



Sygn. akt II PK 196/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lipca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa J. W.

przeciwko W. Spółce z o.o. w Ł.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 lipca 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego we W.

z dnia 11 grudnia 2014 r.,

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

UZASADNIENIE

Powód J. W. wniósł powództwo przeciwko W. sp. z o.o. w Ł. o zasądzenie odszkodowania w wysokości 24.000 zł z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy wyrokiem z 15 września 2014 r. zasądził od pozwanej na rzecz powoda 24.000 zł brutto tytułem odszkodowania. Sąd ustalił, że powód pracował w S. W. z siedzibą w Ł. początkowo na stanowisku przedstawiciela naukowego w regionie W., D., a następnie od 29 stycznia 1998 r. przedstawiciela naukowo - handlowego i kierownika regionu w makroregionie W., D. i G. Umowami z 31 stycznia 1997 r. i 29 stycznia 1998 r. powód zawarł z S. W. w Ł. umowę o zakazie konkurencji zawierającą zobowiązanie do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej, świadczenia pracy w ramach stosunku pracy lub na podstawie innych niż Kodeks Pracy przepisów na rzecz innego podmiotu prowadzącego w stosunku do pracodawcy działalność konkurencyjną. Z dniem 1 grudnia 2005 r. powód, w wyniku przejęcia S. W. w Ł. przez W. sp. z o.o. w Ł., stał się pracownikiem pozwanej, zachowując dotychczasowe warunki zatrudnienia. Powód od 1 czerwca 2010 r. zarejestrował działalność gospodarczą pod firmą L. J. W. z siedzibą we W., której przedmiotem była organizacja szkoleń i wdrażanie systemów jakości. Powód pozyskiwał klientów za pomocą ogłoszeń umieszczonych na stronach internetowych, w prasie naukowej, ogłoszeń na uczelni i za pośrednictwem maili wysyłanych przez wykupione listy mailingowe. Ponadto, powód oferował szkolenia osobom, z którymi miał osobisty kontakt. Sąd Rejonowy ustalił daty i tematy organizowanych przez powoda szkoleń, zaznaczając, iż oferując szkolenia powód polecał sprzęt i produkty zawarte w ofercie W. sp. z o.o. w Ł. Sąd wskazał, że pozwana w celach promocyjnych nowych produktów kilka razy w roku zajmowała się organizacją lub współorganizacją wraz z uczelniami warsztatów, seminariów. W okresie od 2000 r. do 2011 r. pozwana zorganizowała do 3 szkoleń, seminariów albo warsztatów rocznie. W okresie od 2000 r. do 2011 r. cztery z nich miały charakter odpłatny i miały miejsce przed rozpoczęciem działalności gospodarczej przez powoda. W dniu 30 listopada 2013 r. pozwana powzięła wiedzę o prowadzeniu działalności gospodarczej przez powoda. W dniu 3 grudnia 2013 r. odbyła się rozmowa prezesa zarządu pozwanej z powodem, podczas której rozmawiano o prowadzonej przez niego działalności gospodarczej z zakresu organizacji szkoleń. W dniu 18 grudnia 2013 r. odbyło się kolejne spotkanie powoda z prezesem i wiceprezesem zarządu pozwanej. Podczas rozmowy przełożeni powoda stwierdzili, że jego działalność stanowi działalność

konkurencyjną i wezwali go do zakończenia działalności gospodarczej pod rygorem zwolnienia dyscyplinarnego, udzielili mu czasu na odpowiedź w przedmiocie dalszego prowadzenie przez niego działalności gospodarczej do 8 stycznia 2013 r. W dniu 31 grudnia 2013 r. powód wysłał pozwanej wiadomość e-mail, w której złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W tym samym dniu powód skontaktował się telefonicznie z wiceprezesem zarządu i poinformował, że rozwiązuje umowę o pracę oraz, iż przyczyną jest niemożność zakończenia prowadzonej działalności gospodarczej. W dniu 3 stycznia 2014 r. prezes zarządu wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na świadomym prowadzeniu działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy w formie własnej działalności gospodarczej, wbrew zawartej umowie o zakazie konkurencji z 29 stycznia 1998 r., w szczególności przez prowadzenie szkoleń z zakresu między innymi chromatografii, analityki laboratoryjnej, biotechnologii i biologii molekularnej. Sąd Rejonowy uznał, że powództwo podlegało uwzględnieniu przede wszystkim z powodów formalnych, ponieważ pozwana uchybiła terminowi do złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn wskazanych w tym oświadczeniu. Niezależnie od tego, analizując przyczynę rozwiązania stosunku pracy, Sąd uznał, że działalność powoda nie naruszała zakazu konkurencji i nie doszło do ciężkiego naruszenia przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wyrok Sądu Rejonowego pozwana zaskarżyła w całości. Zarzucono naruszenie: art. 217 § 3 k.p.c. w zw. z art. 227 i 249 k.p.c.; art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 245, 258, 299 k.p.c.; art. 328 § 2 k.p.c., a także art. 52 § 2 k.p.; art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 1 pkt 4 k.p. oraz art. 101¹ k.p. i art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Sąd Okręgowy we W. wyrokiem z 11 grudnia 2014 r. oddalił apelację pozwanej. Uznał, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, zebrał obszerny materiał dowodowy, na podstawie którego dokonał ustaleń faktycznych, jednak nieprawidłowa ocena stanu faktycznego doprowadziła

do częściowo błędnych wniosków, które nie miały jednak wpływu na prawidłowość ostatecznego rozstrzygnięcia. Badając merytoryczne podstawy rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, Sąd Okręgowy ocenił, że działalność powoda była działalnością konkurencyjną dla pozwanej, ponieważ organizował on szkolenia dla tego samego kręgu osób, które były w kręgu zainteresowań pozwanej, a przedmiot szkoleń prowadzonych przez obie strony był tożsamy. W ocenie Sądu należało zatem uznać, że powód prowadząc działalność konkurencyjną wobec pracodawcy, naruszył w sposób ciężki jeden z podstawowych obowiązków pracownika, tj. dbanie o dobro zakładu pracy. Zachowanie powoda było bezprawne i zawinione, a tym samym mogło stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Sąd jednocześnie stwierdził, że pozwana nie zachowała wymogów formalnych obowiązujących przy zakończeniu stosunku pracy w trybie art. 52 § 2 k.p. Wskazał, że w tej sprawie datą, od której należało liczyć termin miesięczny jest 3 grudnia 2013 r., gdyż najpóźniej w tym dniu pozwana miała pełną świadomość prowadzonej przez powoda działalności gospodarczej i jej charakteru. Pracodawca jednak ostateczną decyzję podjął 3 stycznia 2014 r., doręczając powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Zdaniem Sądu działanie to nastąpiło po upływie miesięcznego terminu. Zgodnie z art. 114 k.c. w zw. z art. 300 k.p. miesiąc liczy się za 30 dni i dla pozwanej termin ten, według Sądu, upłynął 2 stycznia 2014 r.

Wyrok Sądu Okręgowego pozwana zaskarżyła w całości. Zarzucono naruszenie przepisów prawa procesowego, to jest:

(-) art 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 378 § 1 k.p.c. poprzez:
(-) niewyjaśnienie podstawy prawnej wydanego rozstrzygnięcia, a w szczególności brak uzasadnienia, dlaczego w ocenie Sądu Okręgowego do obliczenia terminu z art. 52 § 2 k.p. winien znaleźć odpowiednie zastosowanie art. 114 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; (-) brak wskazania w uzasadnieniu wyroku faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności w zakresie dotyczącym ustalenia daty, od jakiej należało liczyć termin miesięczny, o którym mowa w 52 § 2 k.p.; (-) nie odniesienie się w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku do wszystkich przedstawionych przez

pozwana w apelacji zarzutów, tj. w szczególności naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (w zw. z art. 245, art. 258 i art. 299 k.p.c.) w zakresie dotyczącym daty, w jakiej pozwana powzięła informacje uzasadniające jej przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę.

Zarzucono ponadto naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

(-) art. 52 § 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji przyjęcie, iż pozwana uchybiła miesięcznemu terminowi na złożenie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż termin ten zaczął biec od 3 grudnia 2013 r., kiedy pozwana uzyskała informację o prowadzonej przez powoda działalności gospodarczej i jej charakterze, pomimo iż wiadomości, jakie uzyskała pozwana 3 grudnia 2013 r. nie były na tyle konkretne i sprawdzone, aby mogła nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu powoda, a zachowanie powoda naruszające jego podstawowe obowiązki pracownicze miało charakter ciągły i nie ustało przed złożeniem przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia;

(-) art. 114 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 52 § 2 k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż termin 1 miesiąca, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. liczy się za 30 dni oraz niezastosowanie art. 112 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i wskutek tego błędne przyjęcie, iż oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia złożone powodowi w 3 stycznia 2014 r., zostało złożone po upływie 1 miesiąca od chwili, kiedy pozwana dowiedziała się o przyczynie będącej podstawą rozwiązania umowy o pracę;

(-) art. 56 § 1 k.p. (w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) oraz art. 58 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, iż złożone powodowi przez pozwaną 3 stycznia 2014 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, a zatem powodowi przysługuje odszkodowanie, pomimo iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych, co stanowiło podstawę do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1

k.p., a oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia zostało złożone przed upływem terminu wskazanego w art. 52 § 2 k.p.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu we W. lub innemu sądowi równorzędnemu wraz z pozostawieniem temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za postępowanie kasacyjne przed Sądem Najwyższym, w tym o kosztach zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za wszystkie instancje według norm przepisanych.

Pełnomocnik powoda w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony pozwanej okazała się mieć uzasadnione podstawy.

Zasadniczym problemem decydującym o rozstrzygnięciu sprawy przez Sąd Okręgowy jest sposób wyliczenia miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. Sąd Okręgowy przyjął w zaskarżonym wyroku, że zastosowanie ma w tym przypadku art. 114 k.c. w związku z art. 300 k.p. i na tej podstawie ustalił, że pracodawca rozwiązując umowę o pracę z powodem uchybił terminowi na rozwiązanie niezwłoczne umowy o pracę.

Zarówno zarzuty procesowe, jak i materialne skargi dotyczą w istocie sposobu ustalenia miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p.

Z bezspornych ustaleń faktycznych wynika, że powód zawarł z pozwanym pracodawcą umowę o zakazie konkurencji. Pracodawca stwierdził, że prowadzona przez powoda działalność gospodarcza stanowi działalność konkurencyjną. Pomimo zobowiązania do zaprzestania prowadzenia tej działalności powód nie zastosował się do tego zalecenia, co ostatecznie doprowadziło do rozwiązania

umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. W takim przypadku pracodawca jest zobowiązany do zachowania terminu z art. 52 § 2 k.p.

W kwestii powyższej wielokrotnie wypowiadał się już Sąd Najwyższy. W pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć od jakiej daty należy rozpocząć liczenie tego miesięcznego terminu. Sądy obu instancji przyjęły, zgodnie z brzmieniem przepisu, że jest to dzień od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. Należało jednak mieć na uwadze, co umknęło Sądowi Okręgowemu, że naruszenie obowiązków powodowało ciągły charakter. Wynika to wprost z tego, że do dnia rozwiązania umowy o pracę prowadził on konkurencyjną działalność wobec swego pracodawcy.

Co do sposobu liczenia terminu z art. 52 § 2 k.p. w przypadkach ciągłego naruszania obowiązków pracowniczych Sąd Najwyższy zajmuje jednolite stanowisko. Orzeczenia tego dotyczące zapadały w różnych stanach faktycznych. Pierwsza grupa orzeczeń dotyczy ciągłego naruszania obowiązków pracowniczych pojedynczymi czynami. W takich przypadkach termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., OSNP 1998 nr 21, poz. 631).

Druga grupa orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczy bardziej zbliżonych stanów faktycznych do okoliczności rozstrzyganej sprawy. W sprawie dotyczącej utworzenia konkurencyjnej spółki Sąd Najwyższy przyjął, że takie zachowanie pracownika ma charakter ciągły, a bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna swój bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 236/00, LEX nr 551039). W wyroku z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 700/00, (OSNP 2003 nr 21, poz. 517) Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli naruszenie obowiązków pracowniczych polega na zawinionym zaniechaniu, mimo obowiązku czynienia, bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. należy liczyć odrębnie w stosunku do każdego kolejnego dnia utrzymującego się nieprzerwanie stanu naruszenia. Tożsame stanowisko zajął Sąd Najwyższy w przypadku czynu ciągłego polegającego na zaniechaniu (niepoddanie się obowiązkowi zleconych przez pracodawcę badań lekarskich). W wyroku z dnia 2 marca 2011 r., II PK 188/10 (OSNP 2012 nr 7-8, poz. 92) stwierdzono, że w takim

przypadku rozwiązanie stosunku pracy jest uzasadnione w każdym czasie (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389).

Rozpoczęciem biegu terminu zajmował się także Sąd Najwyższy na tle przepisów ustawy „antykorupcyjnej” zakazującej prowadzenia działalności gospodarczej. Przepis art. 5 ust. 2 tej ustawy stanowi podobnie, że właściwy organ rozwiązuje umowę o pracę najpóźniej po upływie miesiąca od dnia, w którym uzyskał informację o przyczynie rozwiązania umowy o pracę. W wyroku z dnia 20 maja 2014 r., I PK 206/13, (OSNP 2015 nr 11, poz. 144) wyrażony został pogląd, iż w przypadku trwającego stanu ciągłego naruszenia obowiązków (prowadzenie działalności gospodarczej) rozwiązanie umowy w tym okresie nie prowadzi do naruszenia miesięcznego terminu.

Powyższe poglądy Sądu Najwyższego dotyczące rozpoczęcia terminu do rozwiązania umowy o pracę w przypadkach czynów ciągłych są aprobowane w doktrynie prawa pracy (K.W. Baran, w: Kodeks Pracy. Komentarz, red. tegoż, Wolters Kluwer 2016, s. 417, L. Florek, w: Kodeks Pracy. Komentarz, red. tegoż, LEX a Woltersa Kluwer business, Warszawa 2011, s. 302-303).

Reasumując powyżej omówiony problem należy stwierdzić, że w przypadku ciągłego naruszania obowiązku pracowniczego polegającego na prowadzeniu zakazanej w umowie działalności konkurencyjnej nie rozpoczyna biegu miesięczny termin na rozwiązanie umowy o pracę określony w art. 52 § 2 k.p. Termin ten rozpoczyna bieg z chwilą ustania stanu naruszenia – zaprzestania prowadzenia konkurencyjnej działalności przez pracownika. Wcześniejsze tolerowanie ciągłego naruszenia przepisów prawa lub umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy nie może zasadniczo wpływać na ocenę dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę.

W związku z powyższym należy jedynie z obowiązku stwierdzić, że z utrwalonego stanowiska Sądu Najwyższego wynika, że zasadniczo do liczenia terminu z art. 52 § 2 k.p. odpowiednie zastosowanie znajduje art. 112 k.c. w związku z art. 300 k.p. (np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2005 r., I PK 531/03, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 234, czy z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 592/00, OSNP 2003 nr 13, poz. 309), a nie 114 k.c., który stosuje się do terminów biegnących z przerwami.

W tej sytuacji zasadnicze znaczenie dla ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy ma ocena spełnienia przesłanki rozwiązania niezwłocznego umowy o pracę z winy pracownika w postaci ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Podstawowe znaczenie ma w tym przypadku przypisanie pracownikowi winy umyślnej lub co najmniej rażącego niedbalstwa (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07, (OSNP 2009 nr 15-16, poz. 201 i powołane tam orzecznictwo). Sąd Okręgowy stwierdził co prawda w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że powód naruszył w sposób ciężki podstawowy obowiązek pracownika. Należy jednak pamiętać, że nie każde naruszenie umowy o zakazie konkurencji stanowi automatycznie ciężkie naruszenie obowiązku pracownika. Taka kwalifikacja naruszenia zawsze wymaga indywidualnej oceny każdego przypadku. Tak więc przy ponownym rozpoznaniu sprawy wydaje się konieczne wnikliwe rozważenie tej kwestii przez Sąd Okręgowy.

Reasumując należało uznać, że naruszony został art. 52 § 2 k.p. poprzez błędne określenie początku biegu miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy o pracę. Takie rozstrzygnięcie powoduje, że nie było potrzeby odnoszenia się przez Sąd Najwyższy do pozostałych zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego i materialnego, gdyż należało uznać skargę kasacyjną za oczywiście uzasadnioną.

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