

Wyrok z dnia 5 kwietnia 2005 r.

I PK 208/04

Świadome organizowanie przez pracownika równoczesnego przejścia kilku pracowników do pracodawcy prowadzącego działalność konkurencyjną może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Przewodniczący SSN Maria Tyszel, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2005 r. sprawy z powództwa Macieja Z. przeciwko S. Spółce z o.o. w O. o odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 30 kwietnia 2004 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił apelację Macieja Z. od wyroku Sądu Rejonowego w Olsztynie z dnia 26 stycznia 2004 r. [...], nie obciążając powoda kosztami postępowania w sprawie.

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

Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2004 r. [...] zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Olsztynie z dnia 26 stycznia 2004 r. [...], oddalający powództwo Andrzeja B. i Macieja Z. o odszkodowanie, w ten sposób, że zasądził od „S.” Spółki z o.o. w O. na rzecz na rzecz Andrzeja B. kwotę 9.000 zł, a na rzecz Macieja Z. kwotę 12.000 zł tytułem odszkodowania za naruszające prawo rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena: Andrzej B. pracował w Spółce „S.” od 2 stycznia 2002 r. na stanowisku Dyrektora do spraw Sprzedaży i Marketingu, z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 9.000 zł. Strony zawarły umowę o zakazie konkurencji. Maciej Z. został za-

trudniony w tej Spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony od 11 lipca 2002 r. do 11 stycznia 2003 r. w charakterze dyrektora Regionu z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 4.000 zł. Kolejną umowę o pracę strony zawarły na okres od 12 stycznia do 31 grudnia 2003 r. Ponieważ zadaniem Andrzeja B. było zreorganizowanie Spółki „S.” celem utrzymania firmy na rynku styropianowym, jej władze pozostawiły mu swobodę w kierowaniu działem sprzedaży oraz w doborze pracowników. Wobec tego, Andrzej B. na swoich współpracowników wybrał Macieja Z. i Jacka P., z którymi pracował uprzednio w firmie G. Poza działem sprzedaży powodowi podlegała również produkcja. Pod koniec 2002 r. Andrzej B. podjął rozmowy z władzami konkurencyjnej Spółki „S.”, a mianowicie z prezesem jej zarządu - Marcinem Z. i jednoosobowym właścicielem - Michałem L., co do podjęcia w niej pracy. W grudniu 2002 r. z Marcinem Z. konsultował się także Maciej Z. Powodowie dokonali ustaleń w zakresie przyszłego zatrudnienia w Spółce „S.”. Rozmawiali z innymi pracownikami strony pozwanej, namawiając ich do przejścia do pracy w „S.”. Pod koniec stycznia 2003 r. odbyli telefoniczną rozmowę, podczas której zastanawiali się nad ostateczną decyzją w kwestii przejścia do pracy w konkurencyjnej firmie. Jednak zarówno Andrzej B., jak i Maciej Z. nadal pracowali u strony pozwanej. W dniu 13 maja 2003 r. prezes Spółki „S.” rozwiązał z powodami umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zarzucił im brak lojalności i działanie na szkodę spółki.

W ocenie Sądu Rejonowego, w rozpoznawanej sprawie istotne znaczenie ma nagranie telefonicznych rozmów powodów dotyczących przejścia do pracy w konkurencyjnej firmie. Rozmowy te miały charakter skonkretyzowany, a Andrzej B. i Maciej Z. przedstawili w nich „rzeczywisty stan rzeczy”. Zdaniem tego Sądu, wskazana przez stronę pozwaną przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest konkretna. Należy oceniać ją w kontekście rozmowy prezesa Spółki z powodami, poprzedzającej wręczenie pism rozwiązujących umowy o pracę. Wynika z niej, że w chwili rozwiązania stosunku pracy powodowie mieli świadomość, na czym polegał brak lojalności i działanie na szkodę Spółki. Według Sądu, nie bez znaczenia jest również rola powodów jaką pełnili u strony pozwanej. Andrzej B. właściwie kierował całą firmą, zaś Maciej Z. zajmował równie odpowiedzialne stanowisko. Prezes Spółki pokładał w nich wielkie nadzieje i zaufanie, pozostawiając im znaczną swobodę w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Przygotowywanie przez powodów przejścia całej grupy pracowników do konkurencyjnej firmy jest moralnie i prawnie naganne. Jednym z podstawowych

obowiązków pracownika jest bowiem jego lojalność wobec pracodawcy, przejawiająca się w dbaniu o jego interesy, tak finansowe, jak i organizacyjne. Gdyby powodowie zrealizowali swój plan, to „doprowadziłoby to do paraliżu pozwanego”.

Sąd Okręgowy nie podzielił poglądu i argumentacji Sądu pierwszej instancji w kwestii zasadności rozwiązania z powodami stosunków pracy. Zdaniem tego Sądu, art. 52 § 1 k.p. ujmuje przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trzy grupy. Do pierwszej z nich należy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie każde zatem naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Zastosowanie art. 52 § 1 k.p. uzasadnione jest tylko wtedy, gdy pracownik naruszy podstawowe obowiązki pracownicze świadomie, w sposób zawiniony, co stwarza dla interesów pracodawcy zagrożenie. Sąd uznał, że działania powodów polegające na podjęciu rozmów w sprawie ewentualnego zatrudnienia w konkurencyjnej firmie w wyniku złożonej im propozycji przez jej prezesa, nie wyczerpuje przesłanek określonych w powołanym przepisie. Porozumiewanie się z potencjalnym nowym pracodawcą z konkurencyjnej branży nie powoduje automatycznego narażenia dotychczasowego pracodawcy na szkodę i nie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z zawartym przez strony porozumieniem z dnia 23 kwietnia 2003 r., Andrzej B. kończył pracę u strony pozwanej z dniem 31 maja 2004 r. Mógł zatem, po tym dniu, zawrzeć umowę o pracę z innym pracodawcą. Prawo do wolnego wyboru pracy i pracodawcy pozostaje pod ochroną Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. W ocenie Sądu, działanie powodów nie stanowiło zagrożenia dla jakichkolwiek interesów strony pozwanej, zaś Spółka „S.” nie wykazała, aby w związku z ich zachowaniem poniosła szkodę lub została na nią choćby narażona. Wskazał, że jakkolwiek postępowanie Andrzeja B. i Macieja Z. nie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, to mogło uzasadniać ewentualne rozwiązanie stosunku pracy z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia lub rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Pełnomocnik „S.” Spółki z o.o. w O. zaskarżył ten wyrok kasacją w części dotyczącej Macieja Z. Wskazując jako podstawę kasacji naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 k.p., poprzez wyrażenie poglądu, że „świadome i zaplanowane działania powodów zmierzające do zmiany pracodawcy na prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pozwanej spółki, w której powodowie byli zatrudnieni na stanowiskach dyrektorskich,

z jednoczesnym organizowaniem przez nich, przejęcia przez nowego pracodawcę pracowników oraz bazy klientów pozwanej, nie stanowiły zagrożenia interesów pozwanej spółki, a tym samym ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”, wniósł o „zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa Macieja Z. oraz zasądzenie od powoda Macieja Z. na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje oraz kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych”, ewentualnie o „uchylenie wyroku w zaskarżonej części i o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych”. Jako okoliczności uzasadniające rozpoznanie kasacji powołał oczywiste naruszenie prawa, a to art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 k.p., poprzez „przyjęcie, iż [...] działanie powodów nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”, a także występowanie istotnego zagadnienia prawnego, a mianowicie, „czy wykładnia treści art. 52 § 1 pkt 1 KP [...] realizowana poprzez pryzmat oceny stopnia naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie powinna być dokonywana każdorazowo z uwzględnieniem rodzaju i charakteru wykonywanej przez pracownika pracy, a tym samym czy w przypadku pracowników piastujących kierownicze stanowiska - obdarzonych dużym zaufaniem pracodawcy i charakteryzujących się szerokim zakresem swobody decyzyjnej - zadaniem których jest szczególna dbałość o niezakłócone funkcjonowanie i rozwój zakładu pracy, wymagania odnośnie rzetelności i sumienności oraz dbałości o interesy pracodawcy ze strony tych pracowników nie powinny być wyższe, a ich naruszenie, oceniane surowiej, aniżeli w przypadku szeregowego pracownika, w sposób niedopuszczający braku lojalności wobec pracodawcy, a tym bardziej praktyki nieuczciwej konkurencji, które to zachowania w przypadku pracowników piastujących kierownicze stanowiska stanowią o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych?”

W uzasadnieniu kasacji pełnomocnik strony skarżącej podniósł, że pracownicy, którzy zarządzają zakładem pracy i w związku z tym dysponują szerokim zakresem swobody, powinni być oceniani na podstawie surowszych kryteriów. Im większy zakres swobody w podejmowaniu decyzji kierowniczych, tym większe - jego zdaniem - oczekiwania co do rzetelności, sumienności, lojalności oraz troski o interesy zakładu pracy ze strony pracodawcy. Pracownicy ci z założenia powinni być wzorem dla innych pracowników. Zawinione naruszenie przez nich obowiązków pracowniczych źle wpływa na dyscyplinę w zakładzie pracy. Według niego, powodowie świa-

domie podjęli działania zmierzające do zmiany pracodawcy. Ich postępowanie było zaplanowane i zorganizowane. Przygotowanie przejścia grupy pracowników strony pozwanej zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach do konkurencyjnej spółki jest moralnie i prawnie naganne, a także wysoce nieuczciwe. Pozostaje w całkowitej sprzeczności z obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy. W ocenie pełnomocnika strony skarżącej, powodowie naruszyli podstawowe obowiązki pracownicze - sumiennej i starannej pracy, dbałości o dobro zakładu pracy, rzetelności, uczciwości oraz lojalności. Zaznaczył on również, że oceniając materiał dowodowy Sąd oparł się jedynie na rozmowie telefonicznej. Pomiął jednocześnie całokształt okoliczności odnoszących się do nagannego zachowania powodów oraz świadczących o planowaniu i organizowaniu przez nich przejścia do konkurencyjnej spółki wraz z dwojgiem innych pracowników także zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych u strony pozwanej oraz mających dostęp do bazy jej klientów. Takie zachowanie powodów należy uwzględniać w kontekście spowodowania stanu zagrożenia dla interesów Spółki „S.”, a nie przez pryzmat narażenia strony pozwanej na szkodę, jak uczynił to Sąd. Według niego, do wystąpienia przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wystarczające jest spowodowanie zawinionego, istotnego zagrożenia interesów pracodawcy przez pracownika. Sąd pominął również w ocenie materiału dowodowego aspekt realiów gospodarczych „z jakim mamy do czynienia w naszym kraju w chwili obecnej”. Nie wziął pod uwagę uwarunkowań gospodarki rynkowej, w której „przedsiębiorcy zmuszeni są walczyć o rynki zbytu, a utrata stałych klientów w wielu przypadkach powoduje zakończenie ich działalności”. Realizacja planu powodów doprowadziłaby do „poważnych perturbacji u pozwanej, nie wykluczając u niej paraliżu i poważnych problemów finansowych”. Wywód Sądu odnośnie do konstytucyjnej zasady wolności wyboru pracy i pracodawcy jest, w ocenie pełnomocnika strony skarżącej, chybiony i pozostaje bez związku ze sprawą.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy nie został zakwestionowany przez pełnomocnika strony skarżącej. Zarzut dotyczy błędnej jego subsumcji. Problem prawny sprowadza się do odpowiedzi na pytanie, czy świadome organizowanie przez pracownika równoczesnego przejścia kilku pracowników do pracodawcy prowadzącego działalność konkurencyjną może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie pod-

stawowych obowiązków pracowniczych i stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. był wielokrotnie przedmiotem analizy Sądu Najwyższego. Przepis ten zawiera niedookreślone zwroty, którym konkretną treść nadaje praktyka. Podstawowe obowiązki pracownicze, ciężkie ich naruszenie to kategorie prawne, które mogą być dookreślone tylko z uwzględnieniem okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Sąd Najwyższy w bogatym orzecznictwie wyrażał niezmiennie pogląd, że zakres podstawowych obowiązków związany jest z rodzajem świadczonej pracy (zajmowanym stanowiskiem). Jednakże do podstawowych obowiązków pracowniczych o charakterze powszechnym (występujących w każdym stosunku pracy) należą obowiązki wymienione w art. 100 k.p. Do takich - powszechnych i podstawowych - został zakwalifikowany normatywnie obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Jest on pojmowany szeroko. Zasadniczo granice należytego jego spełniania wyznacza interes pracownika. Panuje bowiem zgoda co do tego, że pracownik nie ma obowiązku przedkładania interesu pracodawcy nad własny. Jednym z kryteriów oceny należytego wykonywania obowiązku dbałości o dobro pracodawcy jest pozycja zawodowa pracownika, usytuowanie zajmowanego przez niego stanowiska w strukturze zakładu.

Dyskusyjne jest założenie przyjęte przez Sąd drugiej instancji, że rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uzasadnia takie tylko naruszenie przez pracownika obowiązków podstawowych, które stanowi w znacznym stopniu zagrożenie dla interesów majątkowych, organizacyjnych lub jakichkolwiek innych pracodawcy. Ustawodawca nie wprowadza żadnych dodatkowych przesłanek merytorycznych dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia poza tymi, by obowiązek, któremu uchybił pracownik należał do podstawowych i żeby pracownik naruszył go w sposób ciężki, a więc co najmniej wskutek rażącego niedbalstwa. Prawdopodobnie dlatego, że uznał, słusznie, iż każde bezprawne zachowanie pracownika (uchybiecie podstawowym obowiązkom pracowniczym) zawinione przez niego subiektywnie stanowi zagrożenie dla interesów pracodawcy. Gdyby jednak nawet podzielić pogląd, że przymiotem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest zagrożenie zachowaniem pracownika jakichś kwalifikowanych (istotnych) interesów pracodawcy, to w rozpoznawanej sprawie przesłanka ta wystąpiła. Jednoczesne przejście kilku pracowników (także Andrzeja B., Jacka P. i Irene-

usza K.) do firmy konkurencyjnej 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. Trzeba dodać, że owo przygotowywane przejście miało dotyczyć pracowników na stanowiskach samodzielnych, dyrektorskich, a zatem kluczowych dla prawidłowego funkcjonowania każdego podmiotu gospodarczego. Jeżeli nadto uwzględnić, że niektórzy z nich mieli dostęp do bazy klientów - usprawiedliwiona jest teza o potencjalnym przynajmniej zagrożeniu także dla interesów majątkowych strony skarżącej. Idąc jeszcze dalej - ewentualne ujawnienie danych osobowych klientów strony skarżącej mogło ją narazić na odpowiedzialność odszkodowawczą z tego tytułu.

Sąd drugiej instancji myli obowiązek lojalności wobec pracodawcy z wolnością pracy. W płaszczyźnie prawa do wolnego wyboru pracy innej oceny wymaga indywidualne poszukiwanie „lepszego” zatrudnienia, innej - organizowanie (przygotowywanie) grupowego „przejścia” do innego - i to jeszcze konkurencyjnego - pracodawcy. Swego rodzaju zmowy co do zmiany pracodawcy. Prawo do swobodnego wyboru pracy (tu: także miejsca pracy) wyraża się w zakazie przymusu lub obowiązku pracy. Ogólny zakres tego zakazu wynika z postanowień konwencji nr 29 MOP dotyczącej pracy przymusowej i obowiązkowej, przyjętej w Genewie 28 czerwca 1930 r., a ratyfikowanej przez Polskę w dniu 23 czerwca 1958 r. (Dz.U. z 1959 r. Nr 20, poz. 122), szczególny - z niesprzecznych z tą konwencją ustaw (art. 65 ust. 1 Konstytucji). Manifestuje się ona również w swobodzie rozwiązania bezterminowego stosunku pracy i ograniczonej swobodzie rozwiązania terminowego stosunku pracy. Obowiązek świadczenia pracy mający podstawę w dobrowolnie zawartej umowie o pracę nie może być postrzegany (i traktowany) w kategorii ograniczenia wolności pracy.

Zaskarżony wyrok zawierał orzeczenie o roszczeniach, opartych na tej samej (niemal takiej samej) podstawie faktycznej i prawnej, dwu powodów - Andrzeja B. i Macieja Z. Kasacja została wniesiona tylko od jego części dotyczącej Macieja Z. Ze względu na wartość przedmiotu zaskarżenia (9.000 zł) ten środek prawny nie mógł być, zgodnie z art. 392¹ § 1 k.p.c., skutecznie wniesiony wobec Andrzeja B. Spowodowało to różne rozstrzygnięcia o roszczeniach każdego z powodów. Sąd Najwyższy nie może jednak przy rozstrzyganiu sprawy kierować się innymi względami niż zasadność skargi kasacyjnej.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹⁵ k.p.c.,
orzekł jak w sentencji.

=====