

POSTANOWIENIE

Dnia 4 marca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa P. P.

przeciwko V. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 4 marca 2020 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Spółecznych w P.

z dnia 28 września 2018 r., sygn. akt VI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z 28 września 2018 r. uwzględnił apelację powoda i zmienił oddalający powództwo wyrok Sądu Rejonowego w C. z 16 listopada 2017 r. w ten sposób, że zasądził od pozwanej spółki z o.o. V. w W. na rzecz powoda P. P. 10.485 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Stwierdził, że samo prowadzenie działalności gospodarczej przez pracownika, tożsamej czy pokrywającej się z rodzajem działalności gospodarczej pracodawcy, gdy nie zawarto umowy o zakazie konkurencji nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika polegających na dbałości o mienie pracodawcy, jeśli swoją działalnością pracownik nie wyrządza szkody pracodawcy i nie działa na jego niekorzyść. Żaden przepis prawa powszechnie obowiązującego nie zakazuje

prowadzenia zbieżnej działalności przez pracownika. Powód nie wyrządził swą działalnością szkody pracodawcy. Brak było podstaw do postawienia powodowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Prowadzenie konkurencyjnej działalności może być podstawą do postawienia zarzutu utraty zaufania i zastosowania zwykłego trybu rozwiązania umowy o pracę, ale nie stanowi o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych, bowiem powód nie został w szczególny sposób zobowiązany do powstrzymania się od takiej działalności.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (...).

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych:

1. Czy pracownik, zatrudniony u pracodawcy na stanowisku kierowniczym, delegowany do pracy, polegającej na pozyskiwaniu kontrahentów na rzecz pracodawcy na przepisany w umowie o pracę terenie poprzez równoległe podjęcie tożsamej działalności gospodarczej, polegającej na pozyskiwaniu na swoją rzecz kontrahentów w tej samej dziedzinie co pracodawcy działa w sposób nielojalny w stosunku do pracodawcy i zagraża jego interesom, a tym samym narusza wyrażony w art. 100 § 2 pkt 4 k kodeksu pracy, obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, która to okoliczność stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)?

2. Czy treść wynikającego z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy każdorazowo wyznacza granicę przysługującej mu na mocy przepisów prawa powszechnie obowiązującego swobody prowadzenia działalności gospodarczej, konkurencyjnej wobec pracodawcy?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

Sformułowane we wniosku pytania nie składają się na istotne zagadnienia prawne, które ma na uwadze art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., przede wszystkim dlatego, że są silnie uwarunkowane stanem faktycznym w konkretnej sprawie i treścią sporu między powodem i pozwanym. Zagadnienia (pytania) są wyrazem kontestacji rozstrzygnięcia objętego skargą. Dla ewentualnego przyjęcia takiej skargi kasacyjnej właściwą podstawą przysądu mogłaby być ta zawarta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., która jako jedyna pozwala oceniać na etapie przysądu zastosowanie prawa materialnego w danej (konkretnej) sprawie. Do tej podstawy przysądu skarżący we wniosku nie odwołuje się i nie twierdzi, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Podkreśla się to, gdyż istotne zagadnienia prawne nie mogą być redukowane do rozwiązywania określonych kazusów, gdyż wówczas postępowanie kasacyjne nie będzie miało granic i stanie się kolejną powszechną instancją. Chodzi o to, że samo uogólnianie (generalizowanie) problemów na tle stosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie wystarcza do stwierdzenia istotnego zagadnienia prawnego. Podkreślić trzeba, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zbudowane jest nie tylko na bezprawności zachowania pracownika (o czym dalej), lecz wymaga ponadto zawinienia i ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, co z reguły łączy się z wyrządzeniem pracodawcy szkody lub z zagrożeniem jej wystąpienia.

Ocena zasadności stosowania rozwiązania z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie może być zatem ujęta w formie jednej wiążącej wykładni prawa albo w odpowiedzi na sformułowany kazus. Tam, gdzie ustawodawca rozwiązanie prawne opiera na zwrotach niedookreślonych lub wymaga ważenia stopnia winy, tam stosowanie prawa należy w pierwszej kolejności do sądu powszedniego i zależne jest od ustaleń stanu faktycznego w konkretnej sprawie. Rola Sądu Najwyższego sprowadza się tylko do kontroli kasacyjnej w zakresie określonym w ustawie. Sąd Najwyższy nie wydaje już wytycznych dotyczących wykładni i stosowania prawa. Przepis art. 52 k.p. nie jest też nowy w prawie pracy. Ma niemałe orzecznictwo, które jedynie potwierdza, że o jego zastosowaniu decyduje sytuacja w indywidualnej sprawie. Nie ma więc rozbieżności w orzecznictwie na tle wykładni i stosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p.c. W przeciwnym razie Sąd Najwyższy niejako z urzędu podjąłby uchwałę w składzie powiększonym.

Innymi słowy nie można ustalić jednej wiążącej wykładni przesłanek stosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Oceny tej nie zmienia odwołanie się przez skarżącego do art. 100 § 2 pkt 4 k.p., gdyż i ten przepis oparty jest na zwrotach niedookreślonych, wyrażających obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy.

Okoliczności przedstawione w pytaniach prawnych formułowanych w skardze kasacyjnej nie są nowe. Sprawy na tle podobnych interesów kolizyjnych pracodawcy i pracownika, który podejmował się takiej samej lub podobnej działalności były już rozpoznawane. Przykładowo na tle sprawy, w której Sąd Najwyższy uwzględnił skargę kasacyjną pozwanego pracownika wyrokiem z 9 lutego 2006 r., II PK 160/05 uprawnione jest stwierdzenie, że granice obowiązku dbałości o dobro pracodawcy zależne są od sytuacji w danym przypadku. W szczególności nie jest uprawnione zapatrywanie, że każde prowadzenie przez pracownika działalności podobnej lub takiej samej jak działalność pracodawcy jest automatycznie równoznaczne z naruszeniem art. 100 § 2 pkt 4 k.p. i uzasadnia od razu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Stanowisko to potwierdza kolejny wyrok Sądu Najwyższego, w którego uzasadnieniu stwierdzono m.in., że w prawie pracy nie ma generalnej zasady zakazującej pracownikowi prowadzenia takiej samej działalności jak pracodawca ani wykonywania podobnego zatrudnienia u innego pracodawcy. Każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wyjątki określa ustawa (art. 65 ust. 1 Konstytucji RP). Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu (art. 10 § 1 k.p.). Zakaz konkurencji nie obowiązuje więc pracownika automatycznie z powodu wstąpienia w stosunek pracy. Granice lojalności pracowniczej nie są już tak szerokie, gdyż generalnie w prawie pracy zmniejsza się zakres wzajemnych świadczeń pracodawcy. Z drugiej strony nie jest to dla pracodawcy sytuacja obojętna, zatem może odwoływać się do obowiązku pracowniczego z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Pracodawca nie musi znosić sytuacji, gdy pracownik świadczy pracę dla konkurencyjnego podmiotu, albowiem wówczas z reguły interesy pracodawcy i pracownika się rozmiągają lub pozostają w kolizji, co może uzasadniać zwykle wypowiedzenie umowy o pracę. Obowiązku zaniechania pracy u konkurencyjnego pracodawcy można poszukiwać też w indywidualnej umowie (por. wyroki Sądu Najwyższego z 2 kwietnia 2008 r.,

II PK 268/07 i z 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08). Ponadto istnieją szczególne regulacje ustawowe dla niektórych pracowników, które określają zakazy pracy dodatkowej. Pracownik o ile nie ma zakazu ustawowego lub umownego, nie jest pozbawiony możliwości zatrudnienia u innego podmiotu i wykonywania takiej samej pracy (działalności gospodarczej) jak wykonywana u pracodawcy. Swoboda ta nie jest jednak dowolna, gdyż zatrudnianie to może kolidować z jego obowiązkiem z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., choć i tu nie obowiązuje automatyzm w stwierdzeniu bezprawnego działania pracownika, tym bardziej kwalifikowanego z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 3 marca 2005 r., z 9 lutego 2006 r., II PK 160/05; z 8 marca 2013 r., II PK 194/12).

Oczywiście są też inne orzeczenia Sądu Najwyższego, które skarżący prezentuje w uzasadnieniu wniosku (choćby w sprawach o sygn. II PK 204/10 i II PK 338/06), co też jedynie potwierdza, że nie można przyjąć jednej i wiążącej wykładni na tle stosowania przepisów opartych na klauzulach generalnych (zwrotach niedookreślonych), czyli odpowiedzi bezwzględnie pozytywnej albo negatywnej na postawione pytania (zagadnienia).

Tymczasem w konkluzji uzasadnienia pierwszego pytania skarżący w istocie dochodzi do wniosku, że odpowiedź na pierwsze pytanie powinna być tylko pozytywna. Oznacza to, że zagadnienie (pytanie) nie wykracza poza zwykłą wykładnię i stosowanie prawa w sytuacji takiej jak w sprawie objętej skargą. Potwierdza to, że zagadnienie nie ma rangi istotnego zagadnienia prawnego. Nie może wszak polegać na udzielaniu akcentacji dla przyjętej przez skarżącego tezy, czyli że doszło do rażącego naruszenia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy co stanowić ma uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Nie inna ocena odnosi się do konkluzji drugiego zagadnienia, gdyż również - po określonej analizie - skarżący chce jedynie jej potwierdzenia, czyli tezy, że jeżeli pracownik ma wybór nawiązania stosunku pracy oraz prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej, to może (a nie musi) świadomie przyjąć na siebie obowiązki wynikające z umowy o pracę oraz z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. i „wobec wyznaczonej orzecznictwem oraz poglądami doktryny treści obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy każdorazowo przyjąć należy, iż wyznacza ona

granice przysługującej pracownikowi na mocy przepisów prawa powszechnie obowiązującego swobody prowadzenia działalności gospodarczej, konkurencyjnej wobec pracodawcy, na co pracownik zawierając umowę o pracę dobrowolnie wyraża zgodę”.

Sformułowane kwestie (pytania) osobno ani razem nie stanowią zatem istotnego zagadnienia prawnego, które ma na uwadze art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).