

Wyrok z dnia 14 kwietnia 2009 r.

III PK 60/08

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. 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.).

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Bogusław Cudowski, Małgorzata Gersdorf.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 kwietnia 2009 r. sprawy z powództwa Pawła B. przeciwko MIP P.P. Spółce z o.o. w G. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 1 lipca 2008 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Lublinie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie, wyrokiem z dnia 29 lutego 2008 r. oddalił powództwo Pawła B. - wniesione przeciwko pozwanej MIP P.P. Spółce z o.o. w G. - o przywrócenie do pracy. Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny. Powód Paweł B. był pracownikiem pozwanej MIP P.P. Spółki z o.o. w G. począwszy od 1 października 2002 r., zatrudnionym na stanowisku

przedstawiciela medycznego. Pozwana jest podmiotem zajmującym się między innymi produkcją leków, substancji i preparatów farmaceutycznych, a także sprzedażą wyrobów farmaceutycznych, artykułów medycznych. Jednym z leków oferowanych przez pozwanego jest T., preparat przeznaczony do nawilżania błony śluzowej nosa. Przedstawiciele medyczni spółki prezentowali ten preparat lekarzom rodzinnym, pediatrom, laryngologom.

Nawiązana przez powoda w dniu 1 kwietnia 2003 r. umowa o pracę zawiera § 6, w którym pracodawca nakłada na pracownika obowiązek uzyskania zgody prezesa spółki na podjęcie przezeń dodatkowej działalności zarobkowej, a także w przypadku odczytów i referatów naruszających interesy spółki. Jednocześnie przepis ten zawiera zobowiązanie się pracownika do poświęcenia całej swojej wydajności zawodowej na rzecz pracodawcy. Powód od sierpnia 2005 r. prowadzi działalność gospodarczą w ramach spółki cywilnej „S.”, będącej firmą farmaceutyczną zajmującą się produkcją farmaceutyków i wyrobów medycznych. Podstawowym produktem oferowanym przez firmę „S.” jest „G.” - preparat sprzedawany w aptekach, posiadający status kosmetyku, a służący do nawilżania błony śluzowej jamy ustnej. Inne preparaty to kosmetyki i suplementy diety. „S.” uczestniczyła także w organizowaniu sympozjum naukowego adresowanego do pediatrów. Preparat „G.” powód prezentował lekarzom rodzinnym, laryngologom. Powód nie zgłosił pracodawcy ani zamiaru, ani faktu prowadzenia działalności gospodarczej. Nie informował go także o współorganizowaniu sympozjum naukowego. Pracodawca pozyskał informację o prowadzonej przez powoda działalności gospodarczej przez przypadek, gdy jedna z hurtowni przesłała w październiku 2006 r. omyłkowo na adres spółki fakturę przeznaczoną dla firmy „S.”, w której wymieniono nazwisko powoda jako sprzedającego.

Powód pracował w jednej grupie razem z Jarosławem M. Przez ostatni okres dzielili oni pomiędzy siebie ten sam teren. Począwszy od czerwca 2005 r. w wynikach powoda widoczny jest gwałtowny spadek w ilości wręczanych odwiedzanym lekarzom próbek leków. W okresie od sierpnia 2005 r. do października 2006 r. powód rozproszdził wśród odwiedzanych lekarzy zdecydowanie mniej próbek leków niż Jarosław M. Ostatni bezpośredni przełożony powoda miał zastrzeżenia co do terminowości sporządzania przez niego raportów, a wyniki wskazywały, że powód jest jednym z najgorszych pracowników. Powód wykazywał w 2006 r. małą inicjatywę jeśli chodzi o poprawę wyników sprzedaży. W piśmie z dnia 3 listopada 2006 r., rozwiązującym z powodem stosunek pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jako przy-

czynę wskazano naruszenie § 6 umowy o pracę, gdyż „pracobiorca nie zgłosił pracodawcy podjęcia i wykonywania działalności zarobkowej poza MIP P.P. Sp. z o.o.”.

Analizując okoliczności sprawy Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powód był w pełni świadomy nałożonych nań przez pracodawcę obowiązków, miał też świadomość, że narusza wynikające z podpisanej umowy o pracę zobowiązania. Jego postępowanie stanowi zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych i to takie naruszenie, które należy zakwalifikować jako ciężkie. Dokonując powyższej oceny Sąd Rejonowy miał na uwadze także zasady współżycia społecznego. Sąd zważył, iż treść zamieszczonej w Internecie prezentacji firmy „S.”, oferowanych przez nią produktów, działalność polegająca na przedstawianiu preparatu „G.” przynajmniej częściowo tym samym lekarzom, z którymi powód kontaktował się jako przedstawiciel medyczny pozwanej Spółki, współorganizowanie przez „S.” sympozjum naukowego adresowanego do pediatrów, godziło w interesy pracodawcy. Z tych względów decyzja pracodawcy była w pełni uzasadniona. Wobec zawinionego działania pracownika pracodawca skorzystał z przysługujących mu uprawnień w sposób zgodny z prawem, zasadami współżycia społecznego i funkcjami prawa pracy.

Wyrok ten został zaskarżony przez powoda apelacją, w której zarzucił nierozpoznanie istoty sprawy wobec niewydania merytorycznego orzeczenia o dochodzonym roszczeniu, naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c., sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału, oraz naruszenie prawa materialnego - art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 100 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy w Lublinie wyrokiem z dnia 1 lipca 2008 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 14.950 zł tytułem odszkodowania. W uzasadnieniu Sąd podkreślił, że warunkiem dokonania oceny, czy powód, podejmując w dniu 1 lipca 2005 r. działalność gospodarczą, dopuścił się wobec swojego pracodawcy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest uprzednie rozważanie, czy do podstawowych obowiązków pracownika w ramach łączącego go z pracodawcą stosunku pracy należy niepodjęcie na własny rachunek działalności zarobkowej. Sąd Okręgowy wskazał w tym kontekście na zmianę stanu prawnego od dnia 1 maja 1989 r., polegającą na skreśleniu przepisu art. 101 k.p., zgodnie z którym pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy nie mógł podejmować dodatkowego zatrudnienia, bez zgody zakładu pracy, jeżeli przepis szczególny nie stanowił inaczej. Sąd podkreślił, że wymieniony przepis był zawarty w rozdziale II działu czwartego Kodeksu pracy zatytułowa-

nym „obowiązki pracownika”, dlatego nawet fakt zamieszczenia w § 6 łączącej strony umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2003 r. stosownego zakazu, nie wywołuje skutku w postaci zaliczenia nałożonego na pracownika obowiązku do kategorii podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd wskazał także, że dla zabezpieczenia swoich istotnych interesów pracodawca dysponuje instrumentem prawnym przewidzianym w art. 101¹ k.p., którym jest umowa o zakazie konkurencji, jednakże takiej umowy powód i pozwany nie zawarli. Zarzutem wskazanym w oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku pracy nie jest zresztą prowadzenie działalności konkurencyjnej. Reasumując, Sąd drugiej instancji stwierdził, iż niewątpliwie powód dopuścił się naruszenia § 6 umowy o pracę, jednakże to działanie nie może być zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wskazał przy tym, że rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie może być wynikiem negatywnej oceny całokształtu pracy pracownika, lecz stanowi zdecydowaną reakcję pracodawcy na konkretny delikt pracowniczy, który powinien znaleźć odzwierciedlenie we wskazanej przyczynie rozwiązania umowy o pracę.

Strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości, wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania lub ewentualnie o jego uchylenie i zmianę poprzez utrzymanie w mocy wyroku Sądu Rejonowego w Lublinie. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego: art. 100 k.p. w związku z art. 101¹ k.p., polegające na przyjęciu, że art. 101¹ k.p. wyczerpuje zakres pracowniczego obowiązku wykonywania pracy sumiennie i starannie oraz obowiązku dbania o dobro zakładu pracy w zakresie niepodejmowania dodatkowego zajęcia zarobkowego przez pracownika oraz przyjęcie, iż w związku z uchyleniem przepisu art. 101 k.p. niemożliwe jest zaliczenie nałożonego na pracownika obowiązku uzyskania zgody pracodawcy na podjęcie dodatkowego zajęcia zarobkowego przy stosowanym zadaniowym czasie pracy do podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 100 k.p., w wyniku czego Sąd Okręgowy w Lublinie stanął na stanowisku, iż brak jest podstaw, aby uznać, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych podejmując i prowadząc działalność gospodarczą bez zgody pracodawcy. Zarzucono także naruszenie przepisów postępowania: art. 386 §1 w związku z art. 382 k.p.c., poprzez wydanie wyroku reformatoryjnego, całkowicie odmiennego od wyroku Sądu Rejonowego w Lublinie, Sądu pierwszej instancji, tj. zmieniającego ten wyrok poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania i orzeczenie co do istoty sprawy w oparciu o stan

faktyczny ustalony przez Sąd pierwszej instancji, jednak bez dokładnego wyjaśnienia przesłanek, którymi się kierował on przy wydaniu zaskarżonego wyroku. Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, co umotywowano istnieniem „uzasadnionej potrzeby zajęcia przez Sąd Najwyższy jednoznacznego stanowiska poprzez wskazanie czy postanowienia zakazujące podejmowania dodatkowego zatrudnienia, czy też uzależnienie podjęcia dodatkowego zatrudnienia od uprzedniej zgody pracodawcy są możliwe w świetle obecnie obowiązujących przepisów Konstytucji RP, kodeksu pracy oraz kodeksu cywilnego”.

W uzasadnieniu skarżąca podkreśliła, że dużym utrudnieniem dla pracodawcy jest sytuacja, kiedy pracownik działa sprzecznie z prawem i podejmuje działania skierowane przeciwko niemu, a stron stosunku pracy nie łączy umowa o zakazie konkurencji. Zauważyła, że problem nie był tak ważki w okresie, kiedy jeszcze nie było wolności gospodarczej, a wolność pracy ograniczona była między innymi obowiązkiem uzyskania zgody zakładu pracy w przypadku podjęcia dodatkowego zatrudnienia, który mógł być traktowany jako zakaz konkurencji. W sytuacji jednak kiedy pracodawca niejednokrotnie ma do czynienia z rywalizacją rynkową, a dokładniej z rywalizacją o pracownika i o jego kondycję psychofizyczną, na którą niewątpliwie ma wpływ wykonywanie pracy dla dwóch pracodawców, bądź też równoległe prowadzenie przez pracownika działalności gospodarczej, ten problem jest szczególnie palący.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W rozpoznawanej sprawie problem prawny sprowadza się do dopuszczalności oraz skutków prawnych naruszenia nałożonego na pracownika w umowie o pracę obowiązku uzyskiwania zgody pracodawcy na podjęcie przez pracownika dodatkowej działalności zarobkowej. Sąd Okręgowy uznał dopuszczalność zamieszczenia w umowie takiego ograniczenia, odmówił jednak możliwości uznania jego naruszenia za naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego. Skarżący natomiast jest zdania, że nałożenie takiego obowiązku w umowie o pracę jest dopuszczalne, a uchylene art. 101 k.p. nie stanowi przeszkody w zaliczeniu takiego obowiązku do kategorii podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponadto jest zdania, że zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia nie wyczerpuje się w sytuacjach określonych art. 101¹ k.p.

W kwestii dopuszczalności umownego ograniczenia podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia (działalności) w nauce prawa pracy są reprezentowane rozbieżne stanowiska (przeгляд różnych stanowisk zob. B. Cudowski: Dodatkowe zatrudnienie, Warszawa 2007)

Stanowczy pogląd w tej kwestii wyraził Sąd Najwyższy, stwierdzając w wyroku z 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07 (OSNP 2009 nr 15-16, poz. 201), że ograniczenie dopuszczalności dodatkowego zatrudnienia poprzez zawarcie w umowie o pracę odpowiedniego zakazu może dotyczyć tylko wykonywania działalności na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy. Postanowienia umowy o pracę przewidujące zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia w zakresie niestanowiącym działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy są nieważne na podstawie art. 58 § 1 k.c., gdyż stanowią obejście ustawy (zakazu wynikającego z art. 101¹ k.p.). Sąd Najwyższy stwierdził w dalszym ciągu, że ustanowienie w umowie zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia, ale tylko w zakresie działalności konkurencyjnej, w istocie jest równoznaczne z umową o zakazie konkurencji zawartą na podstawie art. 101¹ k.p.

Sąd Najwyższy w składzie orzekającym nie podziela tak restrykcyjnego stanowiska, że przedmiotem tej umowy może być jedynie działalność o charakterze konkurencyjnym. Przede wszystkim nasuwa wątpliwości stanowisko, według którego nowelizacja Kodeksu pracy w 1996 r., obejmująca między innymi skreślenie przepisu art. 101 k.p., przewidującego wymóg zgody pracodawcy na podjęcie przez pracownika dodatkowego zatrudnienia, powinna być interpretowana jako likwidacja ograniczeń w podejmowaniu przez pracowników dodatkowego zatrudnienia. Należy przychylić się do grupy poglądów w piśmiennictwie, według której uchylenie art. 101 k.p. spowodowało, iż w miejsce ustawowego ograniczenia dodatkowego zatrudnienia znajdzie zastosowanie jego umowne ograniczenie; o koniecznych - zdaniem Sądu Najwyższego - ograniczeniach będzie mowa na dalszym miejscu tego uzasadnienia. Umowny zakaz dodatkowego zatrudnienia nie narusza konstytucyjnej (art. 65 ust. 1) i kodeksowej (art. 10 k.p.) zasady wolności pracy. Z zasady konstytucyjnej nie wynikają bezpośrednio obowiązki po stronie pracodawcy (L. Garlicki: Komentarz do art. 65, w: Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Komentarz t. III, Warszawa 2003, s. 8) . Przepis art. 10 § 1 zdanie pierwsze k.p. formułuje zasadę prawa do swobodnie wybranej pracy. Zasady tej nie można jednak utożsamić z zakazem umownego ograniczenia dodatkowego zatrudnienia. Zdanie drugie tego przepisu przewiduje, że niko-

mu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu. Sytuacja rozważana w niniejszej sprawie nie wiąże się z zakazem wykonywania zawodu. Nie odnoszą się również do niej zakazy i ograniczenia w podejmowaniu dodatkowego zatrudnienia przewidziane w przepisach pragmatyk, np. w ustawie z 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (art. 51), ustawie z 27 lipca 2001 - Prawo o ustroju sądów powszechnych (art. 86), ustawie z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (art. 19 ust. 1) czy innych ustawach szczególnych, np. w ustawie z 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (art. 11). Rozważając sporne zagadnienie należy natomiast mieć na uwadze inne ogólniejsze unormowania dotyczące stosunku pracy.

Według art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zasadniczo relacje prawne pomiędzy pracodawcą a pracownikiem ograniczają się do określonego w umowie czasu oraz miejsca pracy. W niektórych jednak wypadkach relacje te wykraczają poza te granice. Pomijając przykłady dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych, pracy w ramach delegacji służbowej, należałoby wskazać na ograniczenie możliwości dodatkowego zatrudnienia, podjęcia działalności wynikające z zawartej umowy o zakazie konkurencji, rozważane w powołanym wyroku Sądu Najwyższego. Ograniczenie swobody podejmowania zatrudnienia może dotyczyć nawet okresu po ustaniu stosunku pracy, na warunkach określonych w klauzuli konkurencyjnej (art. 101² k.p.). Wskazane możliwości wynikają z wyraźnych przepisów prawa pracy. Stanowią one uszczegółowienie (konkretyzację) ogólnego obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy. W myśl stanowiska Sądu Najwyższego dbałość pracownika o dobro zakładu pracy to dbałość o zakład rozumiany przedmiotowo (jako jednostka organizacyjna będąca miejscem pracy), a tym samym wspólną wartość „dobrom” nie tylko pracodawcy, ale również zatrudnionych pracowników (por. wyrok z 9 lutego 2006 r., II PK 160/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 4; OSP 2007 nr 7-8, poz. 96, z glosą J. Czerniak-Swędzioł; PiP 2007 nr 12, s. 135, z glosą A. Musiały). Konkretyzacja obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy może ponadto następować w drodze poleceń pracodawcy, ale również w drodze uzgodnień w umowie o pracę. W przypadku zakazu konkurencji wyraźnie zostało to przewidziane w art. 101¹ k.p., w któ-

rym ponadto określono możliwy skutek naruszenia przez pracownika umownego zakazu.

Zdaniem Sądu Najwyższego, konkretyzacja obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy może polegać również na umownym ograniczeniu podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia w postaci wprowadzenia odpowiedniego zakazu lub obowiązku uzyskania zgody pracodawcy na podjęcie takiego zatrudnienia (działalności). Ponieważ jednak źródłem takiego ograniczenia swobody podejmowania zatrudnienia jest obowiązek pracownika dbałości o dobro zakładu pracy, obowiązek ten nie może zostać wprowadzony, jeśli nie znajduje on uzasadnienia w rzeczywistym dobru (interesie) zakładu pracy. Wprowadzenie w umowie o pracę zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia, względnie obowiązku uzyskania uprzedniej zgody pracodawcy, które nie spełnia tego wymagania, jest nieważne jako sprzeczne z prawem, gdyż nakłada na pracownika obowiązek, który nie ma oparcia w przepisach prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

W rozpoznawanej sprawie Sąd drugiej instancji ograniczył się do zanegowania charakteru przewidzianego § 6 umowy o pracę nakazu uzyskania uprzedniej zgody prezesa na podjęcie lub wykonywanie działalności zarobkowej poza MIP P.P. jako wprowadzającego podstawowy obowiązek pracowniczy, argumentując to stanowisko jedynie tym, że pracodawca mógł zawrzeć umowę o zakazie konkurencji, czego jednak nie uczynił. Dla oceny dopuszczalności wprowadzenia w umowie o pracę wymogu uprzedniej zgody prezesa na podjęcie działalności zarobkowej niezbędne są dodatkowe ustalenia, które nie zostały przez Sąd dokonane. Dotyczy to przede wszystkim przedmiotu działalności pozwanego, jego otoczenia rynkowego, charakteru pracy powoda i jej znaczenia dla funkcjonowania zakładu pracy, spoczywających na powodzie zadań, łącznie z systemem czasu pracy. Intencji przyświecającej stronom przy zawieraniu umowy o pracę, szczególnie przy wprowadzaniu do treści umowy § 6, Sąd będzie miał przy tym na uwadze, że w razie przyjęcia, iż wymieniony w § 6 umowy obowiązek uzyskania przez powoda zgody pracodawcy na podjęcie lub wykonywanie działalności zarobkowej leżał w istotnym interesie zakładu pracy, to obowiązkowi umownemu, będącemu konkretyzacją przewidzianej w art. 100 § 1 pkt 4 k.p. powinności, należy przypisać tę samą rangę, co obowiązkowi ustanowionemu w Kodeksie pracy. Samo naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego nie czyni jeszcze dopuszczalnym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, art.

52 k.p. wymaga bowiem ciężkiego naruszenia takiego obowiązku, co wymagałoby rozważenia przez Sąd Okręgowy stopnia i rodzaju winy w naruszeniu obowiązku.

Z przytoczonych motywów, na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====