



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 stycznia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa P. J. i K. D.

przeciwko G. S.A. w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 15 stycznia 2025 r.,

skarg kasacyjnych powodów od wyroku Sądu Okręgowego w Świdnicy

z dnia 9 marca 2023 r., sygn. akt VII Pa 30/22,

**uchyla zaskarżony wyrok w całości i przekazuje sprawę do
ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Świdnicy,
pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

Piotr Prusinowski Bohdan Bieniek Romualda Spyt

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Świdnicy, wyrokiem z dnia 4 listopada 2021 r., zasądził od strony pozwanej G. S.A. w W. (poprzednio J. Sp. z o.o. w W.) na rzecz powoda P. J. kwotę 32.143,08 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (pkt I), a na rzecz powódki K. D. kwotę 92.098,30 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (pkt II).

W sprawie ustalono, że powód od dnia 1 stycznia 2016 r. był zatrudniony u pozwanej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika działu eksportu, logistyki i transportu. Jego średnie miesięczne wynagrodzenie wynosiło 10.714,36 zł brutto. Z kolei powódka była zatrudniona od dnia 1 września 2015 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora generalnego. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 30.699,46 zł brutto.

W dniu 27 kwietnia 2017 r. między G. S.A. w W., a M. P. zawarto warunkową zobowiązującą umowę sprzedaży udziałów spółki J.. Umowa skutkowałą zmianą w zarządzie spółki, a następnie przejęciem spółki J. przez spółkę G. S.A. W połowie 2018 r. powódka otrzymała od G. S.A. w W. propozycję objęcia stanowiska prezesa lub vice-prezesa Spółki J. z chwilą odejścia ówczesnego jej prezesa M. P.. Powódka przyjęła propozycję, jednak w połowie października, dowiedziała się, że propozycja nie jest aktualna, a spółka zaproponowała jej objęcie stanowiska Dyrektora Zarządzającego. Powódka propozycję tę odrzuciła.

W okresie od października do grudnia 2018 r. powódka zorganizowała kilka spotkań z innymi pracownikami spółki, podczas których komentowała pracę ówczesnego zarządu spółki, wyrażała niechęć dalszej współpracy, rozważała możliwość założenia swojej firmy. Rozmowy te polegały na wymianie pomysłów, jednakże bez konkretów i szczegółów, co do formy przyszłej działalności czy podstaw zatrudnienia osób obecnych na tych spotkaniach. Spotkania odbywały się zarówno na terenie pozwanej spółki, jak i w restauracjach zlokalizowanych na terenie S..

W ocenie Sądu Rejonowego, same pisma stanowiące rozwiązania umów o pracę powodów były zbyt ogólnikowe. Z ich treści nie wynikała dokładana przyczyna rozwiązania stosunku pracy, nie wynikało także, w jakim okresie nastąpiło rażące

naruszenie obowiązków pracowniczych, a także co było tym rażącym naruszeniem, z jakiej wiedzy i z jakiego majątku pracodawcy mieli korzystać powodowie. W toku postępowania strona pozwana próbowała konkretyzować przyczyny zwolnienia powodów, jednakże materiał dowodowy, a także obszernie zeznania świadków nie potwierdziły utworzenia konkurencyjnej względem pozwanej spółki. Zdaniem Sądu Rejonowego, działania podjęte przez powodów nie mogły być przyczyną ich dyscyplinarnego zwolnienia skoro z zebranego materiału dowodowego nie wynikało, aby powodowie w sposób ciężki naruszyli podstawowe obowiązki pracownicze, łamiąc zasady etyki zawodowej, ochrony i zachowania bezpieczeństwa majątku i tajemnicy handlowej spółki i jej wizerunku przez działanie na szkodę pracodawcy, organizując konkurencyjną podmiot, korzystając z wiedzy i majątku pracodawcy oraz podważając autorytet spółki w oczach klientów i współpracowników. W związku z powyższym Sąd Rejonowy uznał rozwiązania umów o pracę za bezzasadne, co skutkowało uwzględnieniem roszczenia o odszkodowania.

Sąd Okręgowy w Świdnicy, wyrokiem z dnia 9 marca 2023 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Świdnicy z dnia 4 listopada 2021 r. w ten sposób, że oddalił powództwa powodów oraz rozstrzygnął o kosztach procesu (pkt I i II).

W ocenie Sądu Okręgowego, istotne były dwie kwestie. Pierwsza dotyczyła tego, czy złożone powodom przez pracodawcę oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia odpowiadało wymogom formalnym, to jest było konkretne i rzeczywiste; druga, czy w sprawie zaistniały szczególne okoliczności uzasadniające złożenie przez pracodawcę takiego wypowiedzenia.

Odnosząc się do pierwszej z nich, Sąd Okręgowy stwierdził, że oświadczenie pracodawcy zostało złożone powodom w trybie nagłym, na skutek zaistnienia szczególnych okoliczności, które głęboko dotknęły zarząd, choć rzeczywiście nie były one do końca sprecyzowane, a oświadczenie pracodawcy nie zawierało precyzyjnego wskazania, jakie to konkretnie zdarzenia miały spowodować złożenie takiego oświadczenia.

Niemniej powodowie przez okres kilku ostatnich miesięcy (przed złożeniem im przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym) nie podejmowali li tylko przygotowawczych, ale konkretne działania w zakresie rozpoczęcia działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy.

Oświadczenie pracodawcy z dnia 13 grudnia 2018 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, choć nie zawierało ostrych, opatrzonych datami i szczegółami zachowań powodów, które stać miały za złożeniem takiego oświadczenia, to jednak nie budziło wątpliwości, w ocenie Sądu odwoławczego, że sposób ich przedstawienia spełniał wymóg konkretności. Sąd ten zauważył, że w sposób generalny wymieniono naganne zachowania powodów, które były nacechowane działaniem na szkodę pracodawcy przez „organizowanie konkurencyjnej spółki, korzystając z majątku i wiedzy pracodawcy”. W kontekście ustalonego przebiegu zachowania powodów, w okresie poprzedzającym otrzymanie oświadczenia, Sąd Okręgowy nie miał wątpliwości, że treść tego oświadczenia dawała jasno do zrozumienia powodom, z jakiej to przyczyny pracodawca wypowiedział im umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Sąd odwoławczy zauważył, że oczywiście organizowanie prywatnych spotkań przez pracowników, podczas których poruszana jest sytuacja pracodawcy, przechodzącego wówczas zmiany własnościowe i organizacyjne oraz poszukiwanie sposobu odnalezienia się w nich przez uczestniczących w rozmowach pracowników nie jest zabroniona. Jednak Sąd odwoławczy uznał, że te spotkania miały inny charakter, czego Sąd Rejonowy nie dostrzegł lub zbagatelizował. Otóż ich organizatorką i prowadzącą była powódka, która była zawiedziona zmianą postawy pracodawcy odnośnie do powierzenia jej stanowiska w zarządzie spółki i stąd nie potwierdziła jeszcze dalszego zatrudnienia na stanowisku kierowniczym. To powódka przedstawiała wizję niepewnej sytuacji bytu spółki i możliwość podjęcia alternatywnej pracy w ewentualnie przez nią założonej i prowadzonej nowej działalności gospodarczej, o tym samym profilu co pracodawca. Choć jej propozycja nie była wówczas sformalizowana to, w ocenie Sądu Okręgowego, ogólne założenie było jasne i jednoznaczne. Sąd ten uznał, że najważniejsze dla organizowanej przez powodów działalności konkurencyjnej było przejęcie pracowników strony pozwanej zajmujących w spółce ważne stanowiska, a zarazem posiadających wiedzę, doświadczenie i kontakty handlowe.

Z kolei co do tego, czy zaistniałe okoliczności uzasadniały rozwiązanie stosunków pracy, to w ocenie Sądu Okręgowego powodowie byli kluczowymi pracownikami, dysponowali szeroką wiedzą na temat funkcjonowania spółki i

posiadali uprawnienia w zakresie zarządzania. Tak więc informacja o tym, że powodowie zamierzają otworzyć konkurencyjną działalność w tej samej branży, w przekonaniu Sądu, usprawiedliwiała fakt złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Odnosząc się do okoliczności, że nie zostały jeszcze podjęte przez powodów żadne kroki natury formalnej, w zakresie organizacji nowej działalności gospodarczej, Sąd Okręgowy zgodził się ze stanowiskiem pełnomocnika strony pozwanej, że nie ma to istotnego znaczenia, skoro jak wykazano, powodowie podjęli przygotowania w tym kierunku.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy orzekł z mocy art. 386 § 1 k.p.c.

Skargi kasacyjne – tożsamej treści – wniósł pełnomocnik powodów, zaskarżając w całości wyrok Sądu Okręgowego. W podstawach obu skarg wskazano na nieważność postępowania na mocy art. 379 pkt 4 k.p.c., przez rozpoznanie sprawy przez Sąd drugiej instancji w składzie jednego sędziego, co ograniczyło prawo powodów do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy, wobec zastosowania art. 15z¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Ponadto doszło do naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik postępowania (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), a mianowicie: (-) art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 w związku z art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c., polegające na sporządzeniu przez Sąd drugiej instancji rażąco wadliwego uzasadnienia zaskarżonego wyroku, w oderwaniu od literalnego brzmienia przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego, bez wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, ustalenia udowodnionych faktów, dowodów na których oparł się Sąd drugiej instancji oraz dowodów, którym Sąd ten odmówił mocy dowodowej, bez wskazania, jakie przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia Sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, a jakie nie, w jakiej proporcji pozostają w stosunku do siebie przyczyny udowodnione w stosunku do nieudowodnionych, jaką wagę przypisał sąd przyczynom udowodnionym a jaką wagę nieudowodnionym (rangę w kontekście spełniania przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych), zwłaszcza w sytuacji, kiedy Sąd Okręgowy biegunowo odmiennie w stosunku do wyroku Sądu Rejonowego ocenił spełnianie przez kwestionowane oświadczenie pracodawcy wymogu konkretności i

prawdziwości, jak również bez wskazania procesu myślowego, który doprowadził do tak odmiennej oceny materiału dowodowego; (-) art. 233 § 1 k.p.c., polegające na sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenie dowodów przeprowadzonych w niniejszym postępowaniu, to jest przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i tym samym wyrażenie dowolnego, niemającego oparcia w regułach prawidłowego rozumowania i doświadczenia życiowego, poglądu według, którego spotkania organizowane przez powódkę miały inny charakter niż opisany przez Sąd Rejonowy, w sytuacji gdy tak wyciągnięte wnioski nie uwzględniają treści nagrania rozmowy zaprezentowanej przez stronę pozwaną, nie honorują szczególnej, napiętej i nerwowej sytuacji w jakiej znaleźli się pracownicy pozwanej w obliczu zmian struktury właścicielskiej pozwanej spółki oraz kiedy wnioski te są powieleniem ocen pracowników świadków, którzy w chwili składania zeznań pozostawali w zatrudnieniu u strony pozwanej, a w szczególności zeznań M. K.; (-) art. 233 § 1 k.p.c., polegające na sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenie dowodów przeprowadzonych w niniejszym postępowaniu i przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów.

Dalej, wskazano na naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie: (-) art. 30 § 4 k.p., przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, niezawierająca ostrych, opatrzonych datami i niezbędnymi elementami zachowań powodów, które stać miały za złożonym oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę, spełnia wymóg konkretności; (-) art. 30 § 4 k.p., przez jego błędne zastosowanie wobec braku wyraźnych podstaw i ustaleń, z których wynikać miałyby, że zaprezentowana powodom przyczyna rozwiązania stosunku pracy była przyczyną prawdziwą; (-) art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że podejmowanie decyzji w przedmiocie zwolnienia dyscyplinarnego w trybie nagłym uprawnia pracodawcę do ogólnikowego i nieprecyzyjnego formułowania przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego; (-) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na nietrafnym przyjęciu, że informacja o tym, że powodowie zamierzają otworzyć konkurencyjną działalność w tej samej branży stanowiła usprawiedliwioną podstawę rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, w sytuacji kiedy Sąd odwoławczy nie poczynił ustaleń, aby zamiarem powodów było jednoczesne

pozostawanie w zatrudnieniu u pozwanej i prowadzenie działalności konkurencyjnej, a ponadto kiedy takie przyjęcie nie honoruje uprawnień powodów do wypowiedzenia stosunku pracy z pozwaną bez podawania przyczyny, iż strony nie zawarły umowy o pracę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz uprawnień o swobodnym decydowaniu o sposobie zarobkowania; (-) art. 56 § 1 k.p. przez jego niezastosowanie i tym samym oddalenie powództwa w całości, w sytuacji kiedy umowę o pracę rozwiązano z powodami z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę.

Mając powyższe na uwadze, pełnomocnik powodów wniosł o uchylenie zaskarżonego wyroku na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. i rozpoznanie merytoryczne sprawy, przez oddalenie apelacji pozwanego i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powodów kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem drugiej instancji, ewentualnie, gdy zaistnieją podstawy przewidziane w art. 398¹⁵ k.p.c., uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, a ponadto zasądzenie od pozwanego na rzecz powodów kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa prawnego za to postępowanie według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na skargi kasacyjne pozwana wniosła o ich oddalenie oraz zasądzenie od powodów na jej rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem Najwyższym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności z uwagi na podniesione przez skarżących zarzuty naruszenia przepisów postępowania należy odnieść się do oceny zasadności tych zarzutów. W tej płaszczyźnie najdalej idącym zarzutem jest nieważność postępowania, którą skarżący wiążą ze sprzecznym z przepisami prawa ukształtowaniem sędziowskiego składu orzekającego, ponieważ sprawa została rozpoznana w składzie jednoosobowym, czyli z naruszeniem art. 379 pkt 4 k.p.c. w związku z art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych

chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 2095). Prawdą jest, że od dnia 26 kwietnia 2023 r., zgodnie z uchwałą składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego - zasada prawna - z dnia 26 kwietnia 2023 r., III PZP 6/22 (OSNP 2023 nr 10, poz.104), rozpoznanie sprawy cywilnej przez sąd drugiej instancji w składzie jednego sędziego ukształtowanym na podstawie art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy covidowej ogranicza prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP), ponieważ nie jest konieczne dla ochrony zdrowia publicznego (art. 2 i art. 31 ust. 3 Konstytucji RP) i prowadzi do nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.). Jednocześnie Sąd Najwyższy ustalił, że przyjęta w uchwale wykładnia prawa obowiązuje od dnia jej podjęcia. A zatem nie zachodzi nieważność postępowania, ponieważ Sąd Okręgowy wydał zaskarżony wyrok w składzie jednoosobowym przed dniem 26 kwietnia 2023 r.

Nie są również uzasadnione dalsze zarzuty naruszenia prawa procesowego. Po pierwsze, naruszenie art. 327¹ § 1 k.p.c. może być usprawiedliwione tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia wyroku uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wywodu, który doprowadził do wydania orzeczenia, a także w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego. Pisemne uzasadnienie orzeczenia sądowego stanowi zaś jedynie materializację przyczyn decyzji podjętej przez sąd po rozpoznaniu sprawy i jest sporządzane już po jej zakończeniu. Oznacza to, że niezamieszczenie określonego elementu rozumowania, bądź uwzględnienie go w lakoniczny sposób w uzasadnieniu wyroku nie świadczy samo w sobie o tym, że dany element nie został przez sąd uwzględniony w procesie decyzyjnym (miał wpływ na wydanie wyroku). Innymi słowy, naruszenie przez sąd drugiej instancji zasad sporządzania uzasadnienia orzeczenia (aktualnie uregulowanych w art. 327¹ i art. 387 § 2¹ k.p.c.) jedynie wyjątkowo może stanowić usprawiedliwioną podstawę kasacyjną, co ma miejsce, gdy wskutek uchybienia wymaganiom stawianym uzasadnieniu zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej, czyli gdy stwierdzone wady mogły mieć szczególnie negatywny wpływ na wynik sprawy. Taka sytuacja w rozpoznawanej sprawie nie zachodzi.

W końcu nie ma podstaw do podzielenia zapatrywania skarżącego odnośnie do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Postępowanie kasacyjne nie jest dedykowane

ocenie wiarygodności i mocy dowodów (art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c.), o czym skarżący wiedzieć powinien. Zagadnienie to jest jednolicie interpretowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025, z dnia 24 listopada 2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405, czy też z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366), a tym samym ten wątek nie podlega dalszemu wyjaśnieniu.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa materialnego, które okazały się uzasadnione, wstępnie należy wskazać, że zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę jest wypowiedzenie. W drodze wyjątku Kodeks pracy w art. 52 przewiduje tylko trzy przypadki upoważniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (ze skutkiem natychmiastowym) w razie wystąpienia winy ze strony pracownika, z powodu której nie można żądać od pracodawcy kontynuowania zatrudnienia. Rozwiązanie to spełnia rolę swoistego odstąpienia od umowy, gdy druga strona nie wywiązuje się w istotny sposób ze swoich obowiązków. Przepis ten jako wyjątkowy nie może być interpretowany rozszerzająco (T. Bakalarz, W. Muszalski: Komentarz do art. 52 [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. W Muszalski, K. Walczak, Warszawa 2024).

Konstrukcja ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ma charakter złożony, w tym znaczeniu, że tworzą ją zarówno elementy obiektywne, jak i subiektywne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 226/14, LEX nr 1678960). Te pierwsze odnoszą się do bezprawności zachowania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2015 r., II PK 105/14, LEX nr 1663403), polegającej na pogwałceniu podstawowych obowiązków oraz skorelowanego z tym naruszenia bądź zagrożenia interesów pracodawcy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 2021 r., II PSK 24/21, LEX nr 3113274). Z kolei aspekt subiektywny to podmiotowa wadliwość zachowania pracownika wynikająca z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. Oba wymiary pozostają ze sobą w ścisłej koincydencji i w płaszczyźnie funkcjonalnej mają zdolność wzajemnej substytucji (zob. K.W. Baran Krzysztof [w:] K.W. Baran Krzysztof (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, Warszawa 2022, LEX).

Bezprawność zachowania pracownika przejawia się w nieprzestrzeganiu przezeń porządku prawnego, a ściślej - naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego. Obiektywnej cenie podlega, czy pracownik naruszył swoje podstawowe obowiązki. Bezprawność stanowi element przedmiotowy kwalifikacji danego zachowania. Dla zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. decydujące znaczenie ma ustalenie, czy dany obowiązek jest podstawowy, a w dalszej kolejności - czy jego naruszenie ma charakter ciężki.

Co do obowiązków pracowniczych, trzeba pamiętać, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p., nawiązując stosunek pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym. Rodzaj pracy, do jakiej wykonywania zobowiązał się pracownik, powinien być określony w akcie kreującym stosunek pracy i doprecyzowany w pisemnym zakresie czynności, a także w drodze poleceń pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 149/02, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2004 Nr 4, poz. 7). Z zobowiązaniem pracownika do wykonywania umówionego rodzaju pracy pozostaje w związku wiele mniej lub bardziej szczegółowych powinności, których źródłem są przepisy aktów prawnych z zakresu prawa pracy, a nawet zwyczaj zakładowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2003 r., I PK 425/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 345). Niektóre z tych obowiązków precyzują wymagania, jakim powinna odpowiadać wykonywana praca (zarówno w aspekcie ilościowym, jak i jakościowym), inne określają reguły zachowania w trakcie pełnienia pracy, a jeszcze inne odnoszą się do zachowań pracownika warunkujących kontynuowanie więzi prawnej, jaką jest stosunek pracy. Podstawowe obowiązki pracownicze zostały skatalogowane w art. 100 k.p., chociaż w sposób niepełny, o czym świadczy użyty w § 2 tego przepisu zwrot „w szczególności”. Przepis art. 100 k.p. określa przy tym pewną hierarchię obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy stwierdził, a Sąd Okręgowy nie dokonał odmiennych ustaleń, że zebrany materiał dowodowy nie pozwala na przypisanie powodowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w kontekście naruszenia etyki zawodowej, ochrony i zachowania bezpieczeństwa majątku i tajemnicy handlowej spółki i jej wizerunku, to jest przez działanie na szkodę pracodawcy,

organizując konkurencyjną spółkę, korzystając z wiedzy i majątku pracodawcy oraz podważając autorytet spółki w oczach klientów i współpracowników. Trudno zaakceptować wniosek Sądu Okręgowego, że powodowie byli kluczowymi dla funkcjonowania spółki pracownikami, dysponowali szeroką wiedzą na temat jej funkcjonowania i uprawnieniem w zakresie zarządzania, a informacja o tym, że zamierzają oni otworzyć konkurencyjną działalność w tej samej branży - w przekonaniu Sądu odwoławczego - usprawiedliwiała fakt złożenia przez pracodawcę powodom oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym. Sąd Okręgowy nie wskazał bowiem żadnego konkretnego obowiązku, o randze podstawowej, którego naruszenia dopuścili się powodowie.

Sama bezprawność zachowania pracownika (jeśli miała mieć miejsce) nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego ciężkiego charakteru. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo (wyroki Sądu Najwyższego: dnia z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 oraz z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy 2005 Nr 12, poz. 16). O istnieniu tej postaci winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Innymi słowy, przypisanie pracownikowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie jest możliwe bez wykazania mu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, przy czym ocena ta powinna odbywać się przez pryzmat całokształtu okoliczności sprawy, a nie tylko spojrzenia pracodawcy na to (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2023 r., I PSK 100/22, LEX nr 3592111).

W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej nań się godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, jeżeli nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać najwyżej winę nieumyślną w postaci lekkomyślności w pierwszej sytuacji lub niedbalstwa w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy

nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pracownikowi winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez niego w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika minimalnej staranności.

Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może mieć zarówno charakter jednorazowy, sporadyczny, jak i ciągły, a w przypadku zaniechań także trwałe (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 183/16, LEX nr 2320362). Każdorazowo w swych następstwach powinno skutkować co najmniej poważnym zagrożeniem interesów – zarówno majątkowych, jak i niemajątkowych – 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 niezakłóconego funkcjonowania pracodawcy. W tym kontekście warto przywołać uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 210/97 (OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 301), w którym podkreślono, że nie każde naruszenie obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia, które spowodowały zagrożenie interesu pracodawcy, choćby przez zaistnienie niebezpieczeństwa istotnej szkody w mieniu. Jednak to nie wysokość szkody przesądza w konkretnym przypadku o zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Podkreślić jednocześnie należy, że kwestia naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy nierozdzielnie łączy się z uznaniem danego obowiązku pracowniczego za podstawowy, a jego naruszenia - za zawinione. Ten związek w sprawie nie został przedstawiony przez Sąd Okręgowy ani też nie zostało zdyskredytowane w tym zakresie stanowisko Sądu pierwszej instancji.

Naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy Sąd Okręgowy dopatrywał się w rozmowach powodów, prowadzonych w różnych składach osobowych (w tym z innymi pracownikami) na temat sytuacji bieżącej spółki, a także pomysłu,

wystosowanego przez powódkę, w zakresie rozpoczęcia prowadzenia działalności, która mogła być uznana za konkurencyjną przez wstąpienie na ograniczony rynek nowego podmiotu, zorganizowanego ewentualnie przez przejęcie istotnych pracowników strony pozwanej wraz z posiadaną przez nich wiedzą, doświadczeniem i kontaktami z klientami. Jednocześnie Sąd Okręgowy ustalił, że powodowie, w celu realizacji tego przedsięwzięcia nie podjęli żadnych kroków, w tym formalnie organizujących powstanie nowej działalności. W ocenie Sądu Okręgowego, prowadzone przez powodów przygotowania (sprowadzające się wyłączenie do rozmów) w zakresie rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej, uzasadniały podjęcie przez zarząd strony pozwanej decyzji o rozwiązaniu z powodami umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Owszem, w wyroku z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 208/04 (LEX nr 150109) Sąd Najwyższy wywiódł, że każde bezprawne zachowanie pracownika (uchybiecie podstawowym obowiązkom pracowniczym) zawinione przez niego subiektywnie stanowi zagrożenie dla interesów pracodawcy. Sąd Najwyższy stwierdził w tezie tego wyroku, że świadome organizowanie przez pracownika równoczesnego przejścia kilku pracowników do pracodawcy prowadzącego działalność konkurencyjną może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż takie przejście musiałoby spowodować „zawirowanie personalne”, konieczność poszukiwania i rekrutacji nowych pracowników, potrzebę wdrożenia ich w działalność przedsiębiorstwa, zapoznania z jej rodzajem i specyfiką, a w konsekwencji zaburzenie rytmu pracy, a w sytuacji, gdy część z przejętych pracowników miała dostęp do bazy klientów - przynajmniej potencjalne - istniało zagrożenie także interesów majątkowych pracodawcy, skoro ewentualne ujawnienie danych osobowych klientów mogło pracodawcę narazić na odpowiedzialność odszkodowawczą z tego tytułu. Należy jednak podkreślić, że w stanie faktycznym, leżącym u podstaw tego rozstrzygnięcia ustalono, że pracownik organizujący owo przejście, miał podpisaną umowę o zakazie konkurencji w czasie stosunku pracy i podjął konkretne czynności (wykraczające poza rozmowę) w celu realizacji przedsięwzięcia (między innymi zawarł porozumienie z prezesem konkurencyjnej spółki w sprawie przejścia części pracowników). Na gruncie zaś niniejszej sprawy,

aktywność powodów sprowadzała się wyłącznie do prowadzenia ogólnych rozmów, których przedmiotem był pomysł uformowania własnej działalności gospodarczej, który – co ustaliły orzekające w sprawie sądy – nigdy nie wyszedł poza tę fazę. Powodowie nie zdecydowali o formie przyszłej działalności, czy podstawach zatrudnienia osób obecnych na tych spotkaniach, jak też nie podjęli innych czynności organizacyjnych, w tym marketingowych, by w jakikolwiek sposób weryfikować potencjalny sukces ekonomiczny. W końcu powodów ze spółką nie łączył zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej ani klauzula konkurencyjna.

Podsumowując, warunkiem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako naruszenie jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy tego naruszenia do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością), czyli wina. Dodatkowym elementem pozwalającym na zakwalifikowanie zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest naruszenie jego działaniem lub zaniechaniem interesów pracodawcy lub co najmniej zagrożenie tym interesom.

Wystąpienie wskazanych przesłanek kwalifikacyjnych ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku. Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma bowiem charakter klauzuli generalnej, zaś ocena zastosowania przepisów zawierających takie klauzule (zwroty niedookreślone, jak ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych) zależy od całokształtu ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283 oraz z dnia 5 listopada 2008 r., III SK 22/08, OSNP 2009 nr 23 - 24, poz. 331).

Trzeba jednak wyraźnie podkreślić, że bezprawność zachowania i wina pracownika oraz skutki owego bezprawnego i zawinionego zachowania dla pracodawcy stanowią odrębne przesłanki kwalifikacyjne ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego i wystąpienie jednej z nich nie przesądza o zaistnieniu pozostałych. Niespełnienie zaś chociażby jednej z tych przesłanek

wyklucza możliwość uznania zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Obowiązek udowodnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika spoczywa na pracodawcy, zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza obowiązek udowodnienia nie tylko bezprawnego zachowania, ale także winy pracownika. Nie chodzi tu zatem o jakiekolwiek naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane. Dopiero wykazanie przez pracodawcę, że pracownik dopuścił się zawinionego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, pozwala na ocenę tego zachowania przez pryzmat art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2022 r., I PSK 233/21, LEX nr 3417290).

Konstrukcja rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, podobnie jak w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę, została oparta na zasadzie przyczynowości. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. żadne okoliczności nie zwalniają pracodawcy od obowiązku poinformowania pracownika o motywach rozwiązania umowy, w tym również ocena pracodawcy, że przyczyna – mimo że nie została wskazana – była pracownikowi znana (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98, LEX nr 40594). W razie natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę, bez względu na to, czy rozwiązanie następuje z winy, czy bez winy pracownika, ustawodawca oparł prawo do rozwiązania umowy na wymogu istnienia przyczyny wyraźnie przewidzianej przez ustawę. W tym przypadku ustawodawca nie zastosował ochrony opartej na klauzuli generalnej „przyczyn uzasadniających rozwiązanie bez wypowiedzenia”, ale ujął je w dwa zamknięte pozytywnie katalogi: przyczyn zawinionych (art. 52 § 1 k.p.) oraz przyczyn niezawinionych (art. 53 § 1 i 2 k.p.) przez pracownika.

Dodatkowo trzeba wyraźnie podkreślić, że w przypadku wniesienia przez pracownika odwołania do sądu pracy (pozwu o przywrócenie do pracy lub zasądzenie odszkodowania) ustaleniom i ocenie sądu podlega jedynie przyczyna rozwiązania stosunku pracy ujawniona przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu (art. 30 § 4 k.p.), a nie inne okoliczności, które również mogłyby usprawiedliwiać i uzasadniać decyzję pracodawcy co do zakończenia stosunku pracy,

jednak nie zostały wyraźnie ujawnione w chwili składania oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Na pozwanym pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, że podane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy (i tylko te) przyczyny rzeczywiście zachodzą oraz uzasadniają przyjęcie, że pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., oraz przytoczyć w tym celu wszystkie znane mu dowody dla potwierdzenia faktów, z których wywodzi skutki, zgodnie z obowiązującą w polskim procesie cywilnym zasadą kontradyktoryjności.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Niepodanie przyczyny wypowiedzenia lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa (art. 30 § 4 k.p.) i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 k.p. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Ogólne wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach konkretnej sprawy stanowi uogólnienie zarzutów skonkretyzowanych wcześniej w pismach doręczonych pracownikowi i zamieszczonych w jego aktach osobowych. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2020 r., III PK 16/19, LEX nr 3260251). Jeżeli zatem takie wymogi stawiane są oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu stosunku pracy, który – jak to wielokrotnie podkreślano – jest zwykłym trybem rozwiązania stosunku pracy, to co najmniej te same – co do wagi – jeśli nie bardziej restrykcyjne wymogi – co do konkretności – powinny być respektowane przy trybie nadzwyczajnym, za który uważane jest rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 k.p.).

W niniejszej sprawie zaś Sąd Okręgowy z jednej strony stwierdza, że „oświadczenie pracodawcy, które zostało złożone powodom w trybie nagłym na skutek zaistnienia szczególnych okoliczności, które głęboko dotknęły zarząd pracodawcy, rzeczywiście nie było do końca sprecyzowane, nie zawierało precyzyjnego wskazania, jakie to konkretnie zdarzenia miały spowodować złożenie takiego oświadczenia”, by w zdaniu kolejnym przyjąć, iż „oświadczenie pracodawcy z dnia 13 grudnia 2018 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, choć nie zawiera ostrych, opatrzonych datami i szczegółami zachowań powodów, które stać miały za złożeniem takiego oświadczenia, to jednak nie budzi wątpliwości, że sposób ich przedstawienia spełnia wymóg konkretności”.

Wymogu konkretności, we wskazanym wyżej rozumieniu, z całą pewnością nie spełnia treść oświadczenia pracodawcy, w którym w sposób generalny wymieniono naganne zachowania powodów, zakładając hipotetycznie, że realizowały one aspekt działań na szkodę zatrudniającego przez organizowanie konkurencyjnej spółki, korzystając z majątku i wiedzy pracodawcy.

Sumując powyższe uwagi, podjęcie przez pracownika przygotowań w płaszczyźnie organizacji nowej działalności gospodarczej (o profilu zbieżnym z profilem pracodawcy) w postaci rozmów z innymi pracownikami, wymiany pomysłów, rozważania koncepcji, nie stanowi samo w sobie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), w tym obowiązku dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), gdy działania te- poza sferą werbalną – nie przybierają innej postaci.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

[a.ł.]