



Sygn. akt II PSKP 60/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

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 12 października 2021 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 17 kwietnia 2019 r., sygn. akt XXI Pa [...],

- 1. uchyla zaskarżony wyrok i zmienia poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego w W. z dnia 22 kwietnia 2016 r. i zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 27.000 (dwadzieścia siedem tysięcy) zł tytułem odszkodowania,**
- 2. oddala skargę kasacyjną w pozostałym zakresie,**
- 3. koszty procesu w sprawie wzajemnie znosi między stronami.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W., wyrokiem z dnia 22 kwietnia 2016 r. oddalił powództwo E. B. o przywrócenie do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy w B. sp. z o.o. z siedzibą w W..

W dniu 1 października 2008 r. pozwana zatrudniła E. B. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisko sekretarza redakcji, w redakcji czasopisma „G.” w W., na cały etat, z wynagrodzeniem 8.000 zł. W § 5 ust. 2 pkt b umowy, powódka zobowiązała się nie podejmować innej pracy lub zatrudnienia bez zgody pracodawcy.

E. B. przeprowadziła wywiad z A. K. dla czasopisma „Z.”, który ukazał się w 2014 r. w sierpniowym numerze czasopisma. Powódka, przeprowadziła go bez wiedzy i zgody pozwanej, w tym Redaktora Naczelnego czasopisma „G.” – A. J..

Pracodawca, po powzięciu wiadomości o publikacji wywiadu powódki w czasopiśmie „Z.”, doręczył jej w dniu 23 lipca 2014 r. pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Jako przyczyny rozwiązania umowy wskazano: (-) 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.); (-) naruszenie podstawowych obowiązków wynikających z umowy o pracę oraz pełnienia funkcji sekretarza redakcji czasopisma „G.”; (-) utrata przez pracodawcę zaufania do powódki spowodowana wskazanymi okolicznościami oraz związana z tym niemożność kontynuowania przez pracodawcę współpracy z powódką na podstawie umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji uznał, że powódka ciężko naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze, w tym art. 100 § 2 pkt 4 k.p., który nakazuje dbać o dobro zakładu pracy.

Sąd Okręgowy w W., wyrokiem z dnia 19 stycznia 2017 r., oddalił apelację powódki. Wskutek wniesionej skargi kasacyjnej, wyrokiem z dnia 6 grudnia 2018 r., Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego (II PK 231/17).

Sąd Najwyższy podniósł, że 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, że pisma: „G.” i „Z.” to pisma konkurencyjne jako przedstawiające podobną tematykę i adresowane do wspólnego kręgu nabywców. Sąd Najwyższy uznał jednak, 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. Niewątpliwie zaoferowanie atrakcyjnego artykułu konkurencyjnemu pismu bez zgody przełożonego mogło być ocenione jako nielojalne 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 pismu nie została wyjaśniona w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Ponadto, wyjaśnienia wymagało 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 konsekwencji Sąd Najwyższy uznał za słuszny 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 jej winę, 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.

Po powtórnej ocenie rozpoznawanej sprawy, Sąd Okręgowy w W., wyrokiem z dnia 17 kwietnia 2019 r., oddalił apelację E. B..

Sąd odwoławczy na rozprawie apelacyjnej, w dniu 9 kwietnia 2019 r., przeprowadził dowód z przesłuchania stron, ograniczając go do przesłuchania E. B. na okoliczność przyczyn rozwiązania z nią stosunku pracy. Ponadto, stwierdził, że pracodawca dochował wszelkich warunków formalnych rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W konsekwencji spornym była ocena zasadności zastosowania tej formy rozwiązania stosunku pracy wobec zarzucanych powódce uchybień.

W ocenie tego Sądu niewiarygodne były zeznania powódki w zakresie, w jakim wskazywała, że § 5 pkt 2b umowy o pracę rozumiała jako zakaz zatrudnienia jako sekretarz redakcyjny w innym wydawnictwie. Po pierwsze, zeznania powódki w tym zakresie były wewnątrznie sprzeczne. Z jednej strony powódka, wskazując na swoje rzekome rozumienie powyższego zapisu twierdziła, że „nie powinna pracować jako sekretarz redakcji w innym wydawnictwie”, by we wcześniejszych zeznaniach wskazać, że rzekomo zwracała się do bezpośredniej przełożonej o wyrażenie zgody na współpracę z innymi wydawnictwami w trakcie urlopu. Stąd, Sąd odwoławczy przyjął, że strony zgodnie rozumiały zakaz innej pracy lub zatrudnienia bez zgody pracodawcy jako obejmujący zarówno wykonywanie pracy tożsamej z nawiązanym stosunkiem pracowniczym, jak również wszelkiej innej współpracy z pismami konkurencyjnymi dla pozwanego. Publikowanie na rzecz innego czasopisma wymagało zgody przełożonego powódki, który udzieliłby jej po konsultacji z władzami wydawcy (pracodawcy).

Sąd Okręgowy nie dał również wiary zeznaniom powódki w zakresie jej świadomości co do konkurencyjności magazynów G. i Z.. Powódka jako osoba z doświadczeniem powinna zdawać sobie sprawę ze zbliżonego zakresu tematycznego powyższych pism i ich grupy docelowej.

W dalszej ocenie Sąd odwoławczy nie dał wiary zeznaniom powódki w zakresie w jakim wskazywała, że uzyskała ona zgodę bezpośredniej przełożonej - powódka w ogóle nie pytała się jej, czy może pisać dla innych pism, a tym bardziej nie prosiła o zgodę na przeprowadzenie wywiadu dla Z. z A. K..

W podsumowaniu, Sąd Okręgowy wskazał, że w umowie o pracę powódki w § 5 ust. 2 lit. b strony postanowiły, iż „pracownik obowiązany jest w szczególności nie podejmować innej pracy lub zatrudnienia bez zgody pracodawcy”. Na gruncie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie ulegało natomiast wątpliwości, że celem zawartego postanowienia umownego było ustanowienie zakazu nawiązywania współpracy bez zgody pracodawcy, publikowania w konkurencyjnych czasopismach, które to artykuły jednocześnie byłyby materiałem możliwym do opublikowania w magazynie G.. Chociaż powódka nie posiadała w zakresie powierzonych jej obowiązków sporządzania artykułów, czy też przeprowadzania wywiadów, zdawała sobie sprawę z faktu związania umową w zakresie „wyłącznieści” jej pracy na rzecz pozwanej w odniesieniu do wydawnictw konkurencyjnych i w stosunku do pozwanego pracodawcy.

W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że działanie powódki naruszyło obowiązującą strony umowę o pracę i zawartą w nim zasadę wyłączności, a w konsekwencji stanowiło czyn bezprawny. Działaniom powódki można było przypisać zaś stopień winy w postaci rażącego niedbalstwa. W ocenie Sądu odwoławczego, powódka nie przewidywała następstw skutku swojego działania, chociaż powinna ze względu na charakter zajmowanego stanowiska, nie tylko je przewidywać, ale i mieć ich świadomość. Powódka motywowana kwestią finansową, całkowicie zignorowała następstwa swoich działań oraz potencjalną niekorzyść z nich płynącą na rzecz pozwanego. Zamiar przeprowadzenia wywiadu nie obejmował jednak chęci wyrządzenia pozwanemu pracodawcy szkody.

Dalej, Sąd odwoławczy wskazał, że podstawą rozwiązania umowy o pracę z powódką nie było naruszenie umowy o zakazie konkurencji, a podjęcie przez nią działalności mającej szkodliwy wpływ dla redakcji G.. Stanowiło to zatem naruszenie obowiązku wynikającego z § 5 ust. 2b umowy o pracę, polegającego na zakazie podejmowania działalności szkodzącej wydawnictwu, z którym powódkę łączyła umowa o pracę (art. 100 § 2 pkt. 4 k.p.). Dobrem chronionym pracodawcy był zaś interes, rozumiany jako oczekiwanie lojalności od pracownika, zaufania i dbałości o konkurencyjność wydawnictwa, na rzecz którego pracowała powódka.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki jako bezzasadną.

Skargę kasacyjną wniósł pełnomocnik powódki, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości.

W podstawach skargi kasacyjnej wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie: (-) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 6 k.c. związku art. 398²⁰ k.p.c., przez ich nieprawidłowe zastosowanie, to jest w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy i ustalony stan faktyczny Sąd błędnie zastosował wskazane przepisy i zakwalifikował działania powódki jako ciężkie i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w sytuacji gdy działanie powódki miało dla pracodawcy taki sam skutek (ciężar), jaki ma akceptowalne działanie innych osób stale współpracujących z pozwaną. Dodatkowo błędne uznanie, że powódka dokonała ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w sytuacji, gdy zgodnie z wytycznymi Sądu Najwyższego, pracodawca winien wykazać, że działania powódki naruszyły jego sytuację materialną i finansową. Po przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania, strona pozwana nie zgłosiła żadnego dowodu na tę okoliczności, w związku z tym - nie wykazała, aby działania powódki godziły w jej sferę finansową, by poniosła jakąkolwiek szkodę. Nie można więc uznać, że działania powódki nosiły znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.; (-) naruszenie art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 116 k.p. w związku z art. 8 k.p., przez ich błędną wykładnię i zastosowanie, to jest uznanie, że pracodawca winien w ramach postępowania sądowego, wszczętego na skutek odwołania się pracownika od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, wykazać tylko jedną z trzech przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, w sytuacji gdy jako podmiot profesjonalny, posiadający odpowiednie służby, winien wykazać co najmniej większość wskazanych przyczyn, bowiem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest środkiem wyjątkowym (tym bardziej w kontekście ochrony wynikającej art. 39 k.p.), bolesnym dla pracownika i wykorzystywanym po dokładnym zbadaniu stanu faktycznego, co winno mieć wyraz w oświadczeniu. Jeżeli większość przyczyn jest pozornych, to oznacza, że pracodawca podszedł do obowiązków nałożonych na siebie w sposób lekceważący i niezasługujący na ochronę prawną i tym samym nie mamy do czynienia z ciężkim naruszeniem

obowiązków w zakresie przeprowadzenia wywiadu dla konkurencyjnego czasopisma, w sytuacji, gdyby było to dla pozwanej ciężkie naruszenie, to pozwana z pewnością wskazałaby tylko jedną przyczynę, nie dodając dodatkowych przyczyn, które okazały się fikcyjne.

Mając powyższe na uwadze, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz jego zmianę przez uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd drugiej instancji oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obydwie instancje oraz postępowanie przed Sądem Najwyższym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega uwzględnieniu, choć nie wszystkie przedstawione zarzuty zasługują na aprobatę. W przedmiotowej sprawie, wobec braku oparcia skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, zakres kognicji Sądu Najwyższego wytyczyły zarzuty podniesione w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego. Jednocześnie wskazane podstawy oznaczają, że Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany poczynionymi w toku procesu ustaleniami faktycznymi.

Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy w myśl art. 398¹⁶ k.p.c. orzekł co do istoty sprawy, uznając, że podstawa naruszenia prawa materialnego jest oczywiście uzasadniona. Oczywiście naruszenie prawa materialnego zachodzi wówczas, gdy bez pogłębionej analizy wchodzących w grę przepisów można stwierdzić, że doszło do uchybienia przepisom prawa materialnego. Zarzuty powódki przedstawione w apelacji, sprowadzające się do naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. okazały się trafne. Tym samym Sąd Najwyższy uzyskał podstawę do definitywnego zakończenia sprawy, zwłaszcza, że jej przedmiot i zakres dotyczą typowych aspektów sporów pracowniczych, które oscylują wokół problematyki rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W ocenie Sądu Najwyższego, w rozpatrywanej sprawie nie doszło do ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

Z orzecnictwa Sądu Najwyższego wynika, że wymienione w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ciężkie naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2018 r., II PK 233/17, LEX nr 2590753).

W niniejszej sprawie, co wynika z jednoznacznych ustaleń faktycznych, zakres zadań powódki nie obejmował sporządzania artykułów oraz wywiadów, chociaż sporadycznie były one zlecane powódce, na podstawie umów cywilnoprawnych. Zatem bezprawność zachowania została odniesiona do naruszenia § 5 pkt 2b umowy o pracę, w którym strony postanowiły, że „pracownik obowiązany jest w szczególności nie podejmować innej pracy lub zatrudnienia bez zgody pracodawcy”. Przeprowadzenie przez powódkę wywiadu z A. K., a następnie opublikowanie go na łamach Zwierciadła, mogło stanowić naruszenie tego postanowienia umowy, skoro – co również znajduje potwierdzenie w materiale dowodowym – powódka nie uzyskała na tę publikację zgody pracodawcy. Jednakże sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w tym trybie. Bezprawności musi bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych elementów. Stąd słuszne są zarzuty apelacji, odnoszące się do naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 30 § 4 i 56 k.p.,

przez ich błędną wykładnię i brak wykazania, że działanie powódki polegające na przeprowadzeniu wywiadu z A. K. było nacechowane złą wolą powódki w tak wysokim stopniu, że można jej przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Ocena czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień winy pracownika, którego należy dokonać, mając na uwadze ogół okoliczności istotnych dla sprawdzenia stosunku pracownika do całokształtu obowiązków służbowych, a nie jednorazowego zachowania. Innymi słowy, wyróżnienie - wśród zawinionych naruszeń obowiązków pracowniczych - kwalifikowanego, ze względu na zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., rażącego niedbalstwa ma charakter zindywidualizowany. Znaczenie ma, z jednej strony, niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania, z drugiej zaś, kontekst sytuacyjny, który pozwala na zweryfikowanie przekroczenia miary staranności minimalnej. Na gruncie sprawy nakładają się dwa elementy, zakres obowiązków powódki i to o czym pisał w tej sprawie Sąd Najwyższy (II PK 231/17), że dążenie pracodawcy do osiągnięcia maksymalnych zysków, sukcesu ekonomicznego oraz do osiągnięcia pozycji dominującej na rynku 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. Jeżeli zatem ocenimy działanie powódki przez pryzmat całokształtu okoliczności, to pojawia się wniosek, że lekkomyślność lub zwykłe niedbalstwo daje powód jedynie do wypowiedzenia stosunku pracy, a to z racji na objęcie powódki ochroną z art. 39 k.p. było niedopuszczalne.

Przedstawiona ocena nakazuje poddać w wątpliwość elementy kwalifikacji zachowania powódki jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jeżeli, według ustaleń Sądu Okręgowego, publikacja wywiadu w czasopiśmie Z. była motywowana wyłącznie względami finansowymi, a powódka ignorowała fakt konkurencyjności obu pism, to nie można wnioskować, że działanie powódki zmierzało (było nakierowane) do uatrakcyjnienia innego, konkurencyjnego dla redakcji G. czasopisma. 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2020 r., I PK 62/19, LEX nr 3207671). Ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być zaś dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

Kwestia naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy nierozzerwalnie łączy się z uznaniem danego obowiązku pracowniczego za podstawowy, a jego naruszenia - za zawinione. Stąd też aktywny staje się zarzut apelacji, w zakresie w jakim zarzuca naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez zaniechanie dokonania całościowej i wnikliwej oceny stopnia zagrożenia interesów pracodawcy. Konsekwencją bezprawnego i zawinionego zachowania pracownika nie musi być rzeczywista szkoda albo utrata spodziewanych korzyści. Wystarczy, że na tle obiektywnie istniejących okoliczności zaistniało potencjalne, choć skonkretyzowane zagrożenie dla interesów pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560 oraz z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). Tak rozumiane zagrożenie dla interesów pracodawcy nie zostało ujawnione. Warunku powyższego nie spełnia twierdzenie Sądu Okręgowego, że podjęta przez powódkę działalność miała szkodliwy wpływ dla redakcji G..

Interes pracodawcy rozumiany natomiast jako oczekiwanie lojalności od pracownika wynika z art. 100 § 2 pkt. 4 k.p. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego naruszenie nieskonkretyzowanej zasady (obowiązku) lojalności pracowniczej ani spowodowana tym utrata zaufania do pracownika, który podjął działalność konkurencyjną, na ogół nie usprawiedliwia natychmiastowego pozbycia się pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., chyba że w konkretnych okolicznościach sprawy doszło do wykazanego kwalifikowanego naruszenia żywotnych lub istotnych interesów pracodawcy. Tym samym wracamy do wątku naruszenia interesów pracodawcy i stwierdzenia, że ta przesłanka ciężkiego

naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. – nie została spełniona. Innymi słowy, konfrontując ustalenia poczynione w sprawie z poglądami wyrażonymi w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego, pracodawca nie wykazał, czy faktycznie jednorazowe działanie powódki prowadziło do naruszenia albo zagrożenia jego interesów.

Nie można bowiem elementu szkody upatrywać jedynie w hipotetycznych, nieskonkretyzowanych założeniach, opartych na subiektywnych ocenach. Nie przekonuje bowiem stwierdzenie, że „szkoda” pozwanego polegała na działaniu powódki zmierzającym do uatrakcyjnienia innego, konkurencyjnego dla redakcji G. czasopisma, a wywiad, który powódka przeprowadziła dla Zwierciadła mógł być głównym wywiadem G., co mogło przełożyć się na wyższą sprzedaż gazety. Wszystkie te argumenty nie wskazują na skonkretyzowane zagrożenie dla interesów pracodawcy.

Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał uwagę, że podstawowe obowiązki pracownicze, ciężkie ich naruszenie są to kategorie prawne, które mogą być dookreślone tylko z uwzględnieniem okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Zakres podstawowych obowiązków związany jest z rodzajem świadczonej pracy (zajmowanym stanowiskiem – tu sekretarz redakcji). Do podstawowych obowiązków pracowniczych o charakterze powszechnym należą te wymienione w art. 100 k.p. Do takich – powszechnych i podstawowych – został zakwalifikowany normatywnie obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08, LEX nr 585369). 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.).

Podsumowując, Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Po wszechstronnej analizie wszystkich okoliczności rozpoznawanej sprawy i wyważeniu usprawiedliwionych interesów obu stron, Sąd Najwyższy w obecnym składzie, ustalił, że uwzględnienie żądania powódki o przywrócenie do pracy jest niecelowe (art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p.). Jest to zatem wyjątek, który - z faktu, że proces kończy się innym werdyktem niż proponowany w pozwie - sprowadza się do obowiązku ścisłej wykładni (*exceptiones non sunt extendendae*), z uwzględnieniem okoliczności sprawy, czy powrót pracownika do pracy ma szanse na prawidłowe realizowanie w przyszłości praw i obowiązków stron stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

Impulsem do zastosowania art. 45 § 2 k.p., były te aspekty występujące w sprawie, które ukierunkowane *pro futuro* uniemożliwiały właściwe wykonywanie przez powódkę stosunku pracy na stanowisku sekretarza redakcji. Przede wszystkim chodzi o charakter pracy powódki oraz przedmiot działalności pracodawcy. Jako sekretarz redakcji powódka pozostawała co do zasady członkiem mniejszego lub większego zespołu współpracowników, a tu wymagane są co najmniej poprawne relacje z tym zespołem. Umiejętność ich zbudowania lub utrzymania pozostaje istotna dla pracodawcy, umożliwia przecież prawidłowe funkcjonowanie. Nie można zatem odrzucać całkowicie tego elementu oceny zachowań pracownika, także przy ustalaniu, czy przywrócenie do pracy pozostaje celowe (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2011 r., I PK 21/11, LEX nr 1001274). Również upływ czasu miał istotny wpływ na ostateczne rozstrzygnięcie sądu. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało jej doręczone w dniu 23 lipca 2014 r. Od tego zdarzenia minęło 7 lat. Ocena celowości i możliwości przywrócenia pracownika do pracy powinna zaś uwzględniać całokształt okoliczności istniejących w chwili zamknięcia rozprawy.

Nie jest natomiast trafny zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 116 k.p. w związku z art. 8 k.p.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że poza sporem pozostawało, iż pozwany w piśmie rozwiązującym umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wskazał jako przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę (-) 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.); (-) naruszenie podstawowych obowiązków wynikających z umowy o pracę oraz pełnienia funkcji Sekretarza Redakcji czasopisma „G.”; (-) utrata przez pracodawcę zaufania do powódki spowodowana wskazanymi okolicznościami oraz związana z tym niemożność kontynuowania przez pracodawcę współpracy z powódką na podstawie umowy o pracę. Dla oceny czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest zgodne z prawem wystarczające jest wykazanie, że choć jedna z podanych przyczyn jest prawdziwa i daje podstawy do przyjęcia, iż pracownik w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki. W orzecznictwie Sądu Najwyższego odnośnie do wypowiedzenia umowy o pracę utrwalony jest pogląd, że pracodawca może w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę wskazać kilka (więcej niż jedną) przyczyn wypowiedzenia. Jeżeli spośród kilku podanych przyczyn wypowiedzenia uzasadniona okaże się tylko jedna, może ona stanowić wystarczającą podstawę do uznania przez sąd pracy w sprawie wszczętej w wyniku odwołania pracownika od wypowiedzenia (art. 44 k.p.), że wypowiedzenie było zgodne z prawem (w szczególności z art. 30 § 4 k.p.) i uzasadnione (art. 45 § 1 k.p.; por. wyrok z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 312/00, LEX nr 551016; z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265; z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 35 z glosą A. Wypych - Żywickiej, GSP-Przegląd Orzecznictwa 2008 nr 1, s. 135-140; z dnia 23 listopada 2010 r., I 105/10, LEX nr 686795; z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 140/14, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 10, s. 541-545 z glosą B. Bury, OSP 2017 nr 6, poz. 63; z dnia 21 stycznia 2016 r., III PK 54/15, LEX nr 2038975). Powyższy pogląd zaaprobował Sąd Najwyższy także w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę (art. 55 § 1¹ k.p.) w wyroku z dnia 10 kwietnia 2008 r., II PK 88/07 (LEX nr 469173), przyjmując, że pracownik może wskazać kilka

przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, a rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn była usprawiedliwiona.

W ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym sprawę, również w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) możliwe jest wskazywanie kilku przyczyn, które pracodawca kwalifikuje jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, a dla zgodności z prawem takiego oświadczenia woli wystraczające jest wykazanie przez pracodawcę przynajmniej jednej z nich. Artykuł 30 § 4 k.p. stanowi, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Wymóg ten należy postrzegać w kategorii minimalistycznego warunku, jaki powinien być spełniony przez pracodawcę przy wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, decydującego z formalnego punktu widzenia o ważności złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli. Zatem nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazać większą liczbę zarzutów, z których tylko jeden może okazać się prawdziwy i tym samym będzie uzasadniać zgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę. Obowiązkiem sądu pracy jest bowiem badanie każdej ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn odrębnie i dokonanie jej oceny przy uwzględnieniu bezprawności zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenia albo zagrożenia interesów pracodawcy, zawinienia obejmującego zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Wbrew odmiennemu stanowisku skarżącego ustawodawca w art. 30 § 4 k.p. nie wprowadził ograniczenia by dla zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia konieczne było udowodnienie przez pracodawcę wszystkich wskazanych przez niego przyczyn, zwłaszcza w sytuacji, gdy uprzednio pracodawca niezgodnie z prawem rozwiązał z pracownikiem stosunek pracy. Należy mieć na względzie, że elementem prawnej konstrukcji natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika jest konieczność zachowania

terminu, w którym pracodawca może skorzystać ze swej kompetencji w tym zakresie. Zgodnie z art. 52 § 2 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę w ciągu miesiąca od dnia uzyskania wiadomości uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zatem już powyższy przepis ogranicza pracodawcę w zakresie dopuszczalności wskazywania zarzutów uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym, co w praktyce eliminuje ich multiplikację.

Mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁶ i 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.