



Sygn. akt II PK 312/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 19 lipca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Roman Kuczyński (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa G.Ł., M.F.

przeciwko T. S.A. z siedzibą we W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 lipca 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 25 sierpnia 2011 r., sygn. akt [...]

uchyla zaskarżone orzeczenie i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego Sądowi Okręgowemu w W.

UZASADNIENIE

Powodowie G.Ł. i M.F. domagali się przywrócenia do pracy u pozwanego, T. SA we W. w związku z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z ich winy.

Wyrokiem z dnia 22 czerwca 2011 r., sygn. [...] Sąd Rejonowy [...]zasądził na rzecz powodów odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy po dokonaniu następujących ustaleń faktycznych. Powód G.Ł. był zatrudniony u pozwanego w okresie od 9 sierpnia 1999 r. do 31 lipca 2002 r. a następnie od 1 listopada 2004 r., ostatnio na stanowisku menedżer projektu. Do jego obowiązków należało między innymi zarządzanie realizacją projektów, odpowiedzialność za obsługę klientów, poszukiwanie nowych możliwości świadczenia usług. Powód M.F. był zatrudniony u pozwanego od 4 stycznia 2005 r., ostatnio na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku menedżera projektu. U pozwanego obowiązywał regulamin pracy, zgodnie, z którym podjęcie działalności konkurencyjnej oraz wykorzystanie informacji zakładu pracy stanowiących tajemnicę techniczną, technologiczną, handlową i finansową stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powodowie nie byli związani ze spółką umowami o zakazie konkurencji.

W dniu 7 stycznia 2010 r. z inicjatywy innych pracowników odbyło się spotkanie, w którym uczestniczyli powodowie, z władzami pozwanego. Uczestnicy chcieli zaproponować pozwanemu zawiązanie spółki partnerskiej – zmianę formy współpracy z pozwanym. Strony nie doszły jednak do porozumienia w tym względzie. W dniu 22 lutego 2010 r. pozwana emailami wysłała m.in. do powodów umowę o zakazie konkurencji w celu jej podpisania w tym samym lub najpóźniej w następnym dniu. W dniach odpowiednio 24 i 25 lutego 2010 r. pozwany rozwiązał umowy o pracę z G.Ł. i M.F. Jako przyczynę wskazano identycznie podjęcie działalności o charakterze konkurencyjnym względem pozwanego oraz utratę zaufania. Wskazano także, że zachowanie pracownika przekłada się na wymierne straty finansowe w działaniach prowadzonych przez pracodawcę.

Zdaniem Sądu tak określone przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie spełniały ustawowych wymagań. Były one za mało konkretne i zbyt ogólne, aby

mogły stanowić przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Strona pozwana nie podała bowiem jakie działania konkurencyjne podjęli powodowie, na czym polegały, w jakim zakresie były podejmowane. Nie wiadomo także, na czym miała polegać wymierność poniesionych strat. Sąd niezależnie od tego uznał, że powodowie nie mieli podpisanych z pracodawcą umów o zakazie konkurencji. Powodowie ponadto jedynie planowali działania, których nie podjęli w okresie zatrudnienia u pozwanego, pozwany nie udowodnił, bowiem, by podjęli rzeczywiste działania na szkodę pozwanego.

Apelację od tego wyroku, wywiedzioną przez pozwaną spółkę, oddalił Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 25 sierpnia 2011 r., sygn. [...]. Sąd Okręgowy podzielił ocenę, że oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy pozostawały niezgodne z art. 30 § 4 k.p. Uznał zatem, że nie zachodziła konieczność badania okoliczności i podstaw merytorycznych rozwiązania z powodami umów o pracę.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiodła pozwana spółka. Sądowi Okręgowemu postawiono zarzuty:

1/ naruszenia prawa procesowego:

a/ art. 379 pkt 5 k.p.c., art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c., art. 302 § 1 k.p.c. oraz art. 380 k.p.c. przez całkowite uniemożliwienie pozwanej obrony jej praw – uniemożliwienie przeprowadzenia dowodu z przesłuchania strony i dopuszczenie takiego dowodu z przesłuchania strony powodowej,

b/ art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. a także art. 227 k.p.c. przez brak oceny całokształtu materiału dowodowego - brak podania przyczyn, dla których część materiału nie została wykorzystana lub dla których sąd odmówił jej wiarygodności,

2/ naruszenia prawa materialnego:

a/ art. 52 § 1 pkt 1 k.p. – przez błędną wykładnię pojęcia „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” i uznanie, że rozwiązanie z powodami stosunków pracy było niezgodne z prawem i bezzasadne,

b/ art. 30 § 4 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że ocenie podlega jedynie literalna treść zapisu przyczyny, która nie podlega dookreśleniu w toku postępowania,

c/ naruszenie art. 11 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. 2003 r. Nr 153/1503) .przez jego niezastosowanie, pomimo realizacji przez powodów jego hipotezy, co zostało podniesione w apelacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zasadniczo sprawa dotyczy problemu konkretyzacji przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy.

Przystępując jednak w pierwszej kolejności do oceny podniesionych w skardze zarzutów naruszenia prawa procesowego wypada wskazać, że nie znajdują one uzasadnienia. Skarżący podnosi bowiem, iż doszło do nieważności postępowania z powodu naruszenia prawa strony do obrony. Przyczyny tego naruszenia upatruje w odmowie przeprowadzenia zawnioskowanych przez siebie dowodów.

Nie ma podstaw do takiego rozumienia regulacji art. 379 pkt 5 k.p.c. Jak trafnie i udatnie ujęto w judykaturze (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 12 maja 2010 r., sygn. I ACa 181/10) chodzi tu o wywołanie skutku w postaci pozbawienia strony możliwości obrony jej praw, zatem nie o jakiegokolwiek uchybienie procesowe, lecz takie, w rezultacie którego następuje - niezależnie od wyniku procesu - rzeczywiste uszczuplenie praw strony poprzez pozbawienie jej możliwości przeciwstawienia żądaniu pozwu własnych - formalnych i merytorycznych zarzutów.

Takiej możliwości skarżący nie został pozbawiony, jak wskazuje bowiem sama treść zarzutu wnioski dowodowe złożył, aczkolwiek dowodów żądanych przezeń sądy nie przeprowadziły. Nie został zatem pozbawiony możliwości obrony praw, natomiast zarzuca wadliwości w zakresie prowadzenia postępowania dowodowego. Można tu przywołać wyrażony w wyroku z dnia 20 maja 2011 r., sygn. II UK 339/10 pogląd, że nieprzeprowadzenie dowodu z urzędu nie stanowi naruszenia prawa strony do obrony. Uzasadnione pozostaje rozciągnięcie go także na przypadki, w których sąd nie przeprowadza dowodu, o który wносиła strona.

Jeśli naruszenia tego rodzaju miałyby stanowić podstawę skargi kasacyjnej, to z pewnością nie w granicach zakreślonych przez skarżącego, podobnie jak w

granicach naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. i art. 227 k.p.c. Zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów nie podlegają kognicji Sądu Najwyższego.

Można i należy natomiast upatrywać wadliwości rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego w naruszeniu art. 378 § 1 k.p.c. co do rozpoznania apelacji, co jednak pozostaje w ścisłym związku ze sposobem zastosowania prawa materialnego, a to w pierwszej kolejności art. 30 § 4 k.p.

Sąd Okręgowy zwolnił się z badania istoty sprawy i rozpatrywania przedstawionych w apelacji zarzutów posługując się twierdzeniem, że sformułowanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy było mało konkretne i zbyt ogólne.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę obserwuje tendencję do poszerzania się rozmiarów uzasadnień oświadczeń o rozwiązaniu stosunku pracy, cechujących się coraz większą szczegółowością. Nie znajduje to jednak akceptacji w świetle wypowiedzi Sądu Najwyższego. Za uzasadnione wypada uznać stanowiska, w świetle których wypowiedzenie czy oświadczenie o rozwiązaniu natychmiastowym powinno zawierać przyczynę sformułowaną tak, by rozumiał ją pracownik. Tak tę sprawę ujmował Sąd Najwyższy zarówno w starszych orzeczeniach (por. np. wyrok z dnia 24 lutego 1997 r., sygn. I PKN 538/97 czy z dnia 26 marca 1997 r., sygn. I PKN 565/97) jak i w najnowszych judykatach (por. wyrok z dnia 11 stycznia 2011 r., sygn. I PK 152/10). Można natomiast odnieść wrażenie, że w procesie orzekania sądy pracy niekiedy oczekują, by przyczyna była zrozumiała dla wszystkich, przypadkowych czytelników pisma zawierającego oświadczenie woli pracodawcy.

Skutkiem takiego podejścia staje się w praktyce tendencja do rozbudowywania treści oświadczeń o rozwiązaniu stosunku pracy o znaczną ilość faktów, przekraczającą istniejące w tej mierze potrzeby. Nie można także zapominać, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zasadniczo nie musi być przygotowywane przez osoby specjalizujące się w prawie pracy. W przypadkach typowych powinien to móc uczynić sam pracodawca. Stawianie zbyt wysokich wymagań, co do sformułowania przyczyny sprzyja negatywnemu postrzeganiu prawa pracy, jako nieelastycznego narzędzia kształtowania relacji zatrudnienia. Warto zatem wymagania pod adresem sposobu formułowania

przyczyny wypowiedzenia kształtować tak z punktu widzenia interesu pracownika jak i możliwości pracodawcy, a przede wszystkim – z uwzględnieniem ich wzajemnych relacji w kontekście zdarzeń poprzedzających ustanie stosunku pracy.

Przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być zrozumiała dla pracownika a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu orzekającego w sprawie. W sprawie, której przedmiotem jest ocena zgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., analizując przyczynę rozwiązania stosunku pracy i jej skonkretyzowanie należy badać, (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 k.p.), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być krótkie, a nawet lakoniczne, o ile strony sporu wiedziały co się za nim kryje.

Takiej analizy zaniechały sądy orzekające w niniejszej sprawie, co świadczy o wadliwości zastosowania art. 30 § 4 k.p. Rozpoznając zatem ponownie sprawę Sąd Okręgowy zechce zbadać materiał zgromadzony w sprawie, w tym zaoferowane przez strony wnioski dowodowe, które pozwolą na ocenę, czy zarzut był zrozumiały dla pracowników, a jeśli tak, czy zarzut ten być wystarczający dla zastosowania art. 52 § 1 k.p.

Należy przy tym brać pod uwagę, że w toku postępowania toczącego się wskutek odwołania od oświadczenia o rozwiązaniu natychmiastowym, pracownik będzie kwestionował jasność i jednoznaczność podanej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Daje to bowiem szansę na restytucję zatrudnienia lub uzyskanie odszkodowania, a zatem realizację szeroko pojętego majątkowego interesu pracownika. Takie dążenie pracownika musi być weryfikowane bowiem może być motywowane względami, które w żadnej mierze nie zasługują na uwzględnienie. Należy wobec tego odróżniać sytuacje, w których pracownik nie rozumie stawianego mu zarzutu od sytuacji, w której jedynie twierdzi, że go nie rozumie, albowiem akceptacja zrozumienia zarzutu równałoby się przyznaniu do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Sąd Najwyższy orzeka, tak jak w każdym postępowaniu, na podstawie ustaleń faktycznych wynikających z dowodów przeprowadzonych w sprawie. W aktach sprawy zostały jednak zgromadzone materiały, zaoferowane, jako dowód, z których – przynajmniej *prima facie* – wydaje się wynikać możliwość oceny stanu zrozumienia powodów dla stawianego im zarzutu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającego na podjęciu działalności konkurencyjnej względem pracodawcy. Ich wiarygodność i moc dowodowa wymaga oceny dla prawidłowego zastosowania art. 30 § 4 k.p. i art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Biorąc pod uwagę zakres ustaleń faktycznych Sąd Najwyższy nie widzi możliwości oceny zarzutu naruszenia art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Nie oznacza to jednak, że norma ta może zostać pominięta przy ponownym rozpoznaniu sprawy, oczywiście po uwzględnieniu możliwości i zasadności jej zastosowania w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

/tp/