



Sygn. akt I PK 110/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lutego 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa D. G.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Zespołowi Zakładów Lecznictwa Otwartego i Zamkniętego [...] o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 lutego 2016 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądy Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O.

z dnia 27 października 2014 r.,

uchyla zaskarżony wyrok w pkt I i II w części oddalającej apelację powódki i w tym zakresie przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w O. do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w O. wyrokiem z dnia 22 maja 2014 r. oddalił powództwo D. G. o przywrócenie do pracy w pozwanym Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej Zespole Zakładów Lecznictwa Otwartego i Zamkniętego [...], zasądzając od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 6.760, 80 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1 marca 1976 r. jako położna. W dniu 22 października 2011 r. na XXV Okręgowym Zjeździe Sprawozdawczo – Wyborczym w O. powódka została wybrana na członka Okręgowego Sądu Pielęgniarek i Położnych w O. na okres VI Kadencji. W okresie od grudnia 2010 r. do czerwca 2012 r. powódka pracowała dodatkowo w Przychodni Podstawowej Opieki Zdrowotnej „M.”, czego nie uzgadniała ze stroną pozwaną, nie występując też do tego pracodawcy o zgodę na podjęcie dodatkowego zatrudnienia. Strona pozwana uzyskała jednak informację o dodatkowym zajęciu powódki, wobec czego przedstawiono jej w dniu 27 października 2011 r. umowę o zakazie konkurencji do podpisania. Powódka oświadczyła, że wstrzymuje się z jej podpisaniem, gdyż musi skonsultować to ze swoim prawnikiem. Tego samego dnia udzielono powódce kary nagany za niepoinformowanie o podjęciu pracy w konkurencyjnym zakładzie. Pracodawca zobowiązał ją także do powstrzymywania się od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes strony pozwanej. Nagana została usunięta z akt osobowych powódki w trakcie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Powódka nie podpisała umowy o zakazie konkurencji.

Sąd Rejonowy ustalił również, że w dniu 29 marca 2012 r. do Oddziału [...] strony pozwanej zgłosiła się pacjentka A. O. celem zdjęcia szwów po przebytej w szpitalu w Z. operacji ginekologicznej w związku z tym, że jej lekarz rodzinny A. M. oraz pielęgniarka (z Przychodni Lekarskiej „W.”) nie potrafiły dokonać tej czynności. Powódka poinformowała pacjentkę, że takich zabiegów nie wykonuje się osobom nieoperowanym u strony pozwanej, proponując także zmianę lekarza rodzinnego i zdjęcie szwów następnego dnia w Przychodni „M.”, gdzie dodatkowo pracuje jako położna. A. O. ponownie udała się do Przychodni „W”. Po opisaniu przez nią całego zdarzenia A. M. skontaktowała się telefonicznie z dyrektorem strony pozwanej i w

czasie tej rozmowy ustalono, że pacjentka ponownie uda się do szpitala, gdzie na pewno będzie miała zdjęte szwy. Gdy A. O. po raz drugi przyszła do szpitala, powódka wykazała duże zainteresowanie jej osobą i o przybyciu pacjentki powiadomiła ordynatora, który zdjął szwy, a powódka zdezynfekowała ranę. Sąd ustalił nadto, że powódka sprawę zdjęcia szwów pacjentce operowanej w innym szpitalu konsultowała z lekarzem M. T., która potwierdziła, że zasadą w takiej sytuacji było dokonywanie takiego zabiegu u lekarza rodzinnego lub w przychodni specjalistycznej, a zdjęcie szwów u strony pozwanej nie było możliwe bez uprzedniej decyzji ordynatora.

Z dalszych ustaleń Sądu pierwszej instancji wynikało, że pismem z 10 kwietnia 2012 r., doręczonym powódce 11 kwietnia 2012 r., pracodawca ponownie zaproponował zawarcie umowy o zakazie konkurencji, zakreślając termin do jej podpisania do 16 kwietnia 2012 r. i zaznaczając że niezłożenie jej do tego dnia w sekretariacie zostanie potraktowane jak odmowa zawarcia umowy. Powódka w dniu 15 kwietnia 2012 r. zwróciła się do strony pozwanej o przedłużenie terminu do zawarcia umowy i umożliwienie jej zapoznania się ze statutem szpitala, do którego pracodawca odwołuje się w umowie. Strona pozwana w dniu 17 kwietnia 2012 r. przekazała powódce kserokopię statutu szpitala oraz zobowiązała do zajęcia stanowiska w przedmiocie umowy o zakazie konkurencji. Z uwagi na to, że powódka w zakreślonym terminie umowy nie podpisała, pracodawca pismem z dnia 20 kwietnia 2012 r. wystąpił do Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych o wyrażenie zgody na rozwiązanie z pracownicą umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, opisując zdarzenie z 29 marca 2012 r. i informując o niepodpisaniu przez powódkę umowy o zakazie konkurencji. Pismem z dnia 23 kwietnia 2012 r. o swoim zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę strona pozwana poinformowała także Zarząd Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” przy ZOZ. Ani Okręgowa Izba, ani związek zawodowy nie wyraziły zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę, motywując to nienagannym 36-letnim stażem pracy, dwuletnim okresem dzielącym powódkę od emerytury, a także gdy chodzi o Izbę, pełnieniem od 6 lat z wyboru funkcji w ramach samorządu pielęgniarek i położnych. Pismem z dnia 27 kwietnia 2012 r., odebrany przez

powódkę w dniu 14 maja 2012 r., strona pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co polegało na odmowie zdjęcia szwów pacjentce nieoperowanej w pozwanym szpitalu i zaproponowanie zdjęcia tych szwów w Przychodni „M.”, konkurencyjnej wobec pracodawcy, przy jednoczesnym błędnym poinformowaniu pacjentki, że takich zabiegów nie wykonuje się w pozwanym szpitalu, a także na niepodpisaniu umowy o zakazie konkurencji.

W ocenie Sądu Rejonowego, wskazane przez pracodawcę przyczyny uzasadniały rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pracodawca zatrudnił powódkę w konkretnym celu, którym było świadczenie pracy na stanowisku położnej dla potrzeb strony pozwanej i z tego tytułu wypłacał jej wynagrodzenie. Tymczasem powódka oprócz wykonywania swoich obowiązków u pozwanego, jednocześnie działała na niekorzyść tego pracodawcy, nakłaniając A. O. do zmiany lekarza rodzinnego na D. K. z Przychodni „M.”, gdzie dodatkowo pracowała jako położna środowiskowa i proponując jej tam zdjęcie szwów. Bezspornym, zdaniem Sądu, było też, że powódka pracując w Przychodni „M.”, prowadziła działalność konkurencyjną względem strony pozwanej. W pozwanym szpitalu pracowała na stanowisku położnej, natomiast w Przychodni „M.” jako położna środowiskowa. Pracując w tym charakterze, opiekowała się kobietami po porodach, co wyraźnie wskazuje, że kobiety, z którymi miała kontakt w szpitalu w czasie porodu, mogły być w późniejszym okresie czasu jej potencjalnymi pacjentkami jako położnej środowiskowej w Przychodni „M.”. W ocenie Sądu, stanowi to jaskrawy przykład działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, realnie zagrażającej jego interesowi. Ponadto Przychodnia „M.” była Przychodnią Podstawowej Opieki Zdrowotnej, zaś strona pozwana również świadczy usługi z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej, co świadczy o sprzeczności interesów obu tych instytucji. Sąd Rejonowy uznał, że powódka miała świadomość tego, iż pracując w Przychodni „M.”, robi to wbrew umowie o zakazie konkurencji, której podpisania od dłuższego czasu unikała. Prowadzenie działalności konkurencyjnej po odmowie zawarcia umowy o zakazie konkurencji i mimo sprzeciwu pracodawcy jest ewidentnym 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.

Sąd pierwszej instancji uznał jednak, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę naruszało obowiązujące przepisy, gdyż powódka była pracownikiem chronionym, a nadto pracodawca rozwiązując umowę o pracę, uchybił terminowi określonemu w art. 52 § 2 k.p. Termin miesięczny, o którym mowa w tym przepisie, rozpoczyna bieg od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. O zdarzeniu z pacjentką A. O. pracodawca dowiedział się w dniu 29 marca 2012 r., natomiast o pracy powódki w jednostce konkurencyjnej i unikaniu przez nią podpisania umowy o zakazie konkurencji wiedział już w październiku 2011 r. Oświadczenie woli strony pozwanej w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę dotarło zaś do powódki w dniu 14 maja 2012 r., a więc po upływie terminu z art. 52 § 2 k.p. Powódka była też pracownikiem szczególnie chronionym przed rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 17 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 1 lipca 2011 r. o samorządzie pielęgniarek i położnych (Dz.U. Nr 174, poz. 1038 ze zm.), zgodnie z którym pracodawca nie może bez zgody właściwej rady wypowiedzieć lub rozwiązać umowy o pracę ani wypowiedzieć warunków pracy lub płacy pielęgniarce lub położnej będącej członkiem, między innymi, okręgowego sądu, w czasie pełnienia tej funkcji oraz w okresie jednego roku po ustaniu kadencji. Bezsporne jest zaś, że strona pozwana nie uzyskała zgody Okręgowej Izby Pielęgniarek i Położnych w O. na rozwiązanie umowy o pracę z powódką, będącą członkiem Okręgowego Sądu Pielęgniarek i Położnych w O.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, przywrócenie powódki do pracy w okolicznościach niniejszej sprawy należało jednak uznać za nieuzasadnione w świetle art. 8 k.p. Dopuściła się ona bowiem ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a incydent z dnia 29 marca 2012 r. i prowadzenie działalności konkurencyjnej „zachwiało wizerunkiem pracodawcy”. Przywrócenie powódki do pracy doprowadziłoby do usankcjonowania dokonanych przez nią naruszeń, a nadto uprzywilejowałoby powódkę w stosunku do innych osób, które pracując u pozwanego, zobowiązały się do niepodejmowania działalności konkurencyjnej i podpisały stosowną umowę lub musiały z tego powodu rozstać się z pracodawcą.

W takiej sytuacji, zdaniem Sądu, zasadne było zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości wynagrodzenia za trzy miesiące w miejsce żadanego przez nią przywrócenia do pracy.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 27 października 2014 r. oddalił apelacje obu stron od wyroku Sądu Rejonowego, akceptując w całości ustalenia faktyczne i ich ocenę prawną, dokonane przez Sąd pierwszej instancji, zarówno w odniesieniu do istnienia uzasadnionych przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, jak i naruszeń formalnych przy dokonywaniu tej czynności przez pracodawcę, a także sprzeczności żądania przywrócenia powódki do pracy z zasadami współżycia społecznego.

Powódka wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu drugiej instancji, skarżąc go w części oddalającej jej apelację od wyroku Sądu Rejonowego oraz w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu i zarzucając naruszenie:

1. art. 378 § 1 k.p.c., przez jego nieprawidłowe zastosowanie, polegające na nieodniesieniu się do pięciu spośród dziewięciu zarzutów postawionych przez powódkę w apelacji, a w szczególności do kluczowego zarzutu dotyczącego braku podstaw do zmiany roszczenia o przywrócenie do pracy na roszczenie odszkodowawcze, co doprowadziło do nieuzasadnionego przyjęcia, że powódka w sposób ciężki naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze oraz nieuzasadnionego przyjęcia, że w niniejszej sprawie zachodzą podstawy do zmiany roszczenia o przywrócenie do pracy na roszczenie odszkodowawcze szczególnie chronionemu pracownikowi;
2. art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez błędną jego wykładnię polegającą na uznaniu, że odmowa podpisania wadliwie sporządzonej umowy o zakazie konkurencji może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia;
3. art. 101¹ § 1 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powódka ciężko naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, nie podpisując zaproponowanej przez pozwanego umowy o zakazie konkurencji, podczas gdy zgodnie z treścią

projektu tej umowy powódka byłaby również zobowiązana do wykonywania prac, które nie są wobec pozwanego konkurencyjne;

4. art. 8 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powódka ciężko naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, nie podpisując zaproponowanej przez pozwanego umowy o zakazie konkurencji, podczas gdy pracodawca zaproponował jej podpisanie takiej umowy mając wiedzę, że powódka pracuje w innym miejscu, czym faktycznie wymuszał na powódce zrezygnowanie z pracy u pozwanego lub pracy w „M.” z dnia na dzień;
5. art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na uznaniu, że poinformowanie pacjentki, iż zabiegu zdjęcia szwów nie wykonuje się na oddziale ginekologicznym, zaproponowanie pacjentce zmiany lekarza rodzinnego i zaproponowanie zdjęcia szwów w Przychodni „M.”, może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;
6. art. 52 § 2 w związku z art. 56 § 1 w związku z art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 3 w związku z art. 45 § 2 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na nieprzywróceniu powódki do pracy, mimo że Sąd Okręgowy uznał, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło po upływie miesiąca od rzekomych zdarzeń, które miały uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;
7. art. 17 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 7 ust. 1 pkt 4 ustawy o samorządzie pielęgniarek i położnych w związku z art. 56 § 1 w związku z art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 3 w związku z art. 45 § 2 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na nieprzywróceniu powódki do pracy, mimo że Sąd Okręgowy uznał, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, między innymi, ze względu na szczególną ochronę powódki z racji pełnienia przez nią funkcji sędziego w Okręgowym Sądzie Pielęgniarek i Położnych;
8. art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 17 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 7 ust. 1 pkt 4 ustawy o samorządzie pielęgniarek i położnych,

przez błędną wykładnię polegającą na błędnym przyjęciu, że odmowa zawarcia ugody sądowej, osiągnięcie wieku emerytalnego, chęć wypowiedzenia umowy o pracę po przywróceniu do pracy, uprzywilejowanie pracownika szczególnie chronionego oraz „doprowadzenie do usankcjonowania naruszeń powódki” może stanowić podstawę do zmiany roszczenia o przywrócenie do pracy na roszczenie odszkodowawcze szczególnie chronionemu pracownikowi.

Opierając skargę na takich podstawach, powódka wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w części zaskarżonej i zmianę poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w części zasądzającej odszkodowanie oraz w części rozstrzygającej o kosztach procesu, przez przywrócenie powódki do pracy, zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy oraz kosztów postępowania, a także o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w części zaskarżonej i przekazanie sprawy w tym zakresie Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Strona pozwana w sposób oczywisty naruszyła art. 17 ust. 1 pkt 1 ustawy o samorządzie pielęgniarek i położnych, skoro rozwiązała z powódką, która podlegała szczególnej ochronie, stosunek pracy bez zgody właściwej rady. Stanowi to naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę, co uzasadnia wybranie przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (art. 56 § 1 k.p.), bez możliwości zasądzenia przez sąd z urzędu odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy z uwagi na niemożliwość lub niecelowość uwzględnienia wybranego roszczenia (art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 3 k.p.). Powódka wybrała roszczenie o przywrócenie do pracy. Sąd Najwyższy w swoim

orzecznictwie wyjątkowo dopuszcza możliwość uznania takiego roszczenia za bezzasadne na podstawie art. 8 k.p. ze względu na sprzeczność żądania ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego. Może to prowadzić do zasądzenia odszkodowania (art. 477¹ k.p.c.) lub nawet w szczególnych sytuacjach do całkowitego oddalenia powództwa (por. np. uchwałę z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1994 nr 12, poz. 230, OSP 1995 nr 4, poz. 81 z glosą U. Jackowiak; wyrok z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 nr 15, poz. 210; uchwałę z dnia 11 września 1996 r., I PZP 19/96, OSNAPiUS 1998 nr 6, poz. 175; wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416; wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 419; wyrok z dnia 12 marca 1996 r., I PRN 5/96, OSNAPiUS 1996 nr 19, poz. 288; wyrok z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 30/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 488; wyrok z dnia 21 marca 1997 r., I PKN 54/97, OSNAPiUS 1998 nr 1, poz. 5). Jednakże nie jest właściwa wykładnia art. 477¹ k.p.c. i art. 8 k.p., nieuwzględniająca szczególnej ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 683). O sprzeczności żądania przywrócenia do pracy z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa można mówić dopiero, gdy zachowanie pracownika było wyjątkowo naganne lub szczególnie rażące (por. wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168; wyrok z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 366/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 220; wyrok z dnia 12 września 2000 r., I PKN 23/00, OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 160; wyrok z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 252/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 525; wyrok z 25 stycznia 2005 r., I PK 153/04, LEX nr 150801; wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90; wyrok z dnia 7 stycznia 2010 r., II PK 159/09, LEX nr 577461; wyrok z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389). Nie jest więc wystarczająca ocena, że pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Musi to być naruszenie szczególnie drastyczne i wyjątkowo naganne.

Strona pozwana twierdziła, że powódka ciężko naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze. Jednakże problem nie polega na takiej kwalifikacji

zachowania powódki, lecz na przypisaniu jej zachowania rażąco nagannego, w stopniu powodującym sprzeczność jej żądania z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Dla takiej oceny w aktualnym stanie sprawy nie ma wystarczających podstaw, bowiem z uwagi na brak dostatecznych ustaleń faktycznych nie jest wiadome nawet to, czy rzeczywiście zachowania przypisane powódce w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowiły ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 i z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005 nr 12, s. 16). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1

k.p.) jest zaś postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z glosą J. Jankowiaka; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560 oraz z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883).

Sąd Okręgowy uznał, że powódka ciężko naruszyła obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, co polegało na odmowie w dniu 29 marca 2012 r. przyjęcia pacjentki skierowanej przez lekarza rodzinnego A. M. do gabinetu zabiegowego przy Oddziale [...] w pozwanym szpitalu, błędnym poinformowaniu pacjentki, że takich zabiegów nie wykonuje się osobom, które nie były operowane w szpitalu [...], a następnie zaproponowaniu jej zmiany lekarza rodzinnego i skierowaniu do Przychodni „M.” w celu zdjęcia szwów oraz na odmowie podpisania umowy o zakazie konkurencji.

Pracownik z mocy ustawy obowiązany jest do lojalnego postępowania względem swojego pracodawcy. Egzemplifikacją tego obowiązku jest bowiem określony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia, a także obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97

(OSNP 1998 nr 7, poz. 206), powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są właśnie ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. Wyrażony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek pracownika, by „dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę” jest określany powszechnie - w skrócie - jako obowiązek dbałości o interesy pracodawcy.

Odnosząc powyższe do okoliczności rozpoznawanej sprawy, w pierwszej kolejności należy zauważyć, że z uwagi na braki w podstawie faktycznej rozstrzygnięcia nie jest możliwe stwierdzenie, czy poinformowanie pacjentki o tym, że w pozwanym szpitalu nie wykonuje się zabiegów zdjęcia szwów po operacji dokonanej w innej placówce, rzeczywiście było wprowadzeniem jej w błąd. Skoro bowiem z poczynionych ustaleń wyraźnie wynika, że co do zasady tego rodzaju zabiegi dokonywane są u lekarza rodzinnego lub w przychodni specjalistycznej, to w dalszej kolejności należało ustalić, czy ich wykonywanie w pozwanym szpitalu odbywało się zawsze i bezwarunkowo, gdy tylko pacjentka wyraziła takie życzenie (lub została tam skierowana przez lekarza rodzinnego), czy też na zasadzie wyjątku i jakie okoliczności o tym decydowały. Bez tego rodzaju ustaleń nie jest też możliwe stwierdzenie, czy odmowa powódki zdjęcia szwów pacjentce w dniu 29 marca 2012 r. rzeczywiście w ogóle naruszała dobro zakładu pracy, a tym bardziej, na czym to naruszenie miałoby polegać, zwłaszcza w kontekście winy powódki. W ścisłym związku z brakiem wskazanych ustaleń pozostaje niemożliwość kontroli stanowiska Sądu drugiej instancji o ciężkim naruszeniu przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych przez zaoferowanie pacjentce zmiany lekarza rodzinnego i skierowanie jej do Przychodni „M.”, konkurencyjnej wobec pozwanego, w celu zdjęcia szwów. Jeżeli bowiem zasadą było wykonywanie takiego zabiegu przez lekarza rodzinnego, a szpital z reguły ich nie wykonywał, to tego rodzaju oferta z pewnością mogła być sprzeczna z interesem dotychczasowego lekarza rodzinnego pacjentki, natomiast wątpliwości w kontekście naruszenia przez powódkę zasady lojalności w stosunku do pracodawcy

budzi kwestia konkurencyjności przychodni „M.” wobec strony pozwanej w tym zakresie. To z kolei przekłada się na niemożliwość poddania ocenie stwierdzenia Sądu drugiej instancji, że „skoro powódka proponowała usługi swego dodatkowego pracodawcy Przychodni Podstawowej Opieki Zdrowotnej „M.”, kwestia jej dodatkowego zatrudnienia miała znaczenie dla oceny, czy w dniu 29 marca 2012 r. naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze”, bowiem to dodatkowe zatrudnienie miało niekorzystny wpływ na interesy pracodawcy.

Nie inaczej jest z odmową podpisania umowy o zakazie konkurencji jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Co do zasady, jak trafnie podnosi skarżąca, odmowa podpisania takiej umowy stanowi bowiem uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2012 r., II PK 194/12, LEX nr 1331287). Zatrudnienie to niewątpliwie musi przy tym być działalnością konkurencyjną wobec pracodawcy, albowiem jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07 (OSNP 2009 nr 15-16, poz. 201), zakaz pracodawcy podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia w zakresie niestanowiącym działalności konkurencyjnej jest bezprawny. Inaczej rzecz ujmując, nie można przypisać naruszenia jakiegokolwiek obowiązku pracownikowi, który dodatkowo podejmuje działalność niepokrywającą się z przedmiotem działalności pracodawcy, bo takiej nie można uznać za działalność konkurencyjną w rozumieniu art. 101¹ § 1 k.p. (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 221/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 98).

Sąd odwoławczy, w ślad za Sądem pierwszej instancji, przyjął, że zatrudnienie powódki w Przychodni „M.” było podjęciem przez nią działalności konkurencyjnej wobec strony pozwanej, nie ustalając jednakże, czy i w jakim zakresie przedmioty działalności obu podmiotów się pokrywały, a zwłaszcza, czy szpital zajmował się opieką środowiskową kobiet po porodach i czy wobec tego wykonywanie przez powódkę w Przychodni „M.” obowiązków położnej

środowiskowej w jakikolwiek sposób kolidowało z interesami strony pozwanej. Brak tych ustaleń uniemożliwia Sądowi Najwyższemu kontrolę prawidłowości stanowiska Sądu Okręgowego o ciężkim naruszeniu przez powódkę jej obowiązków pracowniczych przez odmowę podpisania umowy o zakazie konkurencji, co w związku z jej dodatkowym zatrudnieniem miało godzić w interesy strony pozwanej, tym bardziej, że jak już powiedziano, nawet naruszenie zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, jeżeli strony nie zawarły odrębnej umowy o zakazie konkurencji, uzasadnia - co do zasady – tylko wypowiedzenie stosunku pracy, a jedynie wyjątkowo i wyłącznie w razie udowodnionego naruszenia żywotnych lub istotnych interesów pracodawcy może prowadzić do rozwiązania niezwłocznego, co wymaga wskazania pracownikowi konkretnych zawinionych przewinień pracowniczych, które niekorzystnie oddziaływały na działalność pracodawcy. Takimi okolicznościami lub przyczynami nie mogą być ogólnikowe zarzuty wykonywania działalności konkurencyjnej przez pracownika, choćby uzasadniały zarzut utraty zaufania, bez ustalenia, że doszło do naruszenia żywotnych lub istotnych interesów pracodawcy. Oznacza to, że nie każde i nie zawsze podjęcie lub wykonywanie działalności konkurencyjnej w nieistotnym stopniu lub rozmiarze niezagrażającym interesom pracodawcy może prowadzić do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wymaga więc wykazania, że pracownik dopuścił się kwalifikowanej bezprawności potencjalnej działalności konkurencyjnej naruszającej lub zagrażającej istotnym interesom pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 158/14, LEX nr 1681881). Tymczasem w rozpoznawanej sprawie brakuje ustaleń pozwalających stwierdzić, że powódka w ogóle prowadziła działalność konkurencyjną wobec strony pozwanej, a tym bardziej dających podstawę do oceny, że jej dodatkowe zatrudnienie godziło w interesy pracodawcy.

Wskazane powyżej braki w ustaleniach czynią skargę kasacyjną uzasadnioną, w tym zwłaszcza odnośnie do zarzutów naruszenia prawa materialnego. Nie można bowiem stwierdzić, czy prawidłowo Sąd drugiej instancji zastosował przepisy umożliwiające zasądzenie na rzecz szczególnie chronionej powódki odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy bez

dostatecznie wyjaśnionego stanu faktycznego odnośnie już do samej kwalifikacji zachowań przypisanych powódce jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym bardziej w zakresie ich wartościowania jako naruszeń szczególnie drastycznych i wyjątkowo nagannych, a tylko takie warunkują możliwość nieuwzględnienia roszczenia pracownika szczególnie chronionego o przywrócenie do pracy z uwagi na sprzeczność żądania z zasadami współżycia społecznego na podstawie art. 8 k.p. i zasądzenia w to miejsce odszkodowania w myśl art. 477¹ k.p.c.

Uwzględniając skargę kasacyjną, Sąd Najwyższy orzekł w granicach zaskarżenia przez uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w części oddalającej apelację powódki i rozstrzygającej o kosztach postępowania.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd drugiej instancji będzie miał jednak na uwadze, że alternatywne roszczenia przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy albo odszkodowania z art. 56 § 1 k.p. wynikają z bezprawności tego samego rozwiązania umowy o pracę, obejmują więc ten sam przedmiot rozstrzygnięcia. Zaskarżenie apelacją wyroku oddalającego jedno z tych roszczeń nie powoduje zatem uprawomocnienia się orzeczenia uwzględniającego drugie roszczenie. (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 25 lutego 1999 r., III ZP 34/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 44). Apelacja powódki kwestionująca oddalenie żądania przywrócenia do pracy spowodowała zatem, że nie uprawomocniło się orzeczenie Sądu pierwszej instancji zasądzające odszkodowanie. Inaczej rzecz ujmując, zakresem zaskarżenia w apelacji powódki objęte jest zarówno oddalenie roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, jak i zasądzenie w to miejsce odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).