

**Wyrok z dnia 5 września 1997 r.
I PKN 223/97**

Pracownik podejmujący działalność gospodarczą kolidującą z jego rolą jako strony stosunku pracy powinien przejawiać szczególną dbałość, by w praktyce nie prowadziło to do zagrożenia dobrego imienia pracodawcy; jego zachowanie nie spełniające tego wymagania stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę niezależnie od tego czy można mu przypisać winę.

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Roman Kuczyński, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 września 1997 r. sprawy z powództwa Jerzego B. przeciwko Zakładowi Energetycznemu W.-Teren SA, Rejon Energetyczny K.J. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie, premię, nagrodę jubileuszową i odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 27 stycznia 1996 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Powód Jerzy B. wniósł kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 27 stycznia 1997 r. [...], którym Sąd ten oddalił jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Warszawy-Pragi z dnia 28 lipca 1996 r. [...]. Wyrokiem Sądu pierwszej instancji jego powództwo o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie, premię i nagrodę jubileuszową zostało oddalone. Ponadto Sąd ten stwierdził swoją niewłaściwość w zakresie rozszczenia o odszkodowanie i sprawę w tej części do rozpoznania przekazał Sądowi Rejonowemu dla Warszawy-Mokotowa, Wydziałowi Cywilnemu.

W kasacji postawiony został zarzut naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

1. art. 381, art. 382 i art. 227 KPC poprzez nieprzeprowadzenie przed Sądem drugiej instancji uzupełniającego postępowania dowodowego, mimo że potrzeba jego przeprowadzenia ujawniła się po wydaniu wyroku przez Sąd pierwszej instancji,
2. art. 233 § 1 i art. 316 § 1 KPC poprzez oczywiste wadliwą ocenę dowodów (danie wiary świadkom Ewie R. i Romualdowi B., pomimo że w ich zeznaniach występują nie dające się usunąć sprzeczności oraz pominięcie tego, że świadek Ewa R. pozostaje z powodem w konflikcie o bardzo dużym stopniu natężenia, a także danie wiary treści "notatki służbowej" z dnia 7 listopada 1994 r., mimo że dotyczy ona zdarzenia, które miało miejsce dzień później, tj. 8 listopada 1994 r.) oraz art. 328 § 2 KPC poprzez nieustosunkowanie się w uzasadnieniu wyroku do oczywistych sprzeczności w zeznaniach świadków Ewy R. i Romualda B.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zasługuje na uwzględnienie. Powód został zwolniony z pracy przez Zakład Energetyczny W.-Teren SA, Rejon Energetyczny K.J. w drodze wypowiedzenia umowy o pracę z powodu wykorzystania przez niego stanowiska pracowniczego w prowadzonej przez niego działalności gospodarczej. Będąc zatrudniony u pozwanego w charakterze elektromontera oświetlenia drogowego, powód prowadził jednocześnie prywatną działalność gospodarczą w zakresie instalatorstwa elektrycznego. Sąd pierwszej instancji, a za nim także Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, uznały, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było uzasadnione, a przy tym nie doszło do naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Nastąpiło ono na piśmie, po uprzednim zawiadomieniu o zamiarze wypowiedzenia dwóch związków zawodowych działających u pracodawcy. Było ono uzasadnione, gdyż świadek Ewa R. potwierdziła treść złożonej skargi na powoda do Zakładu Energetycznego, z której wynika, że powód - w związku z prowadzoną przez niego działalnością w zakresie instalatorstwa energetycznego (a konkretnie prowadzonymi na jej rzecz pracami instalacyjnymi) - groził jej i jej rodzinie, że odetnie prąd, jeżeli nie rozliczą się z nim z umowy o dzieło. Groźba ta stanowiła wykorzystanie stanowiska służbowego w zakładzie pracy, gdyż powód, który wykonywał u świadka prace instalacyjne w ramach ("prywatnej") umowy o dzieło, nie mógł grozić swojemu klientowi, że pozbawi go energii tylko dlatego, iż ten nie rozliczył się z umowy o dzieło. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, co zaaprobował Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, powód powinien tak wykonywać swoją działalność gospodarczą, żeby nie kolidowała z jego pracą zawodową, a przede wszystkim powód nie powinien wykorzystywać stanowiska pracownika pozwanego zakładu do swoich celów prywatnych. Sąd drugiej instancji słusznie przy tym uznał, że apelacja powoda sprowadzała się do polemiki z prawidłowymi ustaleniami i rozważaniami Sądu Pracy, który zgromadzony materiał ocenił zgodnie z wymaganiami określonymi w art. 233 § 1 KPC. Polemika ta została w zasadzie powtórzona w skardze kasacyjnej. Powód cytując zeznania świadków Ewy R. i Romualda B. wyciąga z nich odmienne wnioski niż te, które zostały wyprowadzone przez Sąd pierwszej instancji i zaaprobowane w postępowaniu apelacyjnym. Świadek Ewa R. konsekwentnie podtrzymywała swoją skargę i zawarte w niej zarzuty, że powód groził jej i jej rodzinie odcięciem prądu do budynku, w przypadku gdy nie rozliczy się z nim w związku z zawartą umową o (dzieło) wykonanie prac instalatorskich. Okoliczność ta, potwierdzona przez rodzinę świadka Ewy R. w zeznaniach i składanych pismach (męża i dziadka Ewy R.), była między innymi podstawą wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Strona pozwana podejmując decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę kierowała się także uzasadnioną obawą, że pracy powoda w terenie nie cechowała należyta rzetelność i jakość. Usługowo-gospodarcza działalność powoda w terenie była nierozzerwalnie związana z zatrudnieniem powoda u pozwanego na podstawie umowy o pracę. Pozwany Zakład Energetyczny przyjmował i zatwierdzał bowiem prace instalatorskie powoda (jako rzemieślnika prowadzącego działalność gospodarczą na własny rachunek) wykonywane między innymi u osób fizycznych. Wykorzystanie przez powoda zatrudnienia u pozwanego do załatwienia spraw prywatnych przy zakładaniu instalacji elektrycznych i groźba pod adresem świadka Ewy R., że odetnie prąd w jej budynku, niewątpliwie narażała dobre imię strony pozwanej.

Sąd Najwyższy jest zdania, że powyższe ustalenia i oceny zawarte w zaskarżo-

nym wyroku są trafne. Ponadto zdaniem Sądu Najwyższego przy ocenie zawartych w kasacji zarzutów naruszenia przepisów postępowania należy mieć na względzie, iż jego cel i zakres wyznaczone są przez materialnoprawną istotę przedmiotu sporu, którym jest to, czy wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było uzasadnione (w rozumieniu art. 38 i 45 KP), co oznacza, iż powinno zmierzać ono do wszechstronnego wyjaśnienia tej właśnie kwestii, a nie wszelkich możliwych podnoszonych przez strony wątpliwości, czy wytykanych sprzeczności. W tym zaś zakresie należy pamiętać, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym (typowym) sposobem rozwiązywania stosunku pracy przez pracodawcę (a także i pracownika) i z tej perspektywy powinien być oceniany ustawowy wymóg jego uzasadnienia. W przypadku powoda - przy ocenie, czy dokonane mu wypowiedzenie było uzasadnione - nie można pominąć, że wykonywanie przez niego w ramach tzw. działalności gospodarczej prac instalatorskich (elektrycznych) w gruncie rzeczy pozostawało w sprzeczności z jego rolą pracownika Zakładu Energetycznego. Stanowiło ono bowiem działalność konkurencyjną wobec strony pozwanej, a ponadto z uwagi na jej kontrolno-nadzorcze funkcje w zakresie prac instalatorsko-elektrycznych, rodziło sytuację dość niejednoznaczną, groźną dla jej dobrego imienia i prawidłowego wywiązywania się z wyznaczonych jej przez prawo zadań i stąd też powinno być traktowane jako coś wyjątkowego. Wyjątkowość sytuacji, wynikająca z kolizji między funkcją pracowniczą i prowadzeniem przez powoda działalności gospodarczej (określonego typu), powoduje, że w przypadku wypowiedzenia mu umowy o pracę należało mniej rygorystycznie podchodzić do wymagania istnienia "uzasadnienia" dla jego dokonania. Interes strony pozwanej, wyrażający się w zagrożeniu jej dobrego imienia oraz baczeniu przez nią, by nie pojawiały się podejrzenia i wątpliwości co do prawidłowego wywiązywania się z ciążących na niej obowiązków względem państwa i klientów, stanowi w tym wypadku wystarczające uzasadnienie dla przyznania jej prawa rozstania się z pracownikiem przez złożenie mu wypowiedzenia umowy o pracę. Jeżeli więc w związku z prowadzeniem przez powoda, poza stosunkiem pracy, robót instalacyjnych doszło do nieporozumień i skarg (skargi), to jest to stan, który - niezależnie od tego, czy i w jakim stopniu został przez niego zawiniony - stanowi zagrożenie interesów strony pozwanej (jej dobrego imienia i prawidłowego funkcjonowania), co uzasadniało rozwiązanie z nim umowy o pracę. Przy takim rozumieniu, na tle rozstrzyganej sprawy, "uzasadnienia" wypowiedzenia umowy o pracę - a zdaniem Sądu Najwyższego tak właśnie powinno być ono w tym wypadku pojmowane - jako bezprzedmiotowe należy uznać dociekanie i wyjaśnianie w drodze przeprowadzania dodatkowego postępowania dowodowego - czego w istocie domaga się kasacja - czy i jaka groźba została przez pozwanego skierowana pod adresem Ewy R. i jej rodziny oraz czy i jakich nieścisłości można dopatrzeć się w składanych przez nią zeznaniach i wyjaśnieniach. Godząc się na konflikt między rolą pracownika Zakładu Energetycznego i rolą wynikającą z "prywatnego" prowadzenia prac instalatorskich o charakterze elektrycznym, powód powinien liczyć się z tym, że taki konflikt stanowi sam w sobie potencjalne zagrożenie interesów jego pracodawcy oraz że w razie zaktualizowania się tego zagrożenia, nawet bez jego winy, pracodawca musiałby mieć możliwość rozwiązania z nim umowy o pracę w drodze wypowiedzenia. Podobną myśl starał się wyrazić także Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pisząc, że "pracodawca posiada zarówno prawo doboru pracowników oraz prawo do wypowiedzenia umowy o pracę tym pracownikom, co do których ma uzasadnione podejrzenie niewłaściwego

wykonywania obowiązków, mających w powyższym przypadku ścisły związek z pracą zawodową". Uwzględniając wspomniany konflikt ról pracownika i "rzemieślnika" można przyjąć, że wystarczającym uzasadnieniem dla wypowiedzenia umowy o pracę jest uzasadnione podejrzenie niewłaściwego wykonywania obowiązków, polegających na dbaniu o dobre imię pracodawcy, a co najmniej na unikaniu działań, które w nie godzą oraz na niewykorzystywaniu pozycji wynikającej z zatrudnienia u pracodawcy dla załatwiania - poprzez stosowanie groźby - prywatnych interesów (poza stosunkiem pracy). Pracownika prowadzącego działalność gospodarczą, która stawia w dość niejednoznacznej sytuacji jego pracodawcę, jak było to w przypadku powoda, obciąża swoje ryzyko, wynikające z możliwości zgłaszania do pracodawcy pretensji (skarg) w związku z tą działalnością (co może rodzić uzasadnione "podejrzenie", iż narusza on swoje obowiązki) polegające na tym, iż ich zgłoszenie zostanie potraktowane jako wystarczające uzasadnienie dla wypowiedzenia mu umowy o pracę, gdyż sam fakt zgłoszenia skargi stanowi zagrożenie dla interesów pracodawcy, niekorzystnie wpływając na opinię o nim i angażując go w wyjaśnianie sprawy. Jeżeli więc pracownik decyduje się na działalność gospodarczą konkurującą i kolidującą z jego rolą wynikającą ze stosunku pracy, to powinien ją tak prowadzić, by pracodawca nie miał kłopotów ze skargami od "prywatnych" klientów pracownika.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====