



Sygn. akt II PK 231/17

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 6 grudnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący, sprawozdawca)  
SSN Zbigniew Korzeniowski  
SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa E. B.  
przeciwko B. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.  
o przywrócenie do pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 6 grudnia 2018 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.  
z dnia 19 stycznia 2017 r., sygn. akt XXI Pa [...],

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

### **UZASADNIENIE**

Powódka E. B. domagała się od strony pozwanej – B. Spółki z o.o. z siedzibą w W. przywrócenia do pracy. Wyrokiem z dnia 22 kwietnia 2016 r., sygn. akt VII P [...], Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. oddalił powództwo.

Wyrok Sądu Rejonowego powódka zaskarżyła apelacją. Wyrokiem z dnia 19 stycznia 2017 r., sygn. akt XXI Pa [...], Sąd Okręgowy - Sąd Pracy w W. oddalił apelację.

Sąd ustalił, że od dnia 1 października 2008 r. powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku sekretarza redakcji czasopisma „G.” z wynagrodzeniem 8.000 zł miesięcznie. W 2014 r. powódka zarabiała 9.000 zł miesięcznie. E. B. bez wiedzy i zgody strony pozwanej, w tym redaktora naczelnego „G.”, przeprowadziła wywiad z aktorką A. K. dla czasopisma „Z.” - wywiad ten ukazał się w sierpniowym numerze 2014 r. „Z.”. Wywiad ten w czasopiśmie „G.” został uznany za tak atrakcyjny, że mógł być wiodący w tym czasopiśmie, a nawet mógł być anonsowany na okładce numeru, gdyż A. K. była wtedy osobą medialną, która nie udzielała często wywiadów i miała interesujące życie prywatne. Strona pozwana - po powzięciu wiadomości o publikacji wywiadu powódki w czasopiśmie „Z.” - doręczyła E. B. w dniu 23 lipca 2014 r. pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczyny rozwiązania umowy wskazano: 1) ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, w tym obowiązku dbania o dobro zakładu pracy oraz naruszenie zasad współżycia społecznego przez przygotowanie artykułu w konkurencyjnym czasopiśmie „Z.” (wydanie sierpień 2014 r.), pomimo bezwzględnego zakazu podejmowania takich działań; 2) naruszenie podstawowych obowiązków wynikających z umowy o pracę oraz pełnienia funkcji sekretarza redakcji czasopisma „G.”, w szczególności przez niewywiązywanie się z następujących obowiązków: - obowiązku merytorycznej i graficznej realizacji koncepcji magazynu, czego skutkiem było zatwierdzanie złej jakości tekstów zawierających błędy merytoryczne; - obowiązku czytania i zatwierdzania wszystkich materiałów redakcyjnych, czego skutkiem są błędy w zatwierdzonych tekstach (m.in. błędne podpisy pod zdjęciami, błędy w nazwiskach osób opisanych w poszczególnych wydaniach pisma „G.”); - akceptowanie stron do druku zawierających błędy; - nieskuteczne prowadzenie obiegu dokumentów w redakcji, czego skutkiem było niezachowanie terminów dostarczania dokumentów oraz niekompletność dokumentów; co łącznie skutkowało niskim poziomem merytorycznym pisma „G.” pod kątem jakości zamieszczanych tekstów oraz naraziło pracodawcę na szkodę; 3) utratę przez

pracodawcę zaufania do powódki spowodowaną w szczególności okolicznościami określonymi powyżej oraz związaną z tym niemożnością kontynuowania przez pracodawcę współpracy z powódką na umowę o pracę.

Sąd uznał, że powódka ciężko naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze, w tym art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Według Sądu „dobrem” zakładu pracy był sporządzony artykuł, który powódka powinna przedstawić swojemu pracodawcy - uatrakcyjniłoby to czasopismo, które zatrudniało powódkę. Tak się jednak nie stało, przez co korzyść z tego artykułu przypadła konkurencyjnemu czasopismu. Uatrakcyjnienie czasopisma mogło mieć przełożenie na sprzedaż nakładu, a tym samym zysku pracodawcy. Pozostałe zarzuty stawiane powódce w decyzji o zwolnieniu w trybie natychmiastowym nie były - zdaniem Sądu - dostateczną podstawą do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wobec tego Sąd oddalił pozostałe wnioski dowodowe stron, gdyż ich przeprowadzenie stało się zbędne.

Według Sądu powódka - jako pracownik etatowy, związany na stałe z redakcją - była zobowiązana do dbania o dobro zakładu pracy oraz zachowania lojalności wobec pracodawcy. Lojalność powódki wobec pracodawcy oznaczała, że nie mogła ona bez zgody pracodawcy publikować jakichkolwiek materiałów w konkurencyjnych czasopismach, które jednocześnie byłyby materiałem możliwym do opublikowania w „G.”. Obowiązek ten wynikał z pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 k.p.); postanowień samej umowy o pracę powódki; przepisów wewnątrzzakładowych (regulaminu pracy); oraz zasad etyki w biznesie wydawniczym. W umowie o pracę powódki w § 5 ust. 2 pkt. b strony postanowiły, że „pracownik obowiązany jest w szczególności nie podejmować innej pracy lub zatrudnienia bez zgody pracodawcy”. W regulaminie pracy w § 19 wskazano, że pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec X. (spółki przejętej przez pozwaną spółkę) ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Powyższe regulacje nie zakazywały powódce co do zasady podjęcia jakiegokolwiek innego zatrudnienia, a jedynie ograniczały jej prawo do podjęcia zatrudnienia w sektorze zbieżnym do pracy realizowanej na rzecz pozwanego. W ocenie Sądu czasopisma: G. i Z. były względem siebie tytułami konkurencyjnymi.

Z decyzji Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów z dnia 21 lipca 2013 r. wynika, że oba czasopisma zostały zestawione w tym samym segmencie magazynów luksusowych dla kobiet. Oznacza to, że są one skierowane do tego samego adresata oraz poruszają zbieżną tematykę (związaną z życiem celebrytów).

Sąd nie uwzględnił sugestii powódki, że były osoby które współpracując z pozwaną spółką, mogły pisać dla innych tytułów. Osoby, na które powołała się powódka były „wolnymi strzelcami” (nie były pracownikami pozwanego). Podstawą rozwiązania umowy o pracę z powódką nie było (jak twierdziła powódka) naruszenie umowy o zakazie konkurencji, a podjęcie przez nią działalności mającej szkodliwy wpływ dla redakcji „G.”. Mimo braku pomiędzy stronami odrębnej umowy o zakazie konkurencji w rozumieniu art. 101<sup>1</sup> k.p., obowiązek ten wynikał z innych źródeł - umowy o pracę, regulaminu pracy, obowiązującej praktyki u pozwanego. Wszystkie te źródła wskazywały na zakaz podejmowania działalności szkodzącej wydawnictwu, z którym powódkę łączyła umowa o pracę (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Pracodawca ma prawo oczekiwać, że jego pracownicy w trakcie łączącego strony stosunku pracy powstrzymają się od działań skierowanych przeciwko niemu. Takim działaniem w okolicznościach niniejszej sprawy pozostawało przeprowadzenie przez powódkę wywiadu z „gwiazdą” dla konkurencyjnego względem pozwanego tytułu, bez uzyskania zgody pracodawcy. Powódka, będąc pracownikiem etatowym, znała zasady panujące w branży wydawniczej, w szczególności zasady szczególnej lojalności w zakresie dostarczania własnemu pracodawcy, a nie konkurencyjnemu czasopismu, materiałów do druku. Pracowała w tej branży od wielu lat. Znała zapisy umowy o pracę i regulaminu pracy. Przyznała, że chciała uzyskać zgodę na dodatkową działalność i napisanie artykułu do „Z.” u swojej przełożonej A. J.. Według Sądu materiał dowodowy sprawy nie dawał jednak podstaw do uznania, że powódka uzyskała taką zgodę. Powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. obowiązku dbałości o dobro i interesy pracodawcy, wykazując się w tym względzie rażącą niedbałością. Okoliczności te - zdaniem Sądu - w pełni uzasadniały rozwiązanie z nią stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. W konsekwencji analiza pozostałych przyczyn wskazanych w treści oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę nie była konieczna.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego pełnomocnik powódki zaskarżył bardzo obszerną, multiplikującą zarzuty i ich uzasadnienie, skargą kasacyjną. W ramach pierwszej podstawy kasacyjnej z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. zarzucił między innymi naruszenie:

1) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 299 k.p.c. przez błędne uznanie, że powódka dokonała zawinionego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w sytuacji, gdy jej działanie nie nosiło znamion winy umyślnej ani rażącego niedbalstwa z uwagi na powszechne, niekwestionowane w niniejszym procesie, udzielanie się u konkurencyjnych podmiotów osób stale współpracujących z pozwaną, a także - przełożonej powódki mających, w przeciwieństwie do powódki, w ramach swoich obowiązków pisanie tekstów i przeprowadzanie wywiadów; udzielenie wywiadu i udostępnienie wizerunku na okładce czasopisma „Z.” przez redaktor naczelną jednego z czasopism pozwanej. Gdyby faktycznie powódka była świadoma zakazu udzielania się w innych mediach skorzystałaby z dobrodziejstw wynikających z art. 15 prawa prasowego i opublikowałaby wywiad pod pseudonimem,

2) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. w związku z art. 8 k.p. przez błędną wykładnię i nieprawidłowe zastosowanie przez przyjęcie, że działanie powódki zagroziło interesowi pozwanej oraz naraziło dobro zakładu pracy w sytuacji, gdy powszechnie inne osoby stale współpracujące z pozwaną udzielały się u konkurencyjnych podmiotów, mających, w przeciwieństwie do powódki, w ramach swoich obowiązków pisanie tekstów i przeprowadzanie wywiadów. Dodatkowo osoba zajmująca najwyższe stanowisko w ramach pozwanej - redaktor naczelna jednego z czasopism pozwanej, udzieliła wywiadu dla czasopisma „Z.” i udostępniła swój wizerunek na okładce tego czasopisma. W tym zakresie nie może być mowy o tym, że działanie powódki w jakikolwiek sposób zagroziło interesowi pozwanej,

3) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. przez jego błędną wykładnię i zastosowanie przez uznanie, że powódka dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w sytuacji gdy strony dodatkową działalność dziennikarską powódki uregulowały odrębnie od stosunku pracy. tj. w ramach umów o dzieło, a działalność dziennikarska nie należała do obowiązków

powódki w ramach stosunku pracy. W związku z tym ewentualna aktywność powódki poza współpracą z pozwaną powinna być tak rozpoznawana jak działalność innych osób współpracujących jako dziennikarze z pozwaną, tj. w pełni dozwolony,

4) art. 18 § 1 i 2 w związku z art. 10 § 1 k.p. w związku z art. 65 ust. 1 Konstytucji RP w związku z art. 100<sup>1</sup> § 1 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie wynikające z bezpodstawnego uznania ważności i skuteczności postanowień umowy o pracę powódki zawartych w § 5 ust. 2 pkt b umowy o pracę, a mianowicie zakazu podejmowania innej pracy lub zatrudnienia bez zgody pracodawcy przez powódkę, podczas gdy ich właściwe zastosowanie skutkowałoby uznaniem, że postanowienia § 5 ust. 2 pkt b umowy o pracę nie mogły wiązać powódki, gdyż nie dotyczyły działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności pozwanej wobec czego były bezwzględnie nieważne, jak również pominięcie, że § 5 ust. 2 pkt b umowy o pracę nie mógł stanowić umowy o zakazie konkurencji w rozumieniu art. 100<sup>1</sup> § 1 k.p. pomiędzy stronami, nadto postanowienia § 5 ust. 2 pkt b umowy o pracę nie wiązały stron, gdyż zostały zawarte pomiędzy powódką a poprzednim pracodawcą,

5) art. 8 w związku z art. 39 k.p. w związku z art. 52 k.p. przez ich niewłaściwą wykładnię i niezastosowanie norm współzycia społecznego, jak również nie tylko sprzeczne z literą prawa, ale też niesprawiedliwe i krzywdzące dla powódki przyjęcie, iż nadal tylko ona sama w relacji z pozwaną spółką musi ponad wszystko przestrzegać zasady lojalności i nie podejmować dodatkowej pracy, pomimo stwierdzenia takiej potrzeby, nawet pomimo tego, że pozwana jako pracodawca dokonała przed działaniem powódki szeregu naruszeń w nią skierowanych tj. zobowiązanie powódki do przestrzegania postanowień nieważnych w umowie o pracę, z mocy samego prawa, stanowiących obejście przepisów Kodeksu pracy (art. 100<sup>1</sup> § 1 k.p.) i brutalne egzekwowanie jedynie od powódki obowiązku przestrzegania nieważnych postanowień, z jednoczesnym akceptowaniem tego rodzaju naruszeń u innych zatrudnianych osób, pracy w wymiarze przekraczającym wszelkie dopuszczalne normy wynikające z kodeksu pracy.

W ramach podstawy procesowej (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.) pełnomocnik powódki zarzucił między innymi naruszenie:

- art. 233 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. w związku z art. 104<sup>3</sup> § 1 k.p. przez błędne i „zaskakujące” uznanie przez Sąd, że powódkę obowiązywał złożony do akt sprawy po prawie 2 latach sporu regulamin pracy w sytuacji, gdy powódka konsekwentnie kwestionowała, że się z nim nie zapoznała, a pozwana w żaden sposób nie wykazała, że powódkę zgodnie z przepisami zapoznała z jego treścią, równie „zaskakujące” jest, że powódkę według Sądu drugiej instancji wiązały „Zasady etyki w biznesie wydawniczym”. Pozwana nie wykazała w żaden sposób, jakie to zasady i w jaki sposób powódka się z nimi miała zapoznać,

- art. 299 k.p.c. w związku z art. 52 § 1 k.p. przez nieprzeprowadzenie wnioskowanego przez powódkę dowodu z wyjaśnień powódki w sytuacji, gdy pozwana rozwiązała umowę o pracę w oparciu o rzekomą winę powódki, a Sąd błędnie nie zbadał świadomości powódki i stosunku psychicznego do dokonanego czynu, co miało istotny wpływ na wynik sprawy bowiem Sąd uznał, że czyn powódki był zawiniony,

- art. 232 w związku z art. 6 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c. przez ich niezastosowanie, polegające na przyjęciu, że czasopismo „G.” i „Z.” to czasopisma konkurencyjne podczas, gdy z materiału zgromadzonego w sprawie nie wynika, aby czasopisma te były konkurencyjne; dowodu takiego nie mogą stanowić zeznania świadków, które stanowią wyłącznie opinie, czy spostrzeżenia świadków co do charakteru tych czasopism.

Pełnomocnik skarżącej wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz jego zmianę przez uwzględnienie powództwa w całości; ewentualnie - o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd drugiej instancji, a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obydwie instancje oraz postępowanie przed Sądem Najwyższym.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej powódki oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Art. 10 § 1 k.p. jest wyrazem wolności sformułowanej w konstytucyjnym art. 65 ust. 1, w myśl którego każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wyjątki od tej normy określają ustawy. Różne formy ograniczenia dodatkowego zatrudnienia wprowadzane zostały ustawowo w odniesieniu do pracowników publicznych - państwowych i samorządowych.

Mimo, że Kodeks pracy nie określa granic wyjątków swobody zatrudnienia, zdaniem obecnego składu Sądu Najwyższego, wolności te mogą podlegać istotnym ograniczeniom w odniesieniu do podejmowania dodatkowego zatrudnienia, także w odniesieniu do - w ujęciu tradycyjnym - wolnego zawodu dziennikarza. Możliwe jest zaakceptowanie wprowadzenia ograniczeń swobody podejmowania dodatkowego zatrudnienia przez strony stosunku pracy w umowie o pracę, również w zakresie niestanowiącym działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy (art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p.), jeżeli uzasadnienia to rzeczywisty interes pracodawcy, a pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę adekwatnie rekompensujące wprowadzone ograniczenia. W polskich realiach ekonomicznych pracownicy często są zmuszeni przez swą sytuację socjalną do poszukiwania dodatkowych źródeł zarobkowania; z tego względu wprowadzenie zakazu podejmowania dodatkowej pracy, która nie ma wpływu na sytuację ekonomiczną i konkurencyjną pracodawcy, bez zagwarantowania godziwego wynagrodzenia, powinno być ocenione jako naruszające zasadę wolności zatrudnienia.

W tym kontekście wynagrodzenie powódki na poziomie 9.000 zł miesięcznie mogło być uznane za rekompensujące wyłączność jej zatrudnienia dziennikarskiego w redakcji czasopisma „G.”.

Formą ograniczenia swobody pracownika w podjęciu dodatkowego zatrudnienia jest również jego obowiązek poinformowania pracodawcy o zamiarze podjęcia i o podjęciu dodatkowej aktywności zawodowej. Odnosząc się do tego zagadnienia, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 stycznia 2017 r. w sprawie II PK 33/16 (OSP 2018 nr 1, poz. 7, z glosą krytyczną prof. Jerzego Wrątnego) stwierdził,



że pracodawca w drodze polecenia może zobowiązać pracownika do udzielenia tej informacji, jeżeli dotyczy to pracy oraz nie jest sprzeczne z umową o pracę i prawem, a naruszenie takiego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 1 i 2 pkt 4) może uzasadniać rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego, uprawnienia dyrektywne pracodawcy nie obejmują *eo ipso* dostarczania pracodawcy na jego żądanie informacji wykraczających poza zakres świadczenia pracy, nawet jeżeli pracodawca ma bezsporny interes w uzyskaniu takich informacji. Informacja o zamiarze spożytkowania czasu wolnego pracownika należy do sfery prywatności, a więc jest jego dobrem osobistym, którego pozostaje on dysponentem. Może on zatem rozporządzić nim np. poprzez wyrażenie zgody na wprowadzenie do treści stosunku pracy *accidentale negotii*, w myśl którego będzie on zobowiązany do dostarczenia pracodawcy informacji na temat swoich planów zawodowych. Żaden przepis Kodeksu pracy nie uprawnia pracodawcy *expressis verbis* do żądania takiej danej osobowej (z wyjątkiem przebiegu dotychczasowego zatrudnienia). Zwrócić też należy uwagę, że 25 maja 2018 r. w życie weszło rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych - r.o.d.o.), które wraz z ustawą z 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych, modyfikuje dotychczasową wykładnię art. 22<sup>1</sup> § 1-4 k.p. Konsekwencją tych unormowań jest konieczność uzyskania od pracownika zgody na przetwarzanie danych osobowych dotyczących pracy w innym miejscu. Również przed wejściem w życie unormowań r.o.d.o. pracodawca mógł za zgodą pracownika otrzymywać informacje o dodatkowym zatrudnieniu tylko w niezbędnym zakresie, uzasadnionym jego jednoznacznym interesem. Wykorzystanie przez pracodawcę danych osobowych pracownika, niewymienionych w art. 22<sup>1</sup> k.p., rozumianych szeroko, nie tylko jako informacja o dodatkowym zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę, ale również obejmująca zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych (umów zlecenia, o dzieło itp.), z uwzględnieniem także uprzedniej zgody pracownika na takie wykorzystanie, ale bez wyraźnego interesu

pracodawcy, mogło być uznane za nieproporcjonalne do zamierzonego celu ich przetwarzania w rozumieniu art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2017 r. w sprawie I PK 25/16, OSP 2018 nr 3, poz. 29).

Przepis art. 100 § 2 pkt 4 k.p. ma postać klauzuli generalnej, na podstawie której można żądać od pracownika w szczególnych sytuacjach świadczenia wykraczającego poza jego normalne zobowiązanie. Obowiązek dbałości ma jednak ograniczoną pojemność i nie można z niego wywodzić wszelakiego rodzaju obowiązków, które w ten czy inny sposób odpowiadałyby interesowi pracodawcy. Niedookreślony obowiązek dbałości o zakład pracy wymaga wykładni w świetle norm szczegółowych prawa pracy.

*Ad casum* zawarty w umowie o pracę powódki w § 5 ust. 2 pkt. b stanowiący, że „pracownik obowiązany jest w szczególności nie podejmować innej pracy lub zatrudnienia bez zgody pracodawcy” jako dotyczący każdego rodzaju pracy, można uznać za klauzulę abuzywną. Należy jednak zaaprobować wykładnię tego zapisu jako odnoszącego się do zakazu podejmowania pracy w piśmie podobnym lub konkurencyjnym. W ocenie Sądu Najwyższego przekonująca była argumentacja w zaskarżonym wyroku, iż pisma: „G.” i „Z.” to pisma konkurencyjne jako przedstawiające podobną tematykę i adresowane do wspólnego kręgu nabywców. Niewątpliwie zaoferowanie atrakcyjnego artykułu konkurencyjnemu piśmie bez zgody przełożonego mogło być ocenione jako niełojalne naruszenie obowiązków pracowniczych, mogące stanowić co najmniej uzasadnienie dla wypowiedzenia umowy o pracę; jednak kwestia, w jakich okolicznościach doszło do sporządzenia artykułu i przedstawienia go konkurencyjnemu piśmie nie została wyjaśniona w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Okoliczności te mają relewantne znaczenie dla określenia stopnia winy powódki, a zwłaszcza dla oceny, czy stopień winy powódki uzasadniał rozwiązanie z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia.

W tym kontekście Sąd Najwyższy uznał, że w zaskarżonym wyroku nie ustalono zakresu obowiązków powódki jako sekretarza redakcji czasopisma „G.”, nie ustalano też, czy zawarta w umowie o pracę klauzula zakazująca dodatkowego zatrudnienia odnosiła się tylko do porównywalnej pracy w redakcji innego czasopisma, czy też obejmowała inne czynności dziennikarskie, jak pisanie

artykułów, a zwłaszcza, czy objęte tym zakazem było zawarcie jednorazowej umowy sprzedaży artykułu.

Przywołany w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku regulamin pracy nie może ustanawiać zakazu dodatkowego zatrudnienia u innego pracodawcy, a 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2014 r., II PK 194/13, LEX nr 1483429).

Zgodnie z art. 25 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. Prawo prasowe (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1914) redakcją kieruje redaktor naczelny, który odpowiada za treść przygotowywanych przez redakcję materiałów prasowych oraz za sprawy redakcyjne i finansowe redakcji w granicach określonych w statucie lub właściwych przepisach. Obowiązki sekretarza redakcji nie wynikają z unormowań ustawowych, jednak zwyczajowo przyjmuje się, że sekretarz redakcji wykonuje czynności administracyjne i organizacyjne, niezbędnych do funkcjonowania redakcji. Sekretarz redakcji sprawuje także nadzór nad kolejnymi wydaniem lub programami, przygotowywanymi w redakcji. Osoba obsadzona na tym stanowisku nie zajmuje się, co do zasady, pisanem artykułów.

Brak szczegółowych ustaleń Sądu Okręgowego nie pozwala na ocenę, czy powódka miała świadomość, że również jednorazowa umowa o dzieło, dotycząca wywiadu i artykułu nienależącego do jej obowiązków redakcyjnych, zawarta z konkurencyjnym pismem, mieściła się w zakazie podejmowania dodatkowego zatrudnienia i wywołać może niekorzystne skutki finansowe dla pracodawcy - zwłaszcza, że stale współpracujący z redakcją *freelancerzy* pisali także dla konkurencyjnych tytułów, a redaktor naczelna jednego z pism grupy finansowej strony pozwanej pojawiła się na okładce „Z.”. Kwestia narażenia przez powódkę na stratę finansową pozwanego nie jest oczywista, gdyż nie ma potwierdzenia w wynikach sprzedaży, a ilość utalentowanych osób (w tym celebrytów) o interesującym życiu osobistym jest znaczna. W sposób oczywisty „za dobro zakładu pracy” nie mógł być uznany napisany przez powódkę artykuł, jak to przyjęto w zaskarżonym wyroku. Dobrem tym mógł być interes pracodawcy,

osiąganie zysków pozwalających na stabilny rozwój pozwanego i efektywne zatrudnianie najlepszych dziennikarzy.

Komercjalizacja mediów na pierwszym miejscu stawia zyski. Mniejsze zyski ze sprzedaży i reklam mają wpływ na wysokość pensji i zwolnienia w redakcjach. Poszukiwanie maksymalnie atrakcyjnych tematów i fotografii, a w przypadku *tabloidów* skupienie się na krwi, przemocy i pieniądzu, już od końca XIX wieku determinowały pracę mediów. Dzięki zmianie w wymienionym kierunku tematyki gazety „New York Word” twórcą nowoczesnego dziennikarstwa Joseph Pulitzer zwiększył jej nakład z 15 do 600 tysięcy egzemplarzy. Sukcesowi finansowemu towarzyszył jednak narzucony pracownikom rygor oraz stłumienie drewnianymi pałkami bojówkarzy strajku dzieci, którym obniżono wynagrodzenie za sprzedawane gazety. Również obecnie, w dobie Internetu i technologii satelitarnych Rupert Murdoch - mimo, iż podkreślał, że zawsze był bardziej zainteresowany zawartością jego 150 gazet, stanowiskami politycznymi dnia, dreszczykiem emocji, komunikacją z ludźmi poprzez słowa, niż aspektem czysto biznesowym, nie uniknął skandalów związanych z korumpowaniem ludzi władzy i bezprawnym *hakowaniem* prywatnych wiadomości, ironicznie konstatując, że „monopol jest straszny, aż go osiągniesz”.

W tym kontekście Sąd Najwyższy uznał, że dążenie pozwanego pracodawcy do osiągnięcia maksymalnych zysków, sukcesu ekonomicznego oraz do osiągnięcia pozycji dominującej na rynku mediów nie powinno być w postępowaniu sądowym z zakresu prawa pracy paradygmatycznym priorytetem, implikującym w aspekcie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ocenę dostosowania się przez pracownika do tych celów, a powinno być równoważone interesami pracowników, w tym ochroną długoletnich pracowników, wynikającą z art. 39 k.p. Wprawdzie zwolnienia w trybie natychmiastowym w stosunkowo niedużej redakcji „G.” trzech pracowników (w tym powódki) w wieku przedemerytalnym mogło być zwykłą koincydencją, jednak wyjaśnienia wymaga to, czy powódka została zwolniona w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. tylko dlatego, że nie można było wręczyć jej wypowiedzenia umowy o pracę.

W zależności od całokształtu okoliczności danego przypadku naruszenie przez pracownika zakazu dodatkowego zatrudnienia, może być zawinione w różnym stopniu (od winy umyślnej, przez rażące niedbalstwo do najłżejszej postaci

winy nieumyślnej). Może też być całkowicie niezawinione, dlatego w przypadkach braku zawinienia oraz lżejszych postaci winy sankcja w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. byłaby oczywiście nieproporcjonalna do zachowania pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2018 r., II PK 334/16, LEX nr 2459699).

Istotnym zagadnieniem dla wykładni cytowanego wyżej przepisu jest rozumienie pojęcia winy. Zgodnie z tradycyjnym ujęciem rozróżnia się w niej element obiektywny i subiektywny. Ten pierwszy polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności, poprzez naruszenie obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno przez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek lub godzi się na jego wywołanie, albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie, przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Ustawodawca nie wprowadził w tej kwestii żadnych dyferencjacji, co prowadzi do konkluzji, że w art. 52 § 1 k.p. chodzi zarówno o winę umyślną, jak i nieumyślną. Przy czym warto podkreślić, że w pkt 2 i 3 analizowanej normy jej zakres jest pełny, podczas gdy w pkt 1 ulega kwantyfikacji poprzez faktor ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych. W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Z tego względu sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo. Należy bowiem mieć na uwadze, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest nadzwyczajnym sposobem ustania umowy o pracę, dlatego zwykłe zaniedbania pracownika albo nieosiągnięcie - wbrew oczekiwaniom pracodawcy - zamierzonych rezultatów nie mogą być oceniane jako naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu

art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Z reguły znacznego stopnia winy nie można przypisać też pracownikowi naruszającemu postanowienia regulaminowe, jeżeli jego zachowanie jest zgodne ze zwyczajami panującymi w zakładzie pracy, akceptowanymi przez pracodawcę lub osoby działające w jego imieniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2013 r. w sprawie II PK 174/12, M.P.Pr. 2013 nr 8, s.424-426).

W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego, w postępowaniu z zakresu prawa pracy ustalenie subiektywnego wymiaru winy pracownika, a zwłaszcza winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa w aspekcie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wymaga przeprowadzenia dowodu z wyjaśnień powoda. Zniesienie w art. 473 k.p.c. ograniczeń dopuszczalności przeprowadzenia dowodu z przesłuchania stron, ustanowionego w art. 246 i 247 k.p.c. oraz w art. 74 § 1, art. 75 § 4 i następnych k.c. powinno prowadzić w sprawie o przywrócenie do pracy po zwolnieniu dyscyplinarnym do obligatoryjnego przesłuchania powoda. Wprawdzie przepis art. 382 k.p.c. nie nakłada na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzania postępowania dowodowego, to jednak potrzeba taka zachodzi, gdy sąd pierwszej instancji zaniechał przeprowadzenia dowodów zgłoszonych przez stronę, uznając je za zbędne (art. 217 § 2 k.p.c.), a w wyniku stanowiska sądu drugiej instancji dowodzone za ich pomocą okoliczności okazały się istotne dla rozstrzygnięcia sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 października 2014 r., II PK 232/14, LEX nr 1541198).

Rekapitułując - słuszny okazał się zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 299 k.p.c. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez nieprzeprowadzenie wnioskowanego przez powódkę dowodu z wyjaśnień powódki w sytuacji, gdy pozwana rozwiązała umowę o pracę w oparciu o winę powódki, a Sąd nie ustalił świadomości powódki i stosunku psychicznego do dokonanego czynu, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, a zwłaszcza na ocenę, czy stopień winy powódki w ujęciu obiektywnym i subiektywnym mógł stanowić uzasadnienie do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.