



Sygn. akt I PK 25/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 stycznia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa P.P.
przeciwko [...] Instytutowi [...] o odszkodowanie za niezgodne z prawem
rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 stycznia 2017 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.
z dnia 22 września 2015 r., sygn. akt VII Pa .../15,

- 1. oddala skargę kasacyjną powoda,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód P.P. domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanego pracodawcy [...] Instytutu [...] (CIOP – PIB) odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem wraz z odsetkami ustawowymi oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu.

Powód był zatrudniony u pozwanego od dnia 15 października 1997 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, zaś od dnia 1 stycznia 2000 r. na czas nieokreślony. W ostatnim czasie powód zajmował stanowisko adiunkta w Zakładzie [...] CIOP – PIB. Od dnia 2 stycznia 2004 r. P.P. pełnił również funkcję Kierownika Pracowni [...] w Zakładzie [...]. Z tytułu zajmowanego stanowiska powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 5.530 zł.

Komórka organizacyjna pracodawcy, w której wykonywał pracę powód zajmowała się badaniami i certyfikacją środków ochrony indywidualnej, w ramach tych zadań prowadziła ścisłą współpracę z producentami, którzy zgłaszali swoje wyroby do Zakładu [...]. W zakresie zadań zakładu znajdowało się następnie badanie i wystawianie certyfikatów uprawniających producentów do wprowadzenia swoich produktów na rynek europejski. Ponadto zakład prowadził również działalność naukowo – badawczą, nakierowaną na opracowywanie nowych środków ochrony indywidualnej.

W ramach działalności naukowo – badawczej zakładu, powód współpracował przy projekcie dotyczącym inteligentnego systemu środków ochrony indywidualnej do zastosowania w ratownictwie górniczym, chemicznym i straży pożarnej, jednak nie miał on żadnych własnych zadań w ramach tego projektu.

W trakcie trwania zatrudnienia u pozwanego, powód podjął również współpracę z przedsiębiorstwem Pracownia S.. Początkowo, w 2010 r. powód współpracował z rzeczoną firmą w ramach projektu „Innowacyjne materiały tekstylne o właściwościach hydrofobowych i samoczyszczących się”. Następnie, P.P. zawarł z przedsiębiorstwem Pracownia S. s.c. kilka umów o dzieło, na podstawie których wykonywał on różne zadania związane z badaniami i wprowadzeniem na rynek materiałów modyfikowanych za pomocą techniki plazmy.

Powód nie powiadomił pozwanego o podjęciu współpracy z Pracownią S. s.c. W ramach tej współpracy powód wykonywał obowiązki związane z kwestiami organizacyjnymi i finansowymi, w szczególności powód sporządzał raporty i

sprawozdania, ustalał zakres badań, harmonogram realizacji projektu, uczestniczył w korespondencji dotyczącej kwestii administracyjnych.

Z racji braku wymaganego sprzętu Pracownia S. s.c. współpracowała w ramach projektu, w części badawczej z zespołem z Politechniki [...] pod kierownictwem prof. T.

Sąd Rejonowy uznał, że powód nie był członkiem zespołu merytorycznego w pracach nad projektem. Do zadań powoda należała analiza wyników badań dostarczanych przez zespół prof. T., jak również przygotowywanie badań i badanie stanu techniki.

W marcu 2012 r. w czasopiśmie naukowym ukazały się dwa artykuły dotyczące badanych przez Pracownię S. s.c. wraz z zespołem z Politechniki [...] zagadnień, w których powód został wskazany jako współautor. Sąd Rejonowy, opierając się na wyjaśnieniach powoda, stwierdził, że powód przekazał wydrukowane artykuły oraz spis treści czasopisma swojemu zwierzchnikowi w CIOP – PIB dr M. w dniu 16 marca 2012 r.

Z kolei w styczniu 2013 r. powód, bez swojej wiedzy, został zgłoszony jako jeden ze współtwórców wynalazku „[...]”, który otrzymał złoty medal konkursu „[...]”, który odbywał się w Genewie. Wynalazek do konkursu zgłosiła Politechnika.

W związku z powyższym, w dniu 24 kwietnia 2013 r. przełożona powoda poprosiła go o informację dotyczącą udziału powoda w zgłoszonym przez prof. T. wynalazku, powód stwierdził, że nie wie o co chodzi, sam nie zgłaszał żadnego wynalazku i nie wyrażał zgody na wskazanie go jako współautora.

Następnie, w dniu 24 marca 2014 r. prof. T. zwrócił się do CIOP – PIB o wyjaśnienie w związku z przedstawieniem na konferencji „C.” w Rio de Janeiro części wyników projektu dotyczącego plazmowej obróbki węgla aktywnych, gdzie jako autorów wystąpienia podano co prawda powoda, M. O. i reprezentującego Politechnikę [...] J. S., jednak już w abstrakcie pominięto reprezentanta Politechniki [...], co zdaniem prof. T. było celowym działaniem.

Powód został także wskazany jako współautor (w 15%) patentu „[...]”, który został zgłoszony w dniu 16 kwietnia 2012 r. i powstał w ramach projektu „[...]”. Powód został wskazany jako współautor patentu przez Pracownię S. s.c.

W dniu 24 czerwca 2014 r. powód został ukarany karą dyscyplinarną upomnienia za nieuprawnione ujawnienie w abstrakcie wystąpienia wysłanym na konferencję „C. 2013” w Rio de Janeiro, części badań przeprowadzonych przez Politechnikę. Następnie, z dniem 1 lipca 2014 r. pracodawca odwołał powoda z funkcji Kierownika Pracowni [...]. P.P. odwołał się od nałożonej kary dyscyplinarnej i wniósł o przywrócenie na kierownicze stanowisko.

Pracodawca pismem z dnia 21 sierpnia 2014 r. poinformował zakładową komisję związkową o zamiarze wypowiedzenia powodowi stosunku pracy. W dniu 28 sierpnia 2014 r., mimo prośby zakładowej komisji związkowej o nierozwiązywanie z powodem stosunku pracy, pozwany rozwiązał z powodem stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako podstawę wypowiedzenia wskazano utratę zaufania pracodawcy do powoda, spowodowaną uczestnictwem powoda w działalności Pracowni S. s.c. przy projekcie dotyczącym opracowania sposobu wytwarzania [...], co stanowiło naruszenie postanowienia ust. III pkt 3 umowy o pracę powoda, który stanowi, że pracownik (uczestniczący w pracach badawczych) podejmując dodatkowe zatrudnienie bądź działalność gospodarczą czy też zamierzając uczestniczyć w działalności innych podmiotów zawiadomi o tym Zakład Pracy, jeżeli zakres działania będzie podobny do zakresu działania Zakładu Pracy.

Wyrokiem z dnia 8 kwietnia 2015 r. sygn. X P .../14 Sąd Rejonowy w Ł. uwzględnił powództwo i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 16.590 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2014 r. oraz kwotę 3.378 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 5.530 zł. W pozostałym zakresie powództwo oddalił oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 280 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany.

Sąd Okręgowy w Ł. wyrokiem z dnia 22 września 2015 r. sygn. akt VII Pa .../15 uwzględnił apelację pozwanego i zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego. Sąd Okręgowy stwierdził, że zasadny jest zarzut dotyczący naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c. W ocenie Sądu Okręgowego

wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy.

W ocenie Sądu II instancji współpraca powoda z Pracownią S. s.c. stanowiła naruszenie ust. III pkt 3 umowy o pracę, co mogło spowodować utratę zaufania do powoda. Powód nie był zwolniony z wynikającego z tego ustępu obowiązku, bowiem był on pracownikiem realizującym projekty badawcze. Z kolei w ramach współpracy z Pracownią S. s.c. powód również brał udział w projektach badawczych, przy czym Sąd Okręgowy, odmiennie od ustaleń Sądu Rejonowego, stwierdził, że powód był członkiem zespołu merytorycznego w trakcie prac nad projektem dotyczącym materiałów hydrofobowych. Powód nie udowodnił przy tym, aby w jakikolwiek sposób poinformował pracodawcę o współpracy z Pracownią S. s.c.

Nadto, zdaniem Sądu Okręgowego, działalność Pracowni S. s.c. była podobna do działalności CIOP – PIB, ponieważ oba te podmioty zajmowały się projektami badawczymi dotyczącymi odzieży ochronnej, choć służącymi różnym celom.

Powyższy wyrok skargą kasacyjną zaskarżył pełnomocnik powoda podnosząc, że narusza on:

1) Art. 22¹ § 1, 2 i 4 k.p. (ewentualnie także art. 23 ust. 1 pkt 1-5 ustawy o ochronie danych osobowych i art. 100 § 2 pkt k.p.) w związku z art. 353¹ i 58 § 1 i 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. lub art. 18 § 2 k.p. poprzez ich niezastosowanie i brak uznania, że postanowienie ust. III pkt 3 umowy o pracę łączącej strony jest nieważne;

2) Art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione w sytuacji, gdy jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany wskazał naruszenie przez powoda postanowienia ust. III pkt 3 umowy o pracę, które to postanowienie jest nieważne;

ewentualnie

3) Naruszenie art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione w sytuacji, gdy brak wyraźnego zawiadomienia pozwanego o podjęciu przez powoda współpracy z Pracownią S. s.c. przy projekcie dotyczącym opracowania sposobu

wytwarzania [...] w żaden sposób nie naruszało interesów pracodawcy i nie mogło stanowić uzasadnionej podstawy utraty zaufania do powoda.

Pełnomocnik powoda zawarł w skardze wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz oddalenie apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w Ł. z dnia 8 kwietnia 2015 r., sygn. akt X P .../14, a także zasądzenie na rzecz powoda kosztów procesu za II instancję oraz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu w Ł. do ponownego rozpoznania i pozostawienie temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za II instancję i kosztów postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną z dnia 12 stycznia 2016 r. pełnomocnik pozwanych wniósł o odmowę przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej, ewentualnie, w razie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, o oddalenie w całości skargi, jak również, o zasądzenie od skarżącego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

Na wstępie należy wskazać, że w niniejszej sprawie nie zachodzi żadna z przesłanek nieważności wymieniona w art. 379 k.p.c., w związku z czym należało rozpoznać skargę kasacyjną pozwanej w granicach wskazanych w niej podstaw.

W pierwszej kolejności warto przypomnieć, że w polskiej judykaturze utarł się pogląd, zgodnie z którym uznanie faktu wyrażenia przez pracownika zgody na przetwarzanie jego danych osobowych (art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.) za okoliczność legalizującą pobranie od pracownika innych danych niż wskazane w art. 22¹ Kodeksu pracy stanowiłoby naruszenie tego przepisu Kodeksu

pracy (zob. np. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 1 grudnia 2009 r., I OSK 249/09, ONSAiWSA 2011 nr 2, poz. 39).

Warto jednak zwrócić uwagę na treść art. 22¹ § 1 pkt 6 k.p., który dopuszcza zbieranie przez pracodawcę od kandydata do pracy informacji dotyczących przebiegu dotychczasowego zatrudnienia. Informacje te mogą być również zbierane przez pracodawcę od swoich pracowników na podstawie art. 22¹ § 2 k.p. Przepis pkt 6 § 1 art. 22¹ k.p. mówi przy tym o przebiegu „zatrudnienia”, a nie :pracy. W ocenie Sądu Najwyższego w niniejszym składzie pojęcie to należy rozumieć szeroko, nie jako jedynie zatrudnienie na podstawie umowy o pracę ale również jako zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych (umów zlecenia, o dzieło itp.). Warto przy tym zwrócić uwagę na różnicę pomiędzy zakresem czasowym informacji o „dotychczasowym przebiegu zatrudnienia” dotyczącej kandydata do pracy i aktualnego pracownika pracodawcy. O ile bowiem dla kandydata do pracy dotychczasowe zatrudnienie obejmuje okres do momentu ubiegania się o pracę u pracodawcy, który zbiera od niego te dane, o tyle w przypadku osoby już zatrudnienia zakres tej informacji obejmuje również zmiany jakie następują już po przyjęciu do pracy, bowiem ustawodawca nie zdecydował się na ograniczenie w żaden sposób ram czasowych informacji o przebiegu dotychczasowego zatrudnienia w odniesieniu do pracownika, np. za pomocą wskazania, że chodzi o zatrudnienie do czasu rozpoczęcia pracy u danego pracodawcy. Na podstawie tego przepisu pracodawca może zatem żądać od pracownika informacji o przebiegu jego zatrudnienia (a więc o podejmowaniu nowego zatrudnienia, jego zakończeniu, przyczynach jego zakończenia) także z uwzględnieniem okresu wykonywania pracy u danego pracodawcy.

Należy także zgodzić się ze stanowiskiem pozwanego wyrażonym w odpowiedzi na skargę kasacyjną, że wprowadzenie postanowienia umownego przewidującego obowiązek poinformowania pracodawcy o podjęciu dodatkowego zatrudnienia w podmiocie prowadzącym podobną do danego pracodawcy działalność może być uzasadnione interesem pracodawcy, przy czym badanie istnienia tego interesu należy pozostawić sądom badającym konkretne sprawy. Odnosząc to do przedmiotowej sprawy należy zauważyć, że pozwany pracodawca będący instytutem badawczym miał uzasadniony interes we wprowadzeniu zapisu

na podstawie którego zobowiązywał pracowników uczestniczących w procesach badawczych do informowania o podejmowaniu zatrudnienia, na podstawie różnych umów, nie tylko umów o pracę, w podmiotach prowadzących działalność podobną do wspomnianego instytutu badawczego. Pracodawca taki prowadzi bowiem działalność nakierowaną na opracowywanie nowych technologii i rozwiązań, które następnie samodzielnie lub razem z partnerami może wprowadzać na rynek, ma zatem interes w tym aby kontrolować, czy jego osiągnięcia nie „wydostają się” poza obręb zakładu pracy i nie są wykorzystywane przez inne podmioty prowadzące niekoniecznie konkurencyjną ale choćby podobną działalność w ramach ich działalności gospodarczej. W tym celu ma on interes w posiadaniu informacji o tym, czy pracownicy Instytutu podejmują dodatkowe zatrudnienie w takich podmiotach.

Wydaje się, że stanowisko takie stanowi konsekwencję przyjętego w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądu, zgodnie z którym konkretyzacja obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy może polegać na umownym ograniczeniu podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia w postaci wprowadzenia odpowiedniego zakazu lub konieczności uzyskania zgody pracodawcy na podjęcie takiego zatrudnienia (działalności). Ograniczenie to nie może zostać wprowadzone, jeśli nie ma uzasadnienia w rzeczywistym interesie zakładu pracy. Wprowadzenie w umowie o pracę zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia, względnie obowiązku uzyskania na to uprzedniej zgody pracodawcy, które nie spełnia tego wymagania, jest nieważne (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 287). Jeżeli bowiem obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy może wyrażać się w umownym ograniczeniu możliwości podejmowania dodatkowego zatrudnienia lub jego uzależnieniu od uzyskania zgody pracodawcy, to tym bardziej, zgodnie z zasadą *a maiori ad minus* może się ono wyrażać, w mniej przecież uciążliwym dla pracownika, obowiązku poinformowania pracodawcy o podejmowaniu takiego zatrudnienia.

W związku z powyższym należy uznać, że postanowienie umowy o pracę, na podstawie którego pracownik zostaje zobowiązany do zawiadamiania pracodawcy będącego instytutem badawczym o zamiarze uczestniczenia w działalności innego

podmiotu, jeżeli zakres działania ma być podobny do zakresu działania pracodawcy, ale nie konkurencyjny, a uczestniczenie w takiej działalności innego podmiotu nie odbywa się w ramach zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub działalności gospodarczej pracownika, jest ważne, zaś zarzuty naruszenia prawa materialnego polegające na nieuznaniu postanowienia umowy o pracę oznaczonego jako ust. III pkt 3 za nieważne należało uznać za nieuzasadnione.

Nie jest również zasadny zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione w sytuacji, gdy brak wyraźnego zawiadomienia pozwanego o podjęciu przez powoda współpracy z Pracownią S. s.c. przy projekcie dotyczącym opracowania sposobu wytwarzania [...] w żaden sposób nie naruszało interesów pracodawcy i nie mogło stanowić uzasadnionej podstawy utraty zaufania do powoda. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego utrata zaufania może stanowić podstawę uzasadniającą dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę jeżeli utrata zaufania wynika z obiektywnych okoliczności. Jak przyjął Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie zachowanie pracownika nie musi przy tym naruszać obowiązków pracowniczych, wystarczy aby było to zachowanie obiektywnie nieprawidłowe, które podważa zaufania pracodawcy odnośnie rzetelności pracownika (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538, z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112, z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 441/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 176 i z dnia 5 marca 1999 r., I PKN 623/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 353, z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 303). Zachowanie powoda w niniejszej sprawie naruszało wprost postanowienia umowy o pracę, zaś, jak wskazano powyżej, pracodawca miał uzasadniony interes w tym, aby wprowadzić takie postanowienia do umowy o pracę powoda, bowiem w ten sposób mógł lepiej kontrolować czy wyniki badań prowadzonych przez jego pracowników nie są wykorzystywane przez inne podmioty.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego wydano na podstawie

art. 394¹ § 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 12 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

kc