przez to nieprawidłową ocenę, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegających na świadczeniu pracy na rzecz podmiotu konkurencyjnego wobec pracodawcy, mimo że z okoliczności sprawy wynika, iż z uwagi na nieobecność męża powódka jednorazowo wysłała ofertę przygotowaną przez męża a następnie zadzwoniła, aby upewnić się, czy oferta dotarła do adresata.

W odpowiedzi na apelację powódki pozwany wniósł o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. wyrokiem z dnia 27 stycznia 2012 r. oddalił apelację.

W uzasadnieniu Sąd drugiej instancji podkreślił, że nie dopatrywał się w zaskarżonym orzeczeniu naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego, jak również uchybień proceduralnych prowadzących do uchylenia zaskarżonego orzeczenia.

Sąd zaznaczył, że w jego ocenie materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wykazał, że powódka świadczyła pracę na rzecz podmiotu

konkurencyjnego. Powódka w dniu 30 kwietnia 2009 r. składała oświadczenie, w którym zobowiązała się do zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Postępowanie dowodowe jednoznacznie wykazało, że powódka, będąc na zwolnieniu lekarskim, była zaangażowana w działalność firmy prowadzonej przez męża powódki, która to firma była konkurencyjna w stosunku do firmy pozwanego. Trafnie Sąd Rejonowy wskazał, że prowadzenie korespondencji przez powódkę w imieniu o. (należącej do męża powódki) z M. J., dodatkowe kontakty telefoniczne z tą osobą w sprawie kosztorysu, wskazywanie siebie jako osoby do kontaktu, posługiwanie się adresem mailowym [...] świadczą o zaangażowaniu powódki w działalność prowadzoną przez męża. Takie działania powódki nie może być uznane za okazjonalne i przypadkowe.

Sąd drugiej instancji zauważył, że dla oceny działalności powódki nie ma znaczenia, czy miała ona zawartą ze stroną pozwaną klauzulę o zakazie konkurencji. Jego zdaniem, należy rozdzielić kwestię uprawnień i obowiązków wynikających z zakazu konkurencji od kwestii oceny zachowania pracownika pod kątem naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W niniejszym stanie faktycznym należało ustalić, czy zachowanie powódki polegające na świadczeniu pracy na rzecz podmiotu konkurencyjnego wobec pracodawcy można ocenić jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Takiej właśnie oceny dokonał Sąd pierwszej instancji i została ona zaaprobowana przez Sąd drugiej instancji.

Powódka zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego: art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez błędną jego wykładnię i brak wykazania, że działanie powódki polegające na wysłaniu oferty drogą elektroniczną (mailem), a następnie wykonaniu telefonu w celu upewnienia się, czy oferta dotarła do adresata, było nacechowane złą wolą w tak nasilonym stopniu, że można jej przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo oraz brak wykazania, że powódka miała świadomość szkodliwości skutków, jakie dla pracodawcy mogą powstać z powodu jej postępowania; art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez błędną jego wykładnię i brak wykazania przez Sąd Okręgowy istnienia związku przyczynowego pomiędzy wyżej opisanym zachowaniem powódki a powstaniem po stronie

pracodawcy szkody lub choćby zaistnienia sytuacji, w której interesy pracodawcy zostałyby zagrożone; art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że powódka świadczyła pracę na rzecz podmiotu konkurencyjnego (w firmie swojego męża) i tym samym dopuściła się działania na szkodę pracodawcy w sytuacji, gdy powódki nie łączyła z pozwanym umowa o zakazie konkurencji (umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie łączyła także pozwanego oraz męża powódki – Ł. S.); art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie oraz art. 8 k.p., przez jego pominięcie i zaniechanie dokonania oceny zachowania pozwanego z punktu widzenia zasad współżycia społecznego; Sąd Okręgowy ocenił działanie powódki jako nielojalne i godzące w dobro pracodawcy, bagatelizując fakt, że owo działanie nie mogło stanowić zagrożenia interesów pracodawcy, gdyż było efektem prowokacji ze strony pozwanego i jedynym sposobem na rozwiązanie z nią umowy o pracę z uwagi na stan ciąży.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik strony pozwanej wniósł o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kluczowe znaczenie w niniejszej sprawie ma odpowiedź na pytanie, czy w sytuacji niezawarcia umowy o zakazie konkurencji podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy można traktować jako naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

W doktrynie wypowiedany był pogląd, że podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej stanowi zawsze sytuacją niepożądaną dla pracodawcy, a zagrożenie ekonomicznych interesów pracodawcy stwarza równocześnie w każdym przypadku zagrożenie dla interesów zakładu pracy (por. M. Skąpski, Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, PiZS 2001, nr 2, s. 15). W takie poglądy wpisuje się także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005 nr 21, poz. 337), w którym stwierdzono, że prowadzenie działalności konkurencyjnej po odmowie zawarcia umowy o zakazie konkurencji oraz pomimo sprzeciwu pracodawcy jest świadomym naruszeniem przez

pracownika obowiązku dbałości o dobro zakładu (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) i może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

W literaturze przedmiotu uważa się także inaczej, a mianowicie, że art. 101¹ § 1 k.p. należy rozumieć w taki sposób, że powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej jest obowiązkiem pracowniczym tylko wówczas, gdy zostało ustalone w odrębnej umowie i nie jest obowiązkiem pracowniczym wynikającym bezpośrednio z przepisów prawa. W szczególności obowiązek pracownika powstrzymania się od działalności konkurencyjnej w czasie trwania zatrudnienia nie może być wywodzony z ogólnego obowiązku dbałości pracownika o dobro zakładu pracy (por. J. Skoczyński (w:) Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2004, s. 429).

Wedle zaś trzeciego poglądu, który Sąd Najwyższy rozpoznający niniejszą skargę podziela, nie można przyjąć, że podejmowanie działalności konkurencyjnej lub też świadczenie pracy dla konkurenta jest automatycznie równoznaczne z naruszeniem obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Za takim wnioskiem przemawia w szczególności przyjmowany dotychczas sposób rozumienia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz odmienność dóbr chronionych na podstawie art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz art. 101¹ k.p. Zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie przyjmowano do tej pory, że obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy należy wiązać z obowiązkiem nieszkodzenia pracodawcy. Omawianą powinność określa się z reguły jako nakaz powstrzymania się od wszystkiego, co mogłoby godzić w majątkowe i niemajątkowe interesy zakładu pracy (por. Z. Masternak, Obowiązek pracowniczej staranności, Warszawa 1976, s. 61-62 oraz A. Kijowski, Kodeks pracy. Komentarz, pod red. L. Florka, Warszawa 2005, s. 651). W wyroku z dnia 25 sierpnia 1998 r., PKN 265/98 (OSNP 1999, nr 18, poz. 574) Sąd Najwyższy przyjął, 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. M. Zieleniecki, Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2005 r., I PK 263/04, GSP-Prz.Orz. 2006 nr 2, s.183-192).

Przenosząc te uwagi na grunt niniejszej sprawy, stwierdzić należy, że z wywodów przedstawionych przez Sąd drugiej instancji zdaje się wynikać pierwszy i nieakceptowany przez Sąd Najwyższy rozpoznający niniejszą skargę pogląd, a mianowicie, że podjęcie przez pracownika niezwiązanego umową o zakazie konkurencji działalności konkurencyjnej stanowi zawsze ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego – dbałości o dobro zakładu pracy. Takie zaś stanowisko uzasadnia zarzut skargi kasacyjnej – naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że skoro Sąd ustalił, że czynności podjęte przez powódkę (uznane za działalność konkurencyjną) wykonywane były w imieniu i na rzecz firmy jej męża, to w tym właśnie kontekście należało je ocenić. Należy zauważyć, że w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, przejętej od Sądu pierwszej instancji, brak jakichkolwiek ustaleń o charakterze i sposobie działalności firmy męża powódki i jej wpływie na interesy strony pozwanej – poza stwierdzeniem, że była to działalność konkurencyjna. Nie sposób w tej sytuacji ocenić stopnia szkodliwości działań powódki dla pozwanego w sferze jego praw majątkowych i niemajątkowych. Nie pozwala na to również ustalenie, że „w dniu 21 października 2009 r. M. O.-S. przysłała M. J. wiadomość drogą elektroniczną wraz ze wstępną wyceną broszury firmowej oraz próbkami tekstów dziennikarskich, które przygotowywała do Kwartalnika [...], wydawanego przez pozwanego”. Sąd nie wyjaśnił bliżej tej kwestii i nie ma dostatecznej pewności, czy powódka reklamowała działalność firmy o. za pomocą tekstów dziennikarskich stworzonych na potrzeby pozwanego i opłaconych przez niego, co mogłoby sugerować stwierdzenie zawarte w korespondencji mailowej: „Wybrałam kilka artykułów, bardzo różnych, z różnego rodzaju pism, żebyście mieli państwo szerszy ogląd na to, czym się zajmujemy”. Wobec tego nie ma dostatecznej podstawy do stanowczego stwierdzenia, że taki przejaw działalności stanowił zagrożenie dla interesów pozwanego. Podobnie rzecz się ma z organizacją szkoleń przez firmę męża powódki dla tej samej grupy przedsiębiorców, którą uprzednio szkolił pozwany. Te właśnie okoliczności

podnosiła strona pozwana, wskazując je jako przykład działania na jej szkodę, w szczególności zarzucając wykorzystanie bazy danych klientów firmy.

Na koniec dodać można, że trudno uznać za prowokację, nakierowaną na zwolnienie dyscyplinarne powódki, której stan ciąży uniemożliwiał wypowiedzenie umowy o pracę, wysłanie zapytań ofertowych na adres mailowy firmy o., zarejestrowanej na męża powódki. Nie sposób zatem podzielić sformułowanego przez skarżącą zarzutu naruszenia art. 8 k.p., przez jego pominięcie i zaniechanie dokonania oceny zachowania pozwanego z punktu widzenia zasad współżycia społecznego.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.