



Sygn. akt II PK 17/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa M. S.
przeciwko C. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 marca 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 30 czerwca 2015 r., sygn. akt XXI Pa .../14,

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

UZASADNIENIE

Powódka wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie od pozwanej wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z 29 stycznia 2014 r. zasądził od pozwanej na rzecz powódki 12 116,25 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem

rozwiązanie umowy o pracę, obciążając pozwanego kosztami procesu. Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona przez pozwaną spółkę od 2 stycznia 2001 r. do 27 lipca 2012 r., ostatnio na stanowisku specjalisty ds. handlu na podstawie umowy na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu. Świadczyła pracę na rzecz pozwanej w godzinach od 8.00 do 16.00. Zgodnie z praktyką panującą u pozwanej pracownicy mogli prowadzić dodatkową działalność zarobkową, niestanowiącą konkurencji wobec działalności pozwanej, po poinformowaniu o tym fakcie pracodawcy. Od 1 maja 2010 r. powódka prowadziła działalność gospodarczą polegającą na świadczeniu usług gastronomicznych w „O.”. Powódka prowadziła działalność jedynie w okresie letnim. W pozostałej części roku zawieszała działalność gospodarczą. Pozwana wiedziała, że powódka prowadzi działalność gospodarczą. W marcu 2012 r. powódka doznała zerwania więzadła krzyżowego przedniego, pobocznego piszczelowego i łękotki przyśrodkowej w lewej nodze. Operacja więzadeł została wykluczona ze względu na ciążę powódki. Zalecono jej unikanie długotrwałego przebywania w jednej pozycji. Od 14 marca 2012 r. do 31 lipca 2012 r. powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich. W dniu 1 maja 2012 r. powódka wznowiła działalność „O.”; był on czynny w poniedziałki, wtorki, czwartki i piątki w godzinach 17.00 – 21.00 oraz w weekendy w godzinach 11:00 - 21:00. W prowadzeniu „O.” pomagały powódce inne osoby. W dniu 11 maja 2012 r. powódka przekazała pozwanej zaświadczenie potwierdzające, że jest w czwartym miesiącu ciąży. W dniu 9 lipca 2012 r. prezes zarządu pozwanej ustaliła, że powódka w okresie pobytu na zwolnieniu lekarskim prowadzi działalność zarobkową. W dniu 24 lipca 2012 r. znajomi prezes zarządu pozwanej, udali się na jej prośbę do „O.” celem ustalenia czy i jakie czynności wykonuje powódka w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. W trakcie godzinnego pobytu na terenie „O.” ustalili, że powódka zajmowała się przyjmowaniem zamówień od klientów, wydawaniem potraw i nalewaniem piwa, jako jedyna w tym czasie wykonywała wskazane czynności. W dniu 26 lipca 2012 r., pracownice pozwanej przeprowadziły kontrolę prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy przez powódkę. W trakcie półgodzinnego pobytu w „O.” stwierdziły, że powódka, stojąc za barem, przyjmowała zamówienia klientów, nalewała piwo i inkasowała należności. Powódce nikt inny nie pomagał w wykonywaniu tych czynności. Pracownice

pozwanej sporządziły protokół i zapoznały powódkę z jego treścią. Powódka odmówiła pokwitowania protokołu. Sąd ustalił, że wykonywanie przez powódkę prac związanych z obsługą klientów nie miało wpływu na proces leczenia i okres rekonwalescencji - odzyskania zdolności do pracy. Sąd ustalił również, że w związku z prowadzeniem przez powódkę działalności gospodarczej pozwana utraciła zaufanie do powódki. Pismem z dnia 27 lipca 2012 r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z jej winy. Jako przyczynę wskazano zawinione, ciężkie naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych, polegające na świadomym zachowaniu sprzecznym z celem uzyskanego przez powódkę zwolnienia lekarskiego, jakim było jak najszybsze odzyskanie zdolności do pracy, a tym samym polegające na zachowaniu sprzecznym z podstawowymi obowiązkami pracowniczymi, którymi są obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, lojalność wobec pracodawcy i obowiązek świadczenia pracy. Pozwana wskazała w szczególności, że powódka w okresie pobytu na zwolnieniu lekarskim wykonywała pracę zarobkową w „O.”, co, mając na względzie uraz powódki oraz jej ciężę, stanowiło poważne zagrożenie zdrowia dla powódki i czyniło pobierane przez nią świadczenia z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i funduszu pracodawcy nienależnymi. Pismo zawierające oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę zostało doręczone powódce 27 lipca 2012 r. Powódka zapoznała się z jego treścią, ale odmówiła pisemnego potwierdzenia jego odbioru. Dnia 27 lipca 2012 r. prezes zarządu pozwanej skierowała do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wnioski o sprawdzenie zasadności wystawiania i wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy przez powódkę, w uzasadnieniu wskazując, że w wyniku przeprowadzonej kontroli wykazano, że powódka w okresie zwolnienia lekarskiego i pobierania zasiłku chorobowego osobiście prowadziła działalność gospodarczą. W odpowiedzi na to pismo Zakład Ubezpieczeń Społecznych wskazał, że po przeprowadzeniu badania powódki w kontrolowanym zaświadczeniu lekarskim, wystawionym na okres od 28 czerwca 2012 r. do 31 lipca 2012 r. nie stwierdzono nieprawidłowości. Decyzją z 14 sierpnia 2012 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił powódce prawa do zasiłku chorobowego za okres od 16 kwietnia 2012 r. do 31 lipca 2012 r. oraz zobowiązał ją do zwrotu nienależnie pobranego zasiłku chorobowego za ten okres. W uzasadnieniu wskazano, że w okresie orzeczonej niezdolności do pracy

powódka wykonywała pracę zarobkową, wykorzystując zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z jego celem, tym samym utraciła prawo do zasiłku chorobowego. Sąd, co do zasady, uwzględnił roszczenie powódki, uznając, że rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieuzasadnione, ponieważ powódka nie naruszyła podstawowych obowiązków pracowniczych. Odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, stwierdził, że wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem (stojący na przeszkodzie jak najszybszemu odzyskaniu zdolności do pracy) może być zakwalifikowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, gdy możliwe jest przypisanie pracownikowi winy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., I PKN 308/99; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2001 r., I PKN 638/00; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 208/02). Jednocześnie podkreślił, że wykonywanie w okresie zwolnienia lekarskiego czynności, które nie są sprzeczne z zaleceniami lekarza lub które nie wpływają negatywnie na rekonwalescencję pracownika, nie jest naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 486/97; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 733/99; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2008 r., II PK 332/07). Sąd Rejonowy stwierdził także, że praca zarobkowa powódki w „O.” nie wpłynęła na pogorszenie się jej stanu zdrowia, a co za tym idzie, nie mogła być zakwalifikowana jako działanie stojące na przeszkodzie jak najszybszemu odzyskaniu przez powódkę zdolności do pracy. Okoliczność tą ustalił w oparciu o dowód z opinii biegłego chirurga ortopedy. Sąd ocenił, że powódce nie można przypisać winy i tym samym uznał rozwiązanie jej umowy o pracę za niezgodne z prawem. W zakresie żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach oraz wypłaty wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy wskazał, że utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego jako przesłankę niecelowości przywrócenia pracownika na poprzednich warunkach wskazuje przede wszystkim utratę zaufania pracodawcy względem pracownika z przyczyn przez pracownika zawinionych oraz brak porozumienia i współpracy między pracodawcą a przełożonym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2008 r., II PK 240/07; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2008 r., III PK 5/08). Stwierdził dalej, że

uwzględnienie żądania powódki w zakresie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach nie jest celowe. Oceniał, że fakt prowadzenia działalności zarobkowej bez wiedzy i zgody pozwanej był ze strony powódki wyrazem braku woli współpracy z pozwaną w tym zakresie, w szczególności mając na względzie, że zdobycie zgody nie było obwarowane trudnymi warunkami. Wskazał, że ograniczenie podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia w postaci konieczności uzyskania stosownej zgody pracodawcy (o czym pracownicy pozwanego, w tym powódka, wiedzieli) jest realizacją obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08). Według Sądu postępowanie powódki należało ocenić jako charakteryzujące się nielojalnością w stosunku do pracodawcy oraz brakiem dbałości o dobro zakładu pracy, a w konsekwencji uzasadniało utratę zaufania pozwanej względem powódki.

Wyrok Sądu Rejonowego powódka zaskarżyła w całości. Zarzuciła naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolną ocenę materiału dowodowego jako dającego podstawę do przyjęcia braku lojalności powódki w stosunku do pracodawcy oraz braku po jej stronie dbałości o dobro zakładu pracy oraz istnienia uzasadnionych przyczyn utraty zaufania pracodawcy do pracownika; a także naruszenie art. 45 § 2, 3 w zw. z art. 56 § 1 i 2 k.p., art. 45 § 2 k.p. oraz art. 45 § 3 w zw. z art. 56 § 2 k.p.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 30 czerwca 2015 r. oddalił apelację powódki, rozstrzygając o kosztach postępowania za instancję odwoławczą. Sąd Okręgowy stwierdził, że powódka pozostając w zatrudnieniu, wykorzystwała zwolnienie lekarskie niezgodnie z przeznaczeniem, czym naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze w sposób tak istotny, że niemal rażąco. Jednocześnie podkreślił, że szczególne okoliczności sprawy, w tym również brak zaskarżenia wyroku Sądu Rejonowego przez pozwaną, uniemożliwiają Sądowi Okręgowemu zmianę kwalifikacji zachowania powódki, jakkolwiek wpływają na ocenę jej roszczenia o przywrócenie do pracy. Sąd przyznał rację pozwanej, która w odpowiedzi na apelację wskazała, że fakt, iż w dniu rozwiązania stosunku pracy powódka była w ciąży, a więc była na podstawie art. 177 k.p. pracownikiem chronionym, nie oznacza, że art. 45 § 3 i art. 56 § 2 k.p. pozbawiły Sąd możliwości oceny roszczenia powódki w świetle w art. 8 k.p. Zasadnie, zdaniem Sądu,

pozwana odwołała się w tym zakresie do tezy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2005 r. w sprawie I PK 263/04 wskazującej, że ocenie w aspekcie zgodności z zasadami współżycia społecznego podlega nie czynność pozwanej rozwiązująca stosunek pracy, ale wybór roszczenia przez pracownika. Sąd Okręgowy, podobnie jak Sąd pierwszej instancji, doszedł do przekonania, że składanie przez powódkę nieprawdziwych oświadczeń i zaprzeczanie osobistemu wykonywaniu pracy w barze „O.”, mimo przedstawionych przez pozwaną dowodów, dyskwalifikuje powódkę jako rzetelnego pracownika. Sąd Okręgowy miał również na względzie, że oddziaływanie ewentualnego orzeczenia o przywróceniu powódki do pracy spowoduje rozważanie przez pracowników pozwanej czy stosowanie norm prawa pracy uzależnione jest od odwołania się do systemu wartości, który sprzyja realizacji chwilowych oczekiwań bądź interesów. Stwierdził, że takiego rodzaju relatywizm widoczny jest w postępowaniu powódki, która, jak wynika z ustaleń Sądu pierwszej instancji była niezdolna do pracy i złożyła pracodawcy zaświadczenie na tę okoliczność, a jednak przystąpiła do wykonywania czynności w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. W związku z tym Sąd stwierdził, że uwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy oznaczałoby przyjęcie, że pracownicy chronieni posiadają znacznie dalej idącą swobodę w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, niż pozostali. Wskazał, że Sąd pierwszej instancji, działając na podstawie art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. był uprawniony do rozstrzygnięcia, jak w zaskarżonym orzeczeniu, nawet jeżeli powódka był pracownikiem chronionym.

Wyrok Sądu Okręgowego powódka zaskarżyła w całości. Zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

(-) art. 378 § 1 w zw. z art. 328 § 2 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak przedstawienia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku rozważań odnoszących się do oceny trafności zarzutu apelacyjnego naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisu art. 233 § 1 k.p.c., w szczególności wobec ustalonego przez organy ścigania braku podstaw do przyjęcia, żeby powódka miała składać fałszywe zeznania w sprawie;

(-) art. 378 § 1 k.p.c. przez to, że uznając za wadliwą dokonaną przez Sąd Rejonowy subsumpcję prawa materialnego w zaskarżonym wyroku, Sąd Okręgowy przyjął za podstawę prawną zaskarżonego wyroku przepis procesowy - art. 477¹ k.p.c. pomimo braku przywołania go jako podstawy prawnej przez Sąd Rejonowy, braku zarzutu procesowego w tym zakresie, braku środka zaskarżenia na niekorzyść powódki oraz zasady związania sądu drugiej instancji zarzutami procesowymi.

Ponadto, zarzuciła naruszenie prawa materialnego, to jest art. 8 k.p. w zw. z art. 477¹ k.p.c. w zw. z art. 45 § 3 k.p. przez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, że pomimo prawomocnego ustalenia, że powódka nie naruszyła podstawowych obowiązków pracowniczych, jak również tego, że powódka nie spowodowała pogorszenia własnego stanu zdrowia, a zatem jej działanie nie mogło być kwalifikowane jako działanie stojące na przeszkodzie jak najszybszemu odzyskaniu przez powódkę zdolności do pracy, a nadto ustalenia, że powódce nie można przypisać winy, stopień naruszenia przez powódkę zasad współżycia społecznego miał uzasadniać wydanie orzeczenia w oparciu o art. 477¹ k.p.c. w zw. z art. 8 k.p., pomimo że pozwana nie jest uprawniona do powoływania się na zasady współżycia społecznego sama naruszając te zasady w znacznym zakresie i z dużym nasileniem przy podjęciu decyzji o zwolnieniu powódki bez chociażby próby wyjaśnienia, czy zarzuty wobec niej stawiane są zgodne z rzeczywistością i mogą stanowić podstawę zwolnienia dyscyplinarnego, a powódce nie przypisano naruszenia zasad współżycia społecznego, które kwalifikowano by jako rażące, szczególnie istotne, oczywiste.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W., a także o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony powodowej okazała się mieć uzasadnione podstawy.

Jako uzasadnione należało ocenić zarzuty naruszenia prawa procesowego podniesione w pkt 1 i 2 skargi kasacyjnej. Chodzi w tym przypadku, przede wszystkim o to, że Sąd Rejonowy zasądzając powódce odszkodowanie, w miejsce dochodzonego przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, nie przyjął jako podstawy tego rozstrzygnięcia przepisu art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. Sąd ten stwierdził jedynie, że uwzględnienie żądania powódki w zakresie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach nie jest celowe. Pozwala to na przyjęcie, że Sąd Rejonowy zastosował przepis art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p., pomijając treść przepisu art. 45 § 3 k.p. Nie wspomniał także o zastosowaniu art. 8 k.p. Nie można wobec powyższego zaakceptować poglądu Sądu Okręgowego, że podstawą rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji był art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. W tej sytuacji nie było konieczne odnoszenie się do problemu dopuszczalności rozstrzygania przez Sąd drugiej instancji o roszczeniach pracowniczych w oparciu o art. 477¹ k.p.c. Nie ulega wątpliwości, że przepis ten może stanowić podstawę uwzględnienia roszczenia alternatywnego także przez Sąd drugiej instancji (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 132/11, LEX nr 1163904). Jednak w okolicznościach niniejszej sprawy jako niedopuszczalne należało uznać przyjęcie w wyroku Sądu Okręgowego innej podstawy prawnej, niż zastosowanej przez Sąd pierwszej instancji. Podkreślenia wymaga również okoliczność, że nie było zarzutem procesowym apelacji naruszenie art. 477¹ k.p.c. Ponadto Sąd Okręgowy nie odniósł się do zarzutu apelacyjnego naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Z powyższych względów należy stwierdzić, że sąd drugiej instancji nie może rozstrzygać o roszczeniach alternatywnych pracownika, w oparciu o art. 477¹ k.p.c., i zasądzić tak, jak i sąd pierwszej instancji, odszkodowanie w miejsce dochodzonego przywrócenia do pracy.

Drugim problemem o podstawowym znaczeniu dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy jest ocena dopuszczalności nieuwzględnienia roszczenia powódki o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. W pkt 3 skargi kasacyjnej został podniesiony zarzut naruszenia art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. Poza sporem pozostaje okoliczność, iż powódka była pracownikiem szczególnie chronionym, o którym stanowi art. 177 k.p. Pracodawca rozwiązał z nią

umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu Rejonowego przyczyny rozwiązania niezwłocznego, wskazane przez pracodawcę, nie stanowiły ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd ten przyznał jednak powódce odszkodowanie z uwagi na niecelowość uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy.

Roszczenia pracownika w razie rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. z naruszeniem przepisów są uregulowane w art. 56 § 1 k.p., który alternatywnie stanowi o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Ponadto art. 56 § 2 k.p. odsyła do odpowiednio stosowanych przepisów art. 45 § 2 i 3 k.p. Przepisy te przewidują, że sąd może nie uwzględnić roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy, jeżeli uwzględnienie tego roszczenia jest niemożliwe lub niecelowe; w takim wypadku sąd orzeka o odszkodowaniu. Jednak kolejny przepis - art. 45 § 3 k.p. przewiduje wyjątek polegający na wyłączeniu tej możliwości wobec pracowników, o których mowa w art. 39 i 177 k.p. oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika jest niemożliwe z przyczyn wymienionych w art. 41¹ k.p. Wynika z tego jednoznacznie, że w przypadku pracownicy będącej w ciąży sąd jest związany żądaniem przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Pogląd powyższy jest powszechnie akceptowany w doktrynie prawa pracy (zob. np. Z. Góral, w: Kodeks Pracy. Komentarz, red. K.W. Baran, Wolters Kluwer 2016, s. 372), jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. np. wyrok z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 180/14, LEX nr 1764807).

W związku z powyższym konieczne jest odniesienie się do możliwości zastosowania, jako podstawy rozstrzygnięcia, art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. Zasadniczo należy stwierdzić, że możliwość taka istnieje. W kwestii tej wielokrotnie wypowiadał się już Sąd Najwyższy. W orzeczeniach tych dopuszczano możliwość zasądzenia roszczenia alternatywnego dochodzonego przez pracownika szczególnie chronionego. Jednak Sąd Najwyższy jednoznacznie przyjmował, że w takim przypadku naruszenie zasad współżycia społecznego musi być rażące i wyrażać się w wyjątkowej naganności zachowania pracownika (wyrok z dnia 22

kwietnia 2010 r., III PK 70/09, LEX nr 987172) oraz podkreślał wyjątkowość tej możliwości, co wymaga wszechstronnego rozważenia wszystkich okoliczności sprawy (wyrok z dnia 3 marca 2005 r., I PK 236/04, OSNP 2005 nr 21, poz. 337). Poglądy te są zgodne z podstawowym założeniem, że stosowanie art. 8 k.p. zawsze prowadzi do osłabienia zasady pewności prawa, co może być dopuszczalne jedynie wyjątkowo i w szczególnie uzasadnionych przypadkach.

Mając na uwadze to, że wobec braku zaskarżenia wyroku Sądu Rejonowego przez pozwanego wiążące jest rozstrzygnięcie w przedmiocie niezaisnienia ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powódkę. Jednak Sąd Okręgowy przyjmuje, że te same okoliczności mogą wpływać na ocenę roszczenia o przywrócenie do pracy. Wydaje się, że w tej sytuacji jest to założenie błędne.

Sąd Okręgowy powołuje także i inne okoliczności, mające uzasadnić zasądzenie roszczenia alternatywnego. Sąd ten podziela ustalenia Sądu pierwszej instancji i przyjmuje, że prowadzenie działalności zarobkowej przez powódkę, bez zawiadomienia pozwanego pracodawcy, świadczy o braku woli współpracy i narusza obowiązek pracownika dbałości o dobro zakładu pracy. W tej sytuacji konieczne jest odniesienie się do problemu naruszenia obowiązków pracowniczych, mającego polegać na niezawiadomieniu pracodawcy o prowadzeniu dodatkowej działalności zarobkowej. Pierwszym i zasadniczym problemem staje się w tym przypadku ustalenie podstawy takich obowiązków. Sąd Rejonowy stwierdza wyraźnie, że obowiązek ten wynika z „panującej u pozwanej praktyki” i na tej podstawie konstruuje kolejne wnioski. Na poparcie tego poglądu powołany został wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08 (OSNP 2010 nr 23-24, poz. 287). Należy wyraźnie stwierdzić, że wyrok ten nie może być odnoszony do okoliczności niniejszej sprawy. Dotyczył on bowiem dopuszczalności umownego wprowadzenia ograniczeń dodatkowego zatrudnienia, co nie miało miejsca w okolicznościach rozstrzyganej sprawy. Można więc jedynie tylko zauważyć, że możliwość wprowadzania umownych ograniczeń zasady wolności pracy jest w chwili obecnej sporna (zob. B. Cudowski: Zmiany regulacji prawnej dodatkowego zatrudnienia, w: *Studia Iuridica Lublensesia*, księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz, vol. XXIV, Lublin 2015).

Pomijając w tym miejscu dopuszczalność rozstrzygnięcia apelacji w oparciu o art. 477¹ k.p.c. należy stwierdzić, że uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie zawiera podstaw, by można było uznać, iż powódka dopuściła się wyjątkowo nagannych i rażących naruszeń obowiązków pracowniczych, które mogłyby uzasadniać zastosowanie art. 8 k.p. Można mieć nawet poważne wątpliwości, czy powódka w ogóle dopuściła się naruszenia jakichkolwiek obowiązków pracowniczych.

Z powyższych względów, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.

kc