Sygn. akt II PK 158/14

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 kwietnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)
SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)
SSA Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa S. Z.
przeciwko T. S.A. w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 kwietnia 2015 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 6 lutego 2014 r.,

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. Wydział Pracy wyrokiem z dnia 6 lutego 2014 r. oddalił apelację powoda S. Z. od wyroku Sądu Rejonowego w W. Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 października 2013 r. oddalającego powództwo

o odszkodowanie (punkt I wyroku) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej T. S.A. w W. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu odwoławczym (punkt II wyroku).

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony u pozwanej od dnia 6 marca 2006 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku menadżera produktu z wynagrodzeniem zasadniczym 6.000 zł z ustalonym na piśmie zakresem obowiązków. Powód miał pełną wiedzę o asortymencie oferowanym do sprzedaży przez pozwaną, brał udział w określaniu pożądanych cech produktów, oceniał produkty rentowne i poszukiwane na rynku motoryzacyjnym, wyjeżdżał na targi specjalistyczne, na których poszerzał swoje wiadomości zawodowe oraz miał wpływ na wybór produktów kupowanych przez pozwaną. Pismem z dnia 30 marca 2012 r. powód wypowiedział umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. W rozmowie z prezesem pozwanej powód nie wspomniał o zarejestrowaniu spółki S. S. i Z. Sp. j. i zakresie jej działania. W połowie kwietnia 2012 r. prezes pozwanej dowiedział się o działalności powoda i oferowaniu przez niego produktów tożsamych z produktami pozwanej. W dniu 25 kwietnia 2012 r. pozwana doręczyła powodowi pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na prowadzeniu działalności konkurencyjnej w stosunku do pozwanej. Spółka S. w okresie do dnia 25 kwietnia 2012 r. dokonała sprzedaży produktów na rzecz trzech podmiotów. W okresie trwania stosunku pracy powoda spółka jawna S. miała założoną stronę internetową. Opakowania, logo produktów, logo powoda, wizytówki i strona internetowa różniły się od produktów oferowanych przez pozwaną, ale „nie w sposób znaczący”.

W pozwie powód dochodził odszkodowania w wysokości 13.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując, że nastąpiło ono z naruszeniem przepisów, a wskazana przyczyna jest nieprawdziwa.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo uznając, że powód rażąco naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, gdyż mając nieograniczony dostęp do bazy klientów pozwanej, wiedzę o produktach potrzebnych do prowadzenia działalności

oraz znajomość cen, jakie ustalać na oferowane produkty na konkurencyjnym rynku, założył z innym pracownikiem pozwanej spółkę jawną, której zakres działania pokrywa się z działalnością strony pozwanej w jej części dotyczącej branży motoryzacyjnej. Powód sprzedawał artykuły motoryzacyjne takie, na jakie byłoby zapotrzebowanie, a nie od innych dostawców, korzystał z bazy danych pozwanej i podejmował działania mogące narazić pozwaną na szkodę.

Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda, przyjmując za własne ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego uznał, że pozwana w sposób prawidłowy rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Powód podjął bowiem w trakcie trwania stosunku pracy działalność konkurencyjną wobec swojego pracodawcy wykazując się wobec niego brakiem lojalności. Według zakresu obowiązków na stanowisku produkt menadżera do powoda należało, między innymi, podejmowanie decyzji w zakresie produktów oferowanych przez pozwaną, definiowanie i wskazywanie grup nabywczych, działania bezpośrednio wspierające sprzedaż, pozyskiwanie, prowadzenie i utrzymywanie kontaktów handlowych z klientami, bieżąca analiza rynku i stałe monitorowanie działań konkurencji. „W takiej sytuacji podjęcie przez powoda działalności gospodarczej polegającej na oferowaniu produktów i decydowaniu w jaki sposób te produkty sprzedaż na rynku było działalnością konkurencyjną". To, że spółka powoda oferowała ograniczony asortyment w porównaniu z jego pracodawcą nie miał znaczenia, ponieważ zakresy działalności spółek są w części tożsame, a powód wykorzystał zdobytą u pracodawcy wiedzę w ramach swojej działalności. W ocenie Sądu Okręgowego, o prowadzeniu działalności konkurencyjnej przez pracownika nie decyduje sam brak czy też zawarcie umowy o zakazie konkurencji. Przyczyny rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę wynikają „nie z obowiązującej między stronami umowy o zakazie konkurencji, a z przepisów Kodeksu pracy, które wskazują że do obowiązków pracownika należy działanie w interesie pracodawcy a nie wbrew jego interesowi. Na podstawie analizy art. 100 § 2 pkt 4 k.p., można stwierdzić, że pracownik powinien: powstrzymywać się od działań, które są wymierzone w pracodawcę (być względem niego lojalny), podejmować działania, wykraczające poza obowiązek wykonywania pracy określonego rodzaju, jeśli jest to uzasadnione szczególnymi potrzebami pracodawcy oraz chronić mienie pracodawcy i dbać o

jego niemajątkowe interesy”. Takie stanowisko potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10 (LEX nr 817517), w którym przyjęto, że powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są ustanowieniem „szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy”. Wynika z niej w pierwszym rzędzie obowiązek powstrzymywania się od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. W ocenie zachowania pracownika należy położyć nacisk nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania, ile raczej na zachowanie przez niego lojalności wobec pracodawcy. Nawet jeśli nie została zawarta umowa o zakazie konkurencji, pewne działania pracownika na rzecz podmiotów konkurencyjnych lub podjęcie własnej działalności konkurującej z działalnością prowadzoną przez pracodawcę mogą być oceniane jako naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Podobnie w wyroku z dnia 13 czerwca 2007 r., II PK 338/06 (OSNP 2008 nr 15-16, poz. 219), Sąd Najwyższy uznał, że w przypadku gdy umowa o zakazie konkurencji nie została zawarta, w aspekcie naruszenia tego właśnie obowiązku należy ocenić, czy podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy stanowi naruszenie jego interesów, godzi w dobro zakładu pracy lub wyrządza bądź może wyrządzać szkodę. Powód, który znał tajemnice handlowe pozwanego przedsiębiorstwa, podejmując działalność konkurencyjną naruszył sferę interesów pracodawcy narażając go na szkodę. Pozwany pracodawca mógł zatem „uznać zachowanie pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym lojalności wobec pracodawcy czy dbania o jego mienie, a w konsekwencji rozwiązać z powodem umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym”.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez rażąco niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że zawierając umowę spółki jawnej i w ten sposób przystępując do działalności gospodarczej poza stosunkiem pracy, skarżący naruszył ciężko obowiązek lojalności i dbałości o dobro zakładu pracy w sposób uzasadniający zwolnienie dyscyplinarne, gdy nie wykazano istnienia związku przyczynowego pomiędzy zachowaniem skarżącego a wyrządzeniem pracodawcy szkody lub zaistnienia sytuacji, w której interesy pracodawcy zostały realnie zagrożone, co

także oznaczało, że powodowi „nie da się przypisać zawinionego naruszenia obowiązków”, 2/ art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 101^1 §1 k.p. i art. 100 § 2 pkt 4 k.p. przez oczywiście wadliwą wykładnię i przyjęcie, że zakaz podejmowania i prowadzenia działalności konkurencyjnej poza godzinami pracy pracownika „wywodzić można z obowiązku lojalności i dbałości o dobro zakładu pracy, gdy tymczasem w świetle art. 101^1 k.p. obowiązek niepodejmowania przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy może być ustanowiony jedynie w drodze czynności prawnej stron stosunku pracy”.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, formułując następujące istotne zagadnienia prawne: 1/ „czy w sytuacji niezawarcia umowy o zakazie konkurencji, podjęcie przez pracownika zatrudnionego na samodzielnym stanowisku oraz mającego dostęp do informacji stanowiących tajemnicę handlową przedsiębiorstwa działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy - można traktować jako ciężkie naruszenie obowiązku lojalności i dbałości o dobro zakładu pracy. Inaczej mówiąc, czy w omawianej sytuacji zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej wywodzić można jedynie z obowiązku lojalności wobec pracodawcy oraz dbania o jego mienie - bez potrzeby wykazania powstania po stronie pracodawcy realnej szkody”, 2/ „czy pracownik znający tajemnice handlowe pracodawcy, podejmując działalność konkurencyjną - naraża pracodawcę swoim zachowaniem na szkodę automatycznie - to jest bez potrzeby wykazania realności zagrożenia dóbr pracodawcy, co wymaga ustalenia relacji pomiędzy instytucjami prawnymi unormowanymi w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz art. 101^1 k.p.”

W ocenie skarżącego, Kodeks pracy nie zawiera wyraźnych regulacji ograniczających prawo pracownika do prowadzenia działalności, choćby przedmiotowo zbieżnej z działalnością pracodawcy. Przepisy o zakazie konkurencji „na zasadzie ustawowego wyjątku pozwalają na graniczenie wolności podejmowania działalności gospodarczej (art. 65 ust. 1 Konstytucji RP) i to jedynie przez umożliwienie zawarcia dobrowolnej umowy o zakazie konkurencji, a nie wprowadzenie takiego nakazu z mocy prawa. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego w sprawie II PK 338/06, w przypadku nie zawarcia z pracownikiem umowy o zakazie konkurencji, podjęcie działalności ocenionej jako konkurencyjna wobec pracodawcy uzasadnia z reguły jedynie wypowiedzenie umowy o pracę, a

dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia zachodzi jedynie wyjątkowo, w przypadkach szczególnie uzasadnionych niewywiązywaniem się pracownika ze swoich obowiązków bądź niekorzystnym wpływem dodatkowego zatrudnienia dla interesów pracodawcy. Zdaniem skarżącego, podejmowanie działalności gospodarczej, której zakres pokrywa się z zakresem działania pracodawcy, nie jest „automatycznie równoznaczne z naruszeniem obowiązku lojalności i dbałości o dobro zakładu pracy". Wynikający z art. 101^1 § 1 k.p. obowiązek niepodejmowania przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy może być ustanowiony jedynie w drodze czynności prawnej stron stosunku pracy. Tylko naruszenie zakazu konkurencji umownie ustanowionego „posiada znamiona bezprawności. Za konstytutywnym charakterem umowy o zakazie konkurencji przemawia również nadanie rygoru nieważności formie pisemnej umowy o zakazie konkurencji. Naruszenie wymogu formy pisemnej skutkuje nie tylko nieważnością umowy, ale także nieważnością zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej. Zatem wobec braku umowy o zakazi konkurencji skarżący nie mógł naruszyć wynikającego z niej zakazu". Nawet gdyby przyjąć, że skarżący naruszył jakiś podstawowy obowiązek pracowniczy, czemu stanowczo zaprzecza, nie można przypisać mu winy w stopniu uzasadniającym zwolnienie w trybie dyscyplinarnym.

W konsekwencji skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i jego zmianę przez uwzględnienie powództwa w całości oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz skarżącego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym oraz kasacyjnym według norm przypisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

W odpowiedzi na skargę pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od skarżącego na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się usprawiedliwiona. Wprawdzie nie zawierała ona proceduralnych zarzutów kasacyjnych, ale kwalifikacja prawna zebranego w sprawie materiału dowodowego była ewidentnie bezpodstawna i bezzasadna. Przedmiotem sporu było roszczenie odszkodowawcze skarżącego za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonane na podstawie art. 52 § 1 k.p. Oznaczało to, że Sądy obu instancji miały obowiązek rozeznać wskazane skarżącemu przyczyny dokonanego rozwiązania niezwłocznego wskazane w piśmie pozwanego pracodawcy z dnia 25 kwietnia 2012 r. Tymczasem w piśmie tym pozwany pracodawca sformułował tylko ogólnikowe zarzuty ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które miały polegać „na prowadzeniu działalności konkurencyjnej" oraz wykorzystywaniu „tajemnic handlowych i innych tajemnic" dotyczących „poziomu sprzedaży i cen, w zakresie kluczowych narzędzi" oferowanych przez pozwanego do sprzedaży klientom założonej przez skarżącego spółki jawnej oraz „podmiotom z „bazy danych" pozwanego. Takie niesprecyzowane i niekonkretne, bo ogólnikowo nazwane okoliczności pozwany zakwalifikował jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych „polegające na obowiązku lojalności wobec pracodawcy, obowiązku dbania o mienie, obowiązku zachowania tajemnicy - czyli co do zasady obowiązków pracowniczych zgodnie z art. 100 Kodeksu pracy i Art. 6 Rozdział II Regulaminu Pracy", twierdząc, że „działalność konkurencyjna jest działaniem godzącym w dobro pracodawcy, natomiast oferowanie Klientom z bazy danych T. SA produktów (narzędzi) innej spółki, stanowi naruszenie polityki sprzedażowej T. SA, za która także Pan jest odpowiedzialny". Ponadto „podstawą rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika jest także związana z tymi okolicznościami utrata zaufania pracodawcy".

W wyżej dosłownie zacytowanych istotnych fragmentach pisemnego oświadczenia o niezwłocznym rozwiązaniu umowy o pracę pozwany co najmniej niegramatycznie lub omyłkowo wskazał, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może polegać „na obowiązku lojalności wobec pracodawcy, obowiązku dbania o mienie, obowiązku zachowania tajemnicy - czyli co do zasady obowiązków pracowniczych zgodnie z art. 100 Kodeksu pracy".

Ponadto pozwany nie wymienił żadnego konkretnego przypadku zarzucanych skarżącemu deliktów pracowniczych, bezpodstawnie i bezzasadnie kwalifikując „związaną z tymi okolicznościami" utratę zaufania do skarżącego jako „podstawę" rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Przekonanie Sądu drugiej instancji, jakoby w takim stanie sprawy „Sąd I instancji dokonał wyczerpujących ustaleń faktycznych, które w konsekwencji skutkowały wyprowadzeniem logicznie prawidłowych, a przy tym trafnych i niesprzecznych wniosków" było bezpodstawne, bezzasadne i błędne już dlatego, że pozwany dopiero w postępowaniu sądowym zaoferował dowody na zarzucane skarżącemu przewinienia pracownicze, których nie skonkretyzował w pisemnym oświadczeniu o niezwłocznym rozwiązaniu umowy o pracę. Tymczasem zwolniony z pracy pracownik ma prawo i powinien poznać przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia już z pisma pracodawcy o rozwiązaniu niezwłocznym (art. 30 § 3 k.p.), a sądy pracy nie mają obowiązku domyślania się ani procesowego poszukiwania, choćby na wniosek pozwanego, konkretnych przyczyn zaskarżonego sposobu rozwiązania umowy o prace bez wypowiedzenia z winy pracownika, jeżeli takie przyczyny nie zostały wskazane pracownikowi w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Nawet gdyby przyjąć za Sądem pierwszej instancji za udowodnione, że w dniu 20 kwietnia 2012 r. „strona pozwana za pośrednictwem osoby trzeciej" dokonała „kontrolowanego" zakupu towaru (kilku części samochodach) od spółki powoda, która do 25 kwietnia 2012 r. sprzedała produkty „na rzecz trzech podmiotów", to niezależnie od tego, że takie okoliczności nie były nazwane ani skonkretyzowane w pisemnym oświadczeniu pozwanego pracodawcy, to ocena zgodności z prawem zaskarżonego trybu rozwiązania niezwłocznego wymagałaby weryfikacji skutków tego rodzaju deliktów pracowniczych z punktu odniesienia do kwalifikowanego naruszenia żywotnych interesów pozwanego pracodawcy w istotnym rozmiarze usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli pozwany nie zawarł umowy o zakazie konkurencji w okresie zatrudnienia ani po jego ustaniu. Ujawnione w postępowaniu sądowym przewinienia pracownicze i związana z nimi utrata zaufania do skarżącego mogłyby być wskazane jako uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę, gdyby nie wcześniejsze jej wypowiedzenie przez skarżącego, albo

uzasadniać zastosowanie sankcji porządkowych lub regulaminowych. Natomiast zastosowanie najsurowszej sankcji prawa pracy w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy skarżącego wymagało nie tylko wskazania konkretnych i weryfikowalnych przyczyn tego szczególnego trybu rozwiązania stosunku pracy, ale także udowodnionego wykazania, że doszło na kwalifikowanego naruszenia istotnych interesów pozwanego pracodawcy, który nie zadbał o należytą ich ochronę w drodze zawarcia odrębnej umowy o zakazie konkurencji.

W utrwalonej judykaturze dominuje stanowisko, że naruszenie zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, jeżeli strony nie zawarły odrębnej umowy o zakazie konkurencji, uzasadnia - co do zasady - wypowiedzenie stosunku pracy, a tylko wyjątkowo i wyłącznie w razie udowodnionego naruszenia żywotnych lub istotnych interesów pracodawcy może prowadzić do rozwiązania niezwłocznego, co wymaga wskazania pracownikowi konkretnych zawinionych przewinień pracowniczych, które niekorzystnie oddziaływały na konkurencyjną działalność pracodawcy. Takimi okolicznościami lub przyczynami nie mogą być ogólnikowe zarzuty wykonywania działalności konkurencyjnej przez pracownika, choćby uzasadniały zarzut utraty zaufania, bez ustalenia, że doszło do naruszenia żywotnych lub istotnych interesów pracodawcy. Oznacza to, że nie każde i nie zawsze podjęcie lub wykonywanie działalności konkurencyjnej w nieistotnym stopniu lub rozmiarze niezagrażającym interesom pracodawcy może prowadzić do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zwłaszcza gdy pracodawca nie zadbał o swoje interesy i nie zawarł z pracownikiem umowy o zakazie konkurencji w okresie trwania stosunku pracy lub po jego ustaniu (art. 101^1 § 1 lub art. 102^2 § 1 k.p.). Nawet w razie zawarcia umowy o zakazie konkurencji „odwetowe” rozwiązanie niezwłoczne stosunku pracy z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wymaga wskazania i wykazania zwalnianemu w tym trybie pracownikowi, że dopuścił się kwalifikowanej bezprawności potencjalnej działalności konkurencyjnej naruszającej lub zagrażającej istotnym interesom pracodawcy.

Tymczasem w rozpoznanej sprawie Sąd drugiej instancji bezpodstawnie uznał, że wskazane skarżącemu ogólnikowe zarzuty wykonywania działalności

konkurencyjnej stanowiły ciężkie naruszenie obowiązku lojalności lub kwalifikowane pogwałcenie powinności „ochrony mienia pracodawcy", „dbałości o jego interesy niemajątkowe", tym bardziej gdy na uzasadnienie takiego stanowiska Sąd drugiej instancji przywołał wyrwane z kontekstu fragmenty uzasadnień wyroków Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2007 r., II PK 338/06 (OSNP 2008 nr 15-16, poz. 219), oraz z 2 marca 2011 r., II PK 204/10 (dotychczas niepublikowany), które były wydane w innych rodzajowo sprawach (z odwołań od nieuzasadnionych wypowiedzeń umów o pracę). Zresztą, nawet w razie zawarcia umowy o zakazie konkurencji „odwetowe" rozwiązanie niezwłoczne stosunku pracy z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wymaga wskazania i wykazania zwalnianemu w tym trybie pracownikowi, że dopuścił się kwalifikowanej bezprawności przez wykonywanie działalności konkurencyjnej, która szkodziła lub zagrażała istotnym interesom pracodawcy.

Naruszenie nieskonkretyzowanej zasady (obowiązku) lojalności pracowniczej ani spowodowana tym utrata zaufania do pracownika, który podjął działalność konkurencyjną, na ogół nie usprawiedliwia natychmiastowego pozbycia się pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., chyba że w konkretnych okolicznościach sprawy doszło do wykazanego kwalifikowanego naruszenia żywotnych lub istotnych interesów pracodawcy. Tymczasem Sąd drugiej instancji poprzestał na ogólnikowych ustaleniach i błędnych konstatacjach prawnych, jakoby wskazane skarżącemu ogólnikowe przyczyny dyscyplinarnego rozwiązania niezwłocznego miały niekorzystny wpływ na istotne interesy pozwanego pracodawcy, poprzestając na ustaleniach, że zakresy działalności spółek „krzyżują się przynajmniej w części", a konkurencyjne firmy rywalizują na tym samym rynku, ale w ponad rocznym okresie od założenia konkurencyjnej spółki do dnia rozwiązania stosunku pracy, spółka skarżącego miała dokonać nielicznych (trzech?) transakcji, w tym zakupu „kontrolowanego" z prowokacji pozwanego pracodawcy, lub „jeszcze dwóch transakcji i to spoza asortymentu pozwanej, za kwotę 25 zł oraz z firmą A. L. P. SA nabywając urządzenie do wymiany płynu hamulcowego, które w najmniejszym stopniu nie mogły zaszkodzić interesom pracodawcy". Jeżeli strony stosunku pracy nie zawarły umowy o zakazie konkurencji, to naruszenie „szczególnej zasady lojalności pracownika względem

pracodawcy” i/lub związana z tym utrata zaufania do pracownika uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu podjęcia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) tylko wtedy, gdyby doszło do kwalifikowanego naruszenia istotnych interesów pracodawcy, które mogły narazić go na powstanie szkody i pod warunkiem objęcia takich zarzutów wskazanymi pracownikowi przyczynami natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398^{15} k.p.c.