

Wyrok z dnia 24 maja 2011 r.

II PK 299/10

Ochrona spraw prywatnych dotyczy nie tylko pracownika, ale także pracodawcy i jego firmy. Nagrywanie bez zgody pracodawcy jego rozmów może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę.

Przewodniczący SSN Romualda Spyt, Sędziowie SN: Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca), Jolanta Strusińska-Żukowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 24 maja 2011 r. sprawy z powództwa Iwony M. przeciwko M.-O. Spółce z o.o. w P. o odszkodowanie i świadczenie urlopowe, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu z dnia 25 czerwca 2010 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w punkcie pierwszym (1) oraz w czwartym (IV) w części dotyczącej rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego i w tym zakresie sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Poznaniu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy w Poznaniu wyrokiem z 25 czerwca 2010 r. zmienił oddalający powództwo wyrok Sądu Rejonowego z 23 marca 2010 r. w ten sposób, że zasądził od pozwanego pracodawcy Spółki z o.o. M.-O. w P. na rzecz powódki Iwony M. odszkodowanie w kwocie 12.900 zł za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Przyczyną rozwiązania umowy było: - naruszenie zasady uczciwości, lojalności wobec pracodawcy oraz zasad współżycia społecznego poprzez nagrywanie bez zgody pracodawcy jego rozmów odbywających się w pomieszczeniu zamkniętym bez udziału pracowników i osób trzecich; - naruszenie zasady uczciwości i lojalności wobec pracodawcy, zachowania w tajemnicy informacji dotyczących pracodawcy, których ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, zasad współżycia społecznego poprzez kierowanie gróźb dotyczących podjęcia działań

zmierzających do zniszczenia Spółki oraz ujawnienia informacji uzyskanych w trakcie bezprawnego nagrywania rozmów pracodawcy; - naruszenie zasady lojalności, uczciwości, obowiązku dbałości o dobro pracodawcy i zasad współżycia społecznego poprzez sprzedaż w trakcie zwolnienia lekarskiego towarów w sklepie i wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z celem jego udzielania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniana przez pozwanego jako kierownik działu sprzedaży. Firma zatrudniała kilku pracowników i stosunki były koleżeńskie. W 2008 r. była kontrola z urzędu celnego w sprawie akcyzy na olej opałowy i powódka składała zeznania jako świadek. Na stacji paliw pozwanego pracował zięć powódki, który „z uwagi na nieprawidłowości” został zwolniony na mocy porozumienia stron. W październiku 2008 r. powódka otrzymała podwyżkę wynagrodzenia, jednak stosunki między powódką a członkami zarządu zaczęły się stopniowo pogarszać. Powódka powiedziała księgowej, iż zamierza odwołać zeznania w postępowaniu prowadzonym przez urząd celny, które w korzystnym świetle stawiały działalność pozwanego w zakresie przestrzegania przepisów celnych oraz podatkowych. W rozmowie z członkami zarządu domagała się gratyfikacji finansowej w zamian za zaniechanie zawiadomienia urzędu celnego, mówiąc, że może poczynić kroki ujawniające działanie firmy na szkodę państwa. W lutym 2009 r. powódka powiedziała księgowej, że zrobi wszystko, aby zniszczyć firmę oraz odwoła zeznania w urzędzie celnym, zawiadomi Państwową Inspekcję Pracy i będzie walczyć o siebie. Powiedziała, że nagrywała rozmowy członków zarządu Spółki prowadzone w oddzielnym pokoju. Od 2 marca 2009 r. powódka wzięła urlop a potem od 31 marca do 26 kwietnia 2009 r. była na zwolnieniu lekarskim. W dniu 23 kwietnia 2009 r. została zauważona, gdy przejęła obowiązki sprzedawcy w sklepie swojego zięcia. W kwietniu 2009 r. powódka powtórzyła księgowej, że zniszczy firmę i że nagrywała rozmowy członków zarządu Spółki. Księgowa przekazała to członkom zarządu, którzy spotkali się z powódką. Wówczas powiedziała im, że nagrywała ich rozmowy przeprowadzane w jednym z pomieszczeń biura, w którym członkowie zarządu rozmawiają na osobności oraz że szuka dowodów, aby zniszczyć firmę, nadto iż odwoła zeznania złożone w 2008 r. w postępowaniu prowadzonym przez urząd celny. W związku z takim zachowaniem się powódki pozwany 11 maja 2009 r. rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu oddalenia powództwa Sąd Rejonowy stwierdził, iż pozwany wykazał, że powódka wielokrotnie groziła zniszczeniem firmy, poprzez odwołanie korzystnej treści zeznań złożonych w urzędzie celnym w związku z kontrolą rozliczania

akcyzy przy obrocie wyrobami ropopochodnymi. Zachowanie powódki naruszało podstawowe obowiązki pracownicze. Powódka wprawdzie podała, że blefowała i nie nagrywała rozmów członków zarządu, lecz twierdziła tak, aby wzmocnić swoje słowa, iż odwoła zeznania w urzędzie celnym. Nie zmienia to oceny, że groziła pracodawcy, powołując się na nieprawdziwy fakt nagrywania rozmów, że spowoduje niekorzystną sytuację dla firmy w oparciu o te nagrania, co niewątpliwie stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i zasad współżycia społecznego, zasady lojalności i uczciwości wobec pracodawcy, a także wynikającego z ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji obowiązku nieujawniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Odnośnie do nagrywania rozmów członków zarządu powódka przyznała, że nie nagrywała tych rozmów, natomiast wskazywała na to pracownikom i członkom zarządu, aby wzmocnić twierdzenia, że odwoła zeznania przed urzędem celnym. Powódka groziła zatem pracodawcy powołując się na nieprawdziwy fakt nagrywania rozmów, że spowoduje niekorzystną sytuację dla firmy w oparciu o te nagrania, co niewątpliwie stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy. Uzasadniony był także zarzut dotyczący świadczenia pracy w czasie zwolnienia lekarskiego, czyli wykorzystywania zwolnienia niezgodnie z jego celem.

Sąd Okręgowy uwzględnił apelację powódki i stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie było uprawnione. Wskazane przez pozwanego przyczyny nie uzasadniały postawienia powódce zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwany nie wykazał pierwszej przyczyny, to jest, iż powódka bezprawnie nagrywała rozmowy prowadzone w siedzibie Spółki przez członków zarządu lub innych pracowników. Należało więc przyjąć za powódką, że był to swoisty blef, forma nacisku na władze Spółki, aby skuteczniej dochodzić swoich racji. Niewykazanie, że powódka bezprawnie podsłuchiwała kogośkolwiek, a także nagrywała, zwalnia z konieczności oceny, czy zachowanie powódki stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Również druga przyczyna nie uzasadniała trybu z art. 52 k.p. Z jej opisu należy wyeliminować „bezprawność nagrywania rozmów pracodawcy”. Członkowie zarządu od samego początku wypowiedziane przez powódkę groźby zniszczenia Spółki wiązali z zapowiadaną przez nią zmianą zeznań w postępowaniu prowadzonym przez urząd celny, dotyczącym rozliczenia akcyzy. Mimo to od października 2008 r. do kwietnia 2009 r. nie podjęli żadnych działań, co świadczy, że nie obawiali się zachowania powódki

albo byli zorientowani, że powódka blefuje celem wynegocjowania najkorzystniejszych warunków zatrudnienia. Nie może więc pozwany zarzucać, że dopiero z końcem kwietnia 2009 r. zachowanie powódki uzasadniało rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p. Nie może być tak, że pozwany pracodawca wpierv toleruje naganne zachowania pracownika przez okres prawie pół roku, wręcz nagradza go podwyższając mu wynagrodzenie, a następnie radykalnie zmienia swoje zdanie i rozwiązuje z pracownikiem umowę o pracę z jego winy. Trzecia przyczyna nie była zasadna, bowiem zarzucane zachowanie nie stanowiło działania na niekorzyść pozwanego. Powódka nie doprowadziła do wydłużenia pobytu na zwolnieniu lekarskim. Z tych przyczyn, wobec nieuzasadnionego rozwiązania umowy, Sąd Okręgowy na podstawie art. 56 i art. 58 k.p. uwzględnił żądanie odszkodowania.

Skarga kasacyjna pozwanego zarzuciła naruszenie: 1) art. 229 k.p.c., art. 232 k.p.c., przez uznanie, iż pozwany miał obowiązek wykazania, że powódka nagrywała bez zgody pracodawcy jego rozmowy, mimo iż powódka przyznała ten fakt; 2) art. 6 k.c., przez uznanie, że pozwany nie wykazał pierwszej przesłanki „wypowiedzenia umowy o pracę z powódką”; 3) art. 233 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c., przez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów, w szczególności w ocenie czy powódka dopuściła się zachowań wyczerpujących ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, które doprowadziło do rozstrzygnięcia, iż „wypowiedzenie umowy o pracę z powódką było nieuzasadnione”; 4) art. 328 § 2 k.p.c., przez sprzeczność uzasadnienia wyroku z jego sentencją wyrażającą się w tym, iż z jednej strony Sąd drugiej instancji przyjmuje, iż powódka nie może powoływać się na spóźnione „wypowiedzenie umowy o pracę” (art. 52 § 2 k.p.) a z drugiej strony rozstrzyga o zasadności drugiej przesłanki „wypowiedzenia umowy o pracę” wskazanej przez pozwaną przyjmując rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia za nieuzasadnione ze względu na uchybienie w terminie rozwiązania tejże umowy; 5) art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że wskazana przez pozwanego pierwsza przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie wyczerpuje przesłanki rzeczywistej przyczyny; 6) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w przyjęciu, że powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych opisanych jako druga przyczyna „wypowiedzenia umowy o pracę” oraz nierozpoznanie czy zachowania powódki opisane w pierwszej przyczynie „wypowiedzenia umowy o pracę” stanowiły ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych; 7) art. 45 § 1 k.p., art. 56 k.p. i 58 k.p., przez błędną wykładnię i niewłaściwe

zastosowanie i uznanie, iż wskazane przyczyny „wypowiedzenia przez pozwanego umowy o pracę” z powódką, w szczególności pierwsza i druga są nieuzasadnione i powódce nie można przypisać winy umyślnej a przynajmniej rażącego niedbalstwa w naruszeniu obowiązków pracowniczych; 8) art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 i 6 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że zachowanie powódki, takie jak grożenie zniszczeniem firmy, wypowiadanie twierdzeń o nagrywaniu rozmów pracodawcy nie stanowi przekroczenia zasad współżycia społecznego i lojalności w stosunku do pracodawcy i nie jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych usprawiedliwiającym „wypowiedzenie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika”; 9) art. 8 w związku z art. 45 § 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że powódka swoim zachowaniem nie przekroczyła zasad współżycia społecznego i nie nadużyła swojego prawa podmiotowego do domagania się uznania „wypowiedzenia umowy o pracę za nieuzasadnionego i żądaniem zasądzenia odszkodowania”; 10) art. 52 § 2 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że bierność pozwanej i tolerowanie zachowań powódki określonych w drugiej przyczynie „wypowiedzenia umowy o pracę” (z wyłączeniem bezprawnego nagrywania) przez okres sześciu miesięcy i podjęcie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z końcem kwietnia 2009 r. było spóźnione i nie uzasadniało rozwiązania umowy o pracę z powódką w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi uzasadniają uchylenie zaskarżonego wyroku. Pozwany zasadnie zarzuca, że nie musiał wykazać, iż powódka rzeczywiście nagrywała rozmowy, gdyż wobec podanych przyczyn rozwiązania umowy znaczenie mają same jej twierdzenia o nagrywaniu rozmów członków zarządu. Nie ustalono, iżby powódka przed rozwiązaniem umowy mówiła, że blefuje. Sąd w zaskarżonym wyroku przyjął, że skoro powódka blefowała, a na pewno pozwana nie udowodniła, że powódka nagrywała rozmowy, to upada pierwsza i pośrednio słabsza jest druga przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Tymczasem nawet blef to podstęp (manipulacja) i również w zakresie drugiej przyczyny rozwiązania umowy wcale nie umniejsza naganności zachowania powódki. Nie można było przyjąć, że nie ma znaczenia samo twierdzenie powódki, iż nagrywała rozmowy, gdyż w sprawie stwierdziła, że nie nagrywała i pozwany pracodawca tego nie udowodnił. Nie wiadomo czy powódka nagrywała roz-

mowy i czy to co powiedziała w sprawie jest prawdą. Nie można bezwzględnie wymagać od pracodawcy, żeby udowodnił nagrywanie rozmów, skoro to powódka miała je nagrywać. Podobnie trudno też powódce byłoby udowodnić, że nie nagrywała rozmów (jeżeli nie nagrywała). Nie jest sporne, że powódka przed rozwiązaniem umowy mówiła, że nagrywała rozmowy, a także, że w postępowaniu sądowym twierdziła, że tylko blefowała, iż nagrywała rozmowy. Jednak nie bez przyczyny. Wszak Sąd pierwszej instancji ustalił, że jeszcze w kwietniu 2009 r. powódka spotkała się z członkami zarządu w siedzibie spółki i wówczas powiedziała im, że nagrywała ich rozmowy przeprowadzone w jednym z pomieszczeń biura, w którym członkowie rozmawiają na osobności oraz szuka dowodów aby zniszczyć firmę. Nadto powiedziała, że odwoła zeznanie złożone w 2008 r. w urzędzie celnym. Nie było sporne, że powódka mówiła, iż nagrywała rozmowy członków zarządu oraz jej oświadczenie, że ujawni nieprawidłowości w zakładzie pracy w razie „zrobienia czegoś” przeciwko niej. Sąd drugiej instancji nie ustalił innego stanu faktycznego. Nie oznacza to jednak zasadności zarzutu skargi o naruszeniu art. 229 k.p.c., gdyż nie można stwierdzić, iżby powódka w sprawie przyznała, że nagrywała rozmowy. Z uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji wynika tylko, że powódka przyznała, iż mówiła członkom zarządu, że nagrywała ich rozmowy. W sprawie należy więc odróżnić twierdzenia o nagrywaniu rozmów od tego, czy rzeczywiście powódka dokonała nagrań. Znaczenie mają jednak same jej twierdzenia o nagrywaniu, wypowiedziane nieprzypadkowo i w jednoznaczonym kontekście. Stosunek pracy jest niezależny od innych relacji z pracodawcą i dlatego pracownik jest odpowiedzialny za swoje zachowanie. Z ustaleń wynika, że powódka „nie na żarty” stawiała swoje twierdzenia. W takiej sytuacji nietrafne jest stanowisko zaskarżonego wyroku, że nie trzeba było oceniać pierwszej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Relacje stron zmieniły się i były wzajemnie nieufne przez kilka miesięcy. Niezasadnie zatem ocena drugiej przyczyny rozwiązania umowy została zredukowana do przyznania powódce podwyżki wynagrodzenia w 2008 r., gdyż ustalono, że powódka nadal - jeszcze w kwietniu 2009 r. - powtarzała zachowanie oparte na groźbie i manipulacji. Przy niezmienionej postawie powódki, nawet gdyby pierwotnie pracodawca zakładał, że powódka działała tylko instrumentalnie, to przy dalszym trwaniu takich samych zachowań, mógł zmienić ocenę i uznać jej zachowanie za bezprawne. Wcale nie musiała więc „znacząco wzrosnąć intensyfikacja groźb zniszczenia firmy wypowiedzianych przez powódkę”, gdyż dla rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. znaczenie ma nie wina pracodawcy lecz pra-

cownika i naruszenie przezeń podstawowych obowiązków. Z tych przyczyn zasadne są zarzuty skargi naruszenia tego przepisu oraz dalszych dotyczących obowiązków pracowniczych - art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 i 6 k.p. - gdyż Sąd drugiej instancji nietrafnie przyjął, że nieudowodnienie faktycznego nagrywania rozmów eliminuje pierwszą przyczynę i umniejsza drugą przyczynę rozwiązania umowy oraz to, że pozwany tolerując zachowanie powódki „wytrącił sobie z ręki” możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd drugiej instancji nie dokonał oceny, czy zachowanie powódki naruszało te przepisy i Sąd Najwyższy również tego nie uczynił, gdyż w pierwszej kolejności należy to do sądu powszechnego. Zwłaszcza, że ponowne rozpoznanie sprawy powinno obejmować całość zarzutów, a więc bez ich zredukowania. Ogólnie tylko można stwierdzić, że ochrona spraw prywatnych działa w obie strony, dotyczy więc nie tylko pracownika ale także pracodawcy i jego firmy. To czego pracodawca nie ujawnia, a wręcz uważa za sprawy niejawne, nie może być dowolnie nagrywane i gromadzone przez pracownika. Przeciwnie zachowanie może być oceniane na płaszczyźnie różnych regulacji zajmujących się ochroną dóbr prawnie chronionych. Przyczyny rozwiązania umowy wskazują, że ocena tej ochrony powinna być znacznie szersza, gdyż w zarzutach pracodawca nie poprzestaje na samym tylko nagrywaniu rozmów.

Z powyższych względów zasadny był zarzut naruszenia art. 232 k.p.c., gdyż ocena podanych przyczyn rozwiązania umowy nie była uwarunkowana wykazaniem przez pozwanego, że powódka nagrywała rozmowy. Zasadny był zatem zarzut naruszenia art. 6 k.c., gdyż pozwany wykazał, że powódka twierdziła, iż nagrywała rozmowy. W tym zakresie zasadny jest też zarzut naruszenia art. 382 k.p.c., gdyż mimo niesporności takich twierdzeń, a już na pewno ujawnionych w zgodnych zeznaniach, Sąd drugiej instancji poprzestał na stwierdzeniu, że znaczenie w sprawie ma tylko ustalenie, czy powódka nagrywała rozmowy.

Nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p., gdyż Sąd nie przyjął, że przepis ten został naruszony i nie zastosował go jako podstawy zasądzenia odszkodowania (w związku z art. 56 i art. 58 k.p.). Czym innym jest przyjęta ocena, że podane przyczyny nie stanowiły podstawy rozwiązania umowy, a czym innym termin z art. 52 § 2 k.p. do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Do tego sprowadza się też tylko zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. i dlatego nie jest zasadny. Podobnie nie stwierdzono w sprawie naruszenia art. 30 § 4 k.p. i przepis ten również nie stanowił podstawy zasądzenia odszkodowania (w związku z art. 56 i art. 58 k.p.). Przepisy art.

56 i art. 58 k.p. same w sobie nie mają znaczenia, gdyż ich funkcja jest pochodna od rozstrzygnięcia sprawy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Nie mogły treści być naruszone w kontekście zarzutów skargi, gdyż przedmiot ich regulacji nie obejmuje winy i naruszenia obowiązków pracowniczych. Nie został naruszony przepis art. 45 k.p., skoro przedmiot sprawy dotyczy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Nie został naruszony art. 8 k.p., gdyż nie był stosowany. Wpierw Sąd musiałby stwierdzić, że samo rozwiązanie umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było zasadne. Czym innym jest też ta wyjątkowa regulacja, która nie pozwala czynić użytku ze swego prawa, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego i czym innym jest znaczenie takich klauzul, jeżeli ich naruszenie wespół z innymi obowiązkami pracodawca uznaje za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Sprawa nie została rozpoznana na rozprawie zgodnie z wnioskiem skarżącego, gdyż nie stanowi istotnego zagadnienia kwestia sformułowana we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania (art. 398¹¹ § 1 k.p.c.). Sprowadza się tylko do wykładni prawa, co prowadzi do wniosku, że nie obowiązuje reguła generalna, iż pracodawca powinien zweryfikować (sprawdzić) prawdziwość każdego twierdzenia pracownika. Zwłaszcza wtedy, gdy nie ma na to dowodów lub nie dostarcza ich pracownik. Nie jest to główna funkcja pracodawcy, stąd nie można każdorazowo wymagać od niego sprawdzania czy pracownik mówi prawdę, chyba że zachodzą ku temu wątpliwości ze względu na stan świadomości czy intencji pracownika. Lojalność wymaga od pracownika prostolinijności, zatem pracodawca za prawdziwe może uznawać jego twierdzenia. Jeżeli okazałoby się, że pracownik podawał nieprawdę lub blefował, to wówczas nie jest to nienagane, gdyż powstaje kwestia oceny takich nieuprawnionych zachowań (wprowadzania w błąd, manipulacji czy groźby). Wszelkie informacje prywatne pracodawcy stanowiące jego własność lub dobro osobiste, które nie są upubliczniane lub kierowane do pracownika, nie powinny być przez niego nagrywane i gromadzone.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji stosownie do art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

=====