

Sygn. akt III APa 30/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 września 2013 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Barbara Mazur (spr.)
Sędziowie:	SSA Maciej Piankowski SSO del. Alicja Podlewska
Protokolant:	Aleksandra Portaszkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 10 września 2013 r. w Gdańsku

sprawy Ł. J.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w P.

o zapłatę

na skutek apelacji (...) Spółki Akcyjnej w P.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 7 marca 2013 r., sygn. akt VII P 69/11

1. prostuje oczywistą omyłkę pisarską zawartą w zaskarżonym wyroku poprzez zastąpienie oznaczenia siedziby pozwanego „w K.” na „w P.”;
2. oddala apelację;
3. zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w P. na rzecz powoda Ł. J. kwotę 2 700,00 (dwa tysiące siedemset 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sygn. akt III APa 30/13

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 08 sierpnia 2011 r., skierowanym przeciwko (...) S.A. w K., powód Ł. J. żądał zasądzenia na jego rzecz kwoty 81.600,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 listopada 2009 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż na podstawie umowy o pracę z dnia 01 października 2007 r., zmienionej następnie aneksem z dnia 20 lutego 2008 r. oraz porozumieniem zmieniającym z dnia 22 lipca 2008 r. pozostawał w stosunku

pracy z (...) S.A. w G.. W trakcie zatrudnienia w tejże spółce strony zawarły porozumienie o zakazie konkurencji z dnia 23 lipca 2008 r. Od dnia 01 września 2009 r. następcą prawnym (...) S.A. w G. została pozwana (...) S.A. w K., która jednocześnie wstąpiła we wszystkie prawa i obowiązki spółki przejmowanej, także wynikające z wyżej opisanych umów i porozumień.

Pismem z dnia 12 października 2009 r. powód wypowiedział pozwanej umowę o pracę, zostawszy następnie przez pracodawcę zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Pismem z dnia 04 listopada 2009 r. pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powództwo wniesione przez powoda w zakresie żądania odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania z nim umowy uwzględnione zostało prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku w sprawie VI P 1048/09 (apelacja od wyroku została oddalona przez Sąd Okręgowy w Gdańsku wyrokiem z dnia 27 maja 2011 r. w sprawie VII Pa 32/11).

W ocenie powoda, biorąc pod uwagę regulację z art. 97 § 3 k.p., stosunek pracy pomiędzy stronami uległ rozwiązaniu w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. W myśl zaś punktu II ust. 10 porozumienia o zakazie konkurencji z dnia 23 lipca 2009 r. pozwana jako pracodawca zobowiązana jest do zapłaty powodowi jako pracownikowi odprawy w wysokości 80 % sześciomiesięcznego wynagrodzenia należnego pracownikowi w ostatnim miesiącu obowiązywania stosunku pracy; wypłata powyższa winna nastąpić w ostatnim miesiącu obowiązywania stosunku pracy.

Powód stoi na stanowisku, iż biorąc pod uwagę zapadłe między stronami wyroki sądowe, nie ulega żadnej wątpliwości, iż spełnił on przesłanki do nabycia prawa do odprawy - po dacie wskazanej w porozumieniu o zakazie konkurencji pozwana rozwiązała z powodem stosunek pracy. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda wynosiła zaś 17.000,00 zł brutto, zatem odprawa przewidziana porozumieniem o zakazie konkurencji opiewa na kwotę 81.600,00 zł. Żądanie zaś odsetek od powyższej kwoty uzasadnia zaś punkt II ust. 10 wspomnianego porozumienia - odprawa winna być zapłacona z ostatnim wynagrodzeniem powoda, płatnym w dniu 19 listopada 2009 r. (data rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia).

W odpowiedzi na pozew z dnia 05 października 2011 r. pozwana (...) S.A. w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów postępowania według norm przepisanych.

Pozwana na zasadzie art. 128 § 4 k.p.c. wniosła o zobowiązanie powoda do przedstawienia oryginału porozumienia o zakazie konkurencji do akt sprawy - podnosząc, iż wiedzy na temat takowego porozumienia nie posiada żaden z pracowników spółki.

Podniosła ona również zarzut potrącenia dochodzonej pozew należności z należnością z tytułu odszkodowania należnego pozwanej solidarnie od powoda i J. G. (1).

Uzasadniając przedstawione w odpowiedzi na pozew stanowisko pozwana zaprzeczyła, jakoby ktokolwiek w jej imieniu zawarł sporne porozumienie z powodem. Porozumienie takie nigdy nie znajdowało się w aktach osobowych powoda, nie było przez przedstawiciela spółki podpisywane, ani parafowane. Wskazała, iż otrzymała ów dokument faksem - natomiast nigdy nie znajdował się on w aktach osobowych powoda. Podniosła, iż praktyką w spółce jest sporządzanie i parafowanie tego typu dokumentów przez dział prawny, następnie zatwierdzanie przez dział kadr, po czym ostatecznie podpisywane w imieniu spółki przez zarząd - przy czym takowej procedury nie zachowano w przedmiotowej sprawie. Pozwana wskazała również, iż żaden z pracowników na stanowisku równym stanowisku pracy powoda nie miał nigdy zawartego porozumienia, przewidującego odprawę przy jednoczesnym braku obowiązywania w stosunku do niego zakazu konkurencji. Zdaniem pozwanej zawarcie takiego porozumienia byłoby zupełnie wyjątkowe, zaś wobec swojej nie ekwiwalentności stanowiło by działanie na szkodę spółki. Zauważyła również, że w myśl porozumienia, zakaz konkurencji obowiązywał powoda w trakcie zatrudnienia, zaś w okresie wypowiedzenia i po rozwiązaniu stosunku pracy zakazu konkurencji jest już brak (punkt 7 porozumienia). W ocenie pozwanej porozumienie wydaje się „idealnie skrojone” dla powoda - gdyż wypowiedzenie powiązane ze zwolnieniem z

obowiązku świadczenia pracy z dnia 12 października 2009 r. wiązałyby się (gdyby doszło do skutku) ze złamaniem zakazu konkurencji - powód działał już bowiem wówczas konkurencyjnie.

Również „przypadkowo” zakazu konkurencji po zakończeniu umowy nie przewidziano, równocześnie w porozumieniu ujęto zapis dotyczący odprawy, z konkurencją w ocenie pozwanej nie mający nic wspólnego. Dzień przed zawarciem porozumienia strony umowy o pracę podpisały aneks, znajdujący się w aktach osobowych powoda, zmieniający okres jego wypowiedzenia na sześciomiesięczny - nie ujmując tam żadnej informacji o odprawie. Zdaniem pozwanej naturalnym byłoby ujęcie tego rodzaju postanowienia właśnie w aneksie do umowy o pracę, jak również podpisanie porozumienia w dacie sporządzania aneksu do umowy o pracę (a nie dzień później).

Pozwana podniosła także, iż wobec faktu, że powód i J. G. (1) (były prezes rządu pozwanej, podpisujący w jego imieniu porozumienie) już po rozwiązaniu przez nich umów z pozwaną blisko współpracowali, zachodzi obawa, że w sprawie przedmiotowego porozumienia doszło do manipulacji lub co najmniej działania na szkodę spółki. Stąd w ocenie pozwanej istotne jest ustalenie, czy do zawarcia spornego porozumienia doszło w czasie, gdy J. G. (1) piastował funkcję prezesa zarządu pozwanej, czy też później - co świadczyłoby o sfałszowaniu dokumentu. W związku z powyższym pozwana sformułowała wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego w celu zbadania wieku dokumentu - wskazując, iż J. G. (1) został odwołany z funkcji prezesa zarządu pozwanej w dniu 26 sierpnia 2008 r.

Pozwana wskazała również, iż w świetle aneksu do umowy o pracę, zawartego na dzień przed podpisaniem porozumienia, powód otrzymał podwyżkę wynagrodzenia oraz przedłużenie okresu wypowiedzenia, zaś zakaz konkurencji był przewidziany właśnie umową w formie kodeksowej. Brak jest zatem powodów, dla których pozwana miała ograniczać swoje prawo wynikające z zawartej umowy oraz art. 101 k.p., ustalając odszkodowanie za utrzymanie zakazu konkurencji w okresie trwania stosunku pracy (wypowiedzenie) oraz przewidywać odprawę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia z jednoczesnym zwolnieniem powoda z zakazu konkurencji po wypowiedzeniu (nie rozwiązaniu) tej umowy. Brak jest ekonomicznego uzasadnienia takiego działania. Pozwana stoi na stanowisku, iż do zawarcia porozumienia doszło wbrew jej interesowi - J. G. (1) wiedział, iż mając podpisaną umowę regulującą zakaz konkurencji i nie przewidującą odpraw nie musiał zawierać nowej umowy, szczególnie wobec faktu anektowania tejże umowy dzień wcześniej; powód zaś wiedział, że J. G. (1) gdyby działał w interesie spółki, wówczas nie zawarł tej treści porozumienia. Dodatkowo zaś również u pozwanej praktyką powszechną są dodatkowe odprawy pieniężne dla członków zarządu, nie zaś pracowników niższego szczebla.

Pozwana zaś nie spotkała się z praktyką płacenia odszkodowań za zakaz konkurencji w okresie wypowiedzenia umowy o pracę oraz ze zwalnianiem z tego zakazu po wygaśnięciu umowy o pracę (w czasie wypowiedzenia) za ekwiwalentem w postaci dodatkowej odprawy.

W ocenie pozwanej, o ile postępowanie dowodowe wykazałoby, że podpisując sporne porozumienie powód i J. G. (1) działali w zamiarze poszkodowania spółki oraz w porozumieniu ze sobą - jasnym byłoby ich działanie z własnej winy umyślnej, zaś na podstawie art. 122 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 415 k.c. w zw. z art. 441 § 1 k.p.c. byłiby wówczas solidarnie odpowiedzialni za wyrządzoną zawarciem porozumienia szkodę spółce. Wysokość szkody wynosiłaby 81.600,00 zł, tj. wysokości świadczenia należnego do zapłaty powodowi przez pozwaną na mocy porozumienia. W tym świetle zarzut potrącenia uznać należy za zasadny.

Dodatkowo, w ocenie pozwanej doszło do naruszenia treścią porozumienia zasad współzycia społecznego, co w świetle art. 300 k.p. w zw. z art. 58 § 2 k.c. skutkować winno uznaniem tegoż porozumienia za nieważne - bowiem o zawarciu i podpisaniu tego porozumienia zdecydowały nie rachunki ekonomiczne i interes spółki, a perspektywa dalszej współpracy powoda z J. G. (1).

Wyrokiem z dnia 07 marca 2013 r. w sprawie VII P 69/11 Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

1. zasądził od pozwanej (...) spółki akcyjnej w P. na rzecz powoda Ł. J. kwotę 81.600,00 (osiemdziesiąt jeden tysięcy sześćset) złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 09 stycznia 2010 r. do dnia zapłaty,
2. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 4.080,00 (cztery tysiące osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu opłaty sądowej oraz kwotę 2.700,00 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. wyrokowi w pkt 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 17.000,00 (siedemnaście tysięcy) złotych.

**Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:**

Powód Ł. J. został zatrudniony w (...) S.A. w G. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 01 października 2007 r. na stanowisku dyrektora ds. handlu i marketingu za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 14.000,00 zł brutto. Umowa przewidywała zakaz podejmowania przez powoda działalności konkurencyjnej w stosunku do pozwanej w okresie trwania stosunku pracy między stronami (art. 5).

Aneks nr (...) z dnia 20 lutego 2008 r. strony ustaliły, iż powód z dniem 01 marca 2008 r. zajmie stanowisko dyrektora oddziału regionalnego północ spółki - pozostałe warunki pracy i płacy pozostawiając bez zmian.

Następnie porozumieniem z dnia 22 lipca 2008 r. zmieniono warunki umowy o pracę powoda, dokonując podwyższenia jego miesięcznego wynagrodzenia do kwoty 17.000,00 zł brutto oraz przyznania premii uznaniowej zgodnie z zakładowym układem zbiorowym pracy, a także wskazując, iż rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić z zachowaniem 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

W dniu 23 lipca 2008 r. (...) S.A. w G. zawarła z powodem Ł. J. porozumienie o zakazie konkurencji.

W punkcie I uchylał on, wskazany powyżej, art. 5 umowy o pracę powoda z dnia 01 października 2007 r.

Punkt II ust. 1 wskazywał, iż powód jako pracownik w okresie 12 miesięcy od dnia podpisania porozumienia (do dnia 23 lipca 2009 r.), niezależnie od faktu pozostawania z prawodawcą w stosunku pracy lub rozwiązania tego stosunku z jakichkolwiek powodów przez którąkolwiek ze stron nie może:

1. świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie dla podmiotów będących konkurencją dla pracodawcy w rozumieniu definicji w ustępie 2 poniżej,
2. piastować jakichkolwiek funkcji w zarządach, radach nadzorczych lub innych organach spółek będących konkurencją dla pracodawcy w rozumieniu definicji w ustępie 2 poniżej,
3. prowadzić działalności konkurencyjnej dla pracodawcy w rozumieniu definicji w ustępie 2 poniżej,
4. posiadać udziałów w firmach konkurencyjnych do pracodawcy w rozumieniu definicji w ustępie 2 poniżej, w kwocie przekraczającej 5 % udziałów w kapitale tych podmiotów.

Punkt II ust. 2 wskazywał, iż konkurencją dla pracodawcy na potrzeby porozumienia i jego zapisów punktu I ust. 1 jest działalność w zakresie dystrybucji produktów hutnictwa stali na terytorium Polski.

W myśl punktu II ust. 3, o ile do dnia 23 lipca 2009 r. zostanie wypowiedziany przez którąkolwiek ze stron stosunek pracy łączący strony, niezależnie od przyczyn jego rozwiązania, a skuteczność tego wypowiedzenia przekroczy datę 23 lipca 2009 r., zakaz konkurencji dla pracownika wynikający z ust. 1 powyżej jest wiążący do końca trwania stosunku pracy i podlega postanowieniom punktu II tego porozumienia.

Zgodnie z punktem II ust. 4 porozumienia, w sytuacjach wskazanych w punkcie II ust.

1 i 3 powód miał otrzymać odszkodowanie za zakaz konkurencji w łącznej wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia obowiązującego w ostatnim miesiącu trwania stosunku pracy, płatnego w równych ratach miesięcznych trwania zakazu konkurencji, wypłacanych pod koniec każdego z tych miesięcy.

Zapis punktu II ust. 5 porozumienia wskazywał, iż w przypadku naruszenia przez pracownika warunków zakazu konkurencji w okresie wynikającym z zapisów ust. 1 i 3 tego punktu - pracownik zobowiązany będzie do natychmiastowego zwrotu łącznego odszkodowania już otrzymanego od pracodawcy, powiększonego o karę umową w wysokości trzykrotności otrzymanego odszkodowania. W myśl punktu II ust. 6 pracodawca miał prawo wstrzymania płatności odszkodowania w każdym momencie powzięcia wiedzy na temat złamania przez pracownika zakazu konkurencji w rozumieniu zapisów ust. 1 i 3.

W myśl punktu II ust. 7 porozumienia, z upływem 23 lipca 2009 r., ale w trakcie trwania stosunku pracy między stronami z wyłączeniem biegnącego w tym czasie okresu wypowiedzenia, zakaz konkurencji wskazany w ust. 1 obowiązuje w takim samym zakresie.

Punkt II ust. 8 porozumienia z kolei wskazywał, iż po upływie 23 lipca 2009 r. w trakcie trwania stosunku pracy, ale w okresie jego wypowiedzenia przez którąkolwiek ze stron, zastosowanie mają odpowiednio ust. 9 i 10.

Zgodnie z punktem II ust. 9 porozumienia, w przypadku rozwiązania przez pracownika stosunku pracy łączącego strony po dacie 23 lipca 2009 r. zakaz konkurencji z punktu II ust. 1 porozumienia obowiązuje powoda jako pracownika przez okres 6 miesięcy od daty złożenia wypowiedzenia stosunku pracy, w którym to okresie pracodawca jest zobowiązany do zapłaty pracownikowi odszkodowania w wysokości 80 % miesięcznego wynagrodzenia ze stosunku pracy należnego pracownikowi w dacie wypowiedzenia stosunku pracy za każdy miesiąc trwania zakazu konkurencji; odszkodowanie płatne będzie na koniec każdego miesiąca objętego zakazem konkurencji.

W myśl zaś punktu II ust. 10 porozumienia w przypadku rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy łączącego strony po dacie 23 lipca 2009 r. powód jako pracownik zwolniony jest z zakazu konkurencji, wskazanego w punkcie II ust. 1 porozumienia, zaś pracodawca zobowiązany jest do zapłaty pracownikowi odprawy w wysokości 80 % miesięcznego wynagrodzenia ze stosunku pracy należnego pracownikowi w ostatnim miesiącu trwania stosunku pracy; wypłata odpraw nastąpi z wypłatą ostatniego wynagrodzenia ze stosunku pracy.

Punkt III porozumienia przewidywał, iż wszelkie elementy wynagrodzenia, odszkodowania i odpraw wynikające z porozumienia nie łączą się, ani nie znoszą z żadnymi elementami wynagrodzenia i odszkodowania wynikającymi z umowy o pracę oraz zawartych do niej aneksów.

Z punktu IV porozumienia wynikało, iż wyłączone jest otrzymanie przez powoda odszkodowania z punktu II ust. 9 porozumienia w przypadku popełnienia przez niego w trakcie trwania stosunku pracy przestępstwa, które uniemożliwiłoby jego dalsze zatrudnienie, jeśli przestępstwo to jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym, lub też w sytuacji ciężkiego naruszenia przez powoda jako pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych z jego winy.

Powyższe porozumienie zostało zawarte z inicjatywy powoda Ł. J. w związku z planowanymi zmianami konsolidacyjnymi. W związku z planowanymi zadaniami spółki na nadchodzący okres, ówczesny jej prezes świadek J. G. (1) zmienił w dniu 22 lipca 2008 r. aneksami umowy kluczowym dla spółki pracownikom - w wypadku powoda zwiększyło się jego wynagrodzenie z kwoty 14.000,00 zł brutto miesięcznie do kwoty 17.000,00 zł brutto, okres wypowiedzenia wydłużono do 6 miesięcy. Powyższe działanie J. G. (1) jako prezesa zarządu pozwanej miało na celu zatrzymanie w spółce sprawdzonej kadry - w okresie zatrudnienia powoda spółka z ok. 600.000,00 zł strat doszła do ok. 6.000.000,00 zł zysku.

W sporny okresie czasu (...) jako akcjonariusz większościowy (...) S.A. w G. wywierał naciski na jednoosobowy zarząd tej spółki - (...), czemu J. G. (1) oponował, powołując się na przepisy Kodeksu spółek handlowych. W kwietniu 2008 r. rozpoczęła się procedura fuzji 16 spółek w Polsce, w czerwcu 2008 r. miały miejsce zgromadzenia

spółek celem podjęcia stosownych uchwał o połączeniu, zaś w lipcu tego roku nastąpiło formalne połączenie (...) i (...). Właśnie w związku z powyższym J. G. (1) mianował w lipcu 2008 r. dyrektorów, którzy mieli funkcjonować w nowym przedsiębiorstwie, każdorazowo zmieniając (wydłużając) poszczególnym osobom wypowiedzenia do 6 miesięcy. Podjął powyższe działania w ramach przysługujących mu uprawnień członka zarządu pozwanej spółki, uprawnionego do jednoosobowej jej reprezentacji, kierując się dobrem spółki - dla zapewnienia stałej i sprawdzonej, dobrej i zaufanej kadry na czas zmian w spółce (w tym informatycznego połączenia przedsiębiorstw).

Powód w dniu 22 lipca 2008 r. zaproponował zawarcie porozumienia dotyczącego kwestii zakazu konkurencji, chcąc zabezpieczyć swoje interesy jako cenionego przez ówczesne władze spółki pracownika kadry menedżerskiej. Posiadał wiedzę, iż inni pracownicy pozwanej mają zawarte tego typu klauzule na okres roku, jak również że umowy w tym zakresie zawierane były już kilka lat wstecz. Umowy takie zawierano z członkami zarządu (T. P.), dyrektorami (powód, D. B. (1), K. N.), a nawet osobami zatrudnianymi niżej, a współpracującymi z dużymi firmami (J. U.). Następnego dnia, 23 lipca 2008 r., powód został zaproszony do J. G. (1) na rozmowę, otrzymał załączony do akt sprawy tekst porozumienia o zakazie konkurencji w gotowym brzmieniu, który - nie nanosząc żadnych poprawek i rozumiejąc jej treść - podpisał. Dokument przygotował samodzielnie J. G. (1), nie korzystając z kancelarii prawnej, z którą pozwana posiadała podpisaną umowę o obsługę prawną, korzystając z wynikającej z prawa możliwości samodzielnego działania, pomimo nieformalnych nacisków ze strony spółki (...) w zakresie zarządzania pozwaną spółką. W imieniu pozwanej porozumienie podpisał prezes zarządu J. G. (1) - umocowany do jednoosobowej reprezentacji pozwanej spółki i składania w jej imieniu samodzielnie oświadczeń woli. Do podpisania przedmiotowego porozumienia doszło jedynie w obecności powoda i J. G. (1), bez udziału osób trzecich, w gabinecie J. G. (1). Porozumienie sporządzono i zostało przez powoda podpisane w 2 egzemplarzach.

W ocenie J. G. (1) takie porozumienie stanowiło standardowe zabezpieczenie pracownika wyższego szczebla i zapewnienie ekwiwalentu za eliminację z pracy w konkurencji. Podpisując je z powodem, kierował się wolą zrównania i umocnienia pozycji powoda jako dyrektora regionu z pozycją świadka T. P. jako drugiego dyrektora, będącego jednocześnie wiceprezesem zarządu - zapewnienia powodowi większej pewności i stabilności zatrudnienia. Ówczesny prezes zarządu kierował się potrzebą posiadania stałej zaufanej kadry by zapewnić w okresie konsolidacji sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstwa i wprowadzenie nowego systemu informatycznego.

W pozwanej spółce nie istniała zorganizowana, sformalizowana i przedkładana pracownikom do zapoznania się oraz przyjęcia do wiadomości procedura obiegu dokumentów pracowniczych.

Powyższe porozumienie nie znalazło się w aktach osobowych powoda - którą to okoliczność Ł. J. sygnalizował pracodawcy już w piśmie z dnia 26 października 2009 r. Pozwana już w 2009 r. posiadała wiedzę na temat istnienia takowego porozumienia po tym, gdy jego brak w dokumentacji kadrowej zasygnalizował powód, zapoznający się z kopia swoich akt osobowych, tuż po rozwiązaniu stosunku pracy ze spółką.

W okresie letnim (sierpień-wrzesień) 2009 r. następowało przeniesienie dokumentacji osobowej pozwanej z G. do K.. Dokumentacja pracownicza nie była wówczas uporządkowana, dokumenty „walały się” w siedzibie spółki, jednocześnie osoba odpowiedzialna dotychczas za kadry i płace (K. L.) została już zwolniona z pracy. W maju 2011 r. zaś akta osobowe zostały przewiezione do P., w związku ze zmianą siedziby (...) S.A. z K. do P., która to zmiana z kolei wynikała ze sprzedaży części zorganizowanej tego przedsiębiorstwa na rzecz (...) sp. z o. o.

W aktach osobowych powoda brakuje również dokumentu zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy z dnia 19 października 2009 r. oraz oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z winy pracownika z dnia 04 listopada 2009 r. Nie znajduje się tam także świadectwo pracy powoda, a także pełnomocnictwo do zaciągania zobowiązań.

Zapisy i klauzule o zakazie konkurencji były wśród pracowników pozwanej stosowane, funkcjonowały - w formie zapisów w umowach o pracę, osobnych umów i porozumień - jak również przewidywano dodatkowe świadczenia

pieniężne dla pracowników pewnego szczebla (kadra menedżerka, dyrektorzy, zarząd) w przypadku rozwiązania z nimi umowy o pracę.

Od dnia 01 września 2009 r. następcą prawnym (...) S.A. w G. została pozwana (...) S.A. w K., która jednocześnie wstąpiła we wszystkie prawa i obowiązki spółki przejmowanej.

W dniu 28 września 2009 r. powód został przez pozwaną ukarany karą porządkową nagany z art. 108 § 1 k.p. w związku z naruszeniem w miesiącu wrześniu 2009 r. obowiązków - nie wykonaniu w wyznaczonym terminie, pomimo wielokrotnych upomnień ustnych i pisemnych, zadania dotyczącego przeprowadzenia akcji wyprzedażowej towarów wolno rotujących w podległych powodowi oddziałach - tj. działania w znacznym stopniu osłabiającego kondycję pozwanej i działającymi na jej szkodę. Działając w trybie art. 112 § 1 k.p. powód wniósł sprzeciw od powyższej kary porządkowej - która została przez pracodawcę utrzymana w mocy.

W dniu 09 października 2009 r. powód został przez pozwaną ukarany karą porządkową nagany z art. 108 § 1 k.p. w związku z nie przekazaniem w terminie podległym dyrektorom i kierownikom jednostek handlowych danych do stworzenia celów handlowych dla handlowców, nie sporządzania tygodniowego harmonogramu swojej pracy oraz braku całościowego raportu o postępie prac wyprzedaży magazynów handlowych w podległym mu regionie północnym. Od tej kary porządkowej powód również wniósł sprzeciw - także nie uwzględniony przez pracodawcę, który wymierzoną pracownikowi karę porządkową utrzymał w mocy.

Powód w dniu 26 października 2009 r. wystąpił z powództwem przeciwko pracodawcy o uchylenie opisanych wyżej kar porządkowych. Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku wyrokiem z dnia 11 lutego 2010 r. w sprawie VI P 940/09 oddalił powództwo w całości, odstępując od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanej. Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód, Sąd Okręgowy w Gdańsku wyrokiem z dnia 02 lipca 2010 r. w sprawie XV Pa 104/10 oddalił apelację.

Pismem z dnia 12 października 2009 r. powód Ł. J., działając w trybie art. 30 § 2 k.p., wypowiedział pozwanej (...) S.A. w K. umowę o pracę. Biorąc pod uwagę 6-miesięczny termin wypowiedzenia, wynikający z porozumienia z dnia 22 lipca 2008 r., stosunek pracy pomiędzy stronami ulegał rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2010 r.

W dniu 19 października 2009 r. strony ustaliły zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w okresie od dnia 03 listopada 2009 r. (tj. po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego od dnia 20 października 2009 r. do dnia 02 listopada 2009 r.) do dnia 03 stycznia 2010 r. oraz od dnia 15 stycznia 2010 r. (tj. po wykorzystaniu przez powoda 9 dni urlopu za 2010 r. - od dnia 04 stycznia 2010 r. do dnia 14 stycznia 2010 r.) do dnia 30 kwietnia 2010 r., kiedy ustaje stosunek pracy powoda. Powyższego dokumentu brak jest w aktach osobowych powoda.

Pismem z dnia 04 listopada 2009 r. pozwana (...) S.A. w K. dokonała rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika - jako przyczynę wskazując dwukrotne przedstawienie jako uzasadnionych wydatków służbowych na kwoty: 286,00 zł na konsumpcję w Hotelu (...) w B. w dniu 28 października 2009 r. (wobec faktu, iż pozwana ustaliła, iż w przedmiotowym spotkaniu konsumpcji podlegały wyłącznie 2 kawy) oraz 171,00 zł na poczęstunek na spotkaniu służbowym w N. Klubie (...) w K. (wobec faktu, iż spotkanie faktycznie miało mieć charakter towarzyski, zaś jego uczestnicy dokonywali we własnym zakresie regulowania należności z tytułu konsumpcji). W ocenie pozwanej powyższe świadczyło o przedstawianiu przez powoda nierzetelnych rozliczeń, nie polegających na prawdzie i wydatkowaniu środków pracodawcy w celach prywatnych, z narażeniem tegoż pracodawcy na powstałą w ten sposób szkodę.

Wyrokiem z dnia 03 grudnia 2010 r. w sprawie VI P 1048/09 Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku zasądził od (...) S.A. w K. na rzecz Ł. J. kwotę 93.870,95 zł odpowiadającą wynagrodzeniu powoda za okres 5 miesięcy i 11 dni tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pracodawca powoda. Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 27 maja 2011 r. w sprawie VII Pa 32/11 oddalił apelację pozwanej.

Pismem z dnia 16 czerwca 2011 r. powód Ł. J. wezwał pozwaną (...) S.A. w K. do zapłaty kwoty 81.600,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01 grudnia 2009 r. do dnia zapłaty - tj. równowartości 80 % sześciomiesięcznego wynagrodzenia, należnego powodowi na podstawie porozumienia zawartego między stronami z dnia 23 lipca 2008 r.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda u pozwanej, wyliczone jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosi 17.000,00 zł brutto.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Powództwo powoda Ł. J., jako zasadne, zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie przedłożonych przez strony dokumentów - nie kwestionowanych co do zasady, za wyjątkiem na wstępie postępowania, spornego porozumienia z dnia 23 lipca 2008 r. (w tym zakresie Sąd ten wziął pod uwagę fakt, iż pozwana ostatecznie cofnęła wniosek dowodowy w zakresie poddania oryginalnego egzemplarza porozumienia, złożonego do akt sprawy przez powoda, badaniu przez biegłego z zakresu pisma ręcznego - grafologa).

Stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił również na podstawie zeznań samego powoda oraz świadków: przede wszystkim J. G. (1) (ówczesnego prezesa zarządu pozwanej) jako autora i sygnatariusza spornego porozumienia w imieniu pozwanej, D. B. (1) (radcy prawnego, dyrektora pozwanej), K. W. (późniejszego prezesa zarządu pozwanej), A. K. (ówczesnego dyrektora kadr pozwanej) - w zakresie, w jakim ich zeznania korelowały ze sobą, korespondowały ze sobą oraz nie były sprzeczne ze sobą oraz pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. W ocenie tego Sądu są one logiczne, rzeczowe i dokładne w opisie poszczególnych okoliczności faktycznych sprawy - osoby te posiadały odpowiednią wiedzę na temat sprawy z uwagi na piastowane przez nich w spornym okresie stanowiska w ramach struktury pozwanej. Zeznania wskazanych powyżej świadków wzajemnie się uzupełniają, znajdują potwierdzenie w zgromadzonych w sprawie dokumentach, stanowiąc wraz z nimi spójną całość, poza wyjątkami i zastrzeżeniami, o których mowa niżej.

Sąd I instancji zaznaczył, że bez znaczenia dla sprawy pozostają zeznania świadka A. K. w zakresie przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem, gdyż w tym zakresie zapadło prawomocne orzeczenie Sądu Okręgowego oddalające apelację pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego uwzględniającego odwołanie powoda od rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Zeznania zaś K. W., w zakresie nie wywiązywania się z wszystkich zadań przez powoda, również nie mają znaczenia, bo jak wynika z tych zeznań dotyczą one okoliczności, na podstawie których ukarano powoda karą porządkową. W tym zakresie również zapadło prawomocne orzeczenie Sądu Okręgowego oddalające apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego nie uwzględniającego odwołania powoda.

Sąd Okręgowy uznał, że na wiarę nie zasługują zeznania tego świadka w zakresie, w jakim wskazuje on, że prezes zarządu J. G. nie miał takiej umowy jak „zrobił ją swojemu pracownikowi”. Tymczasem § 19 umowy o pracę J. G. (1) zakładał obowiązek wypłaty przez pozwaną 6-miesięcznego wynagrodzenia przy rozwiązaniu umowy o pracę temu pracownikowi. Jako gołosłowne należało również potraktować zeznania świadka K. W. w zakresie, w jakim stwierdził on, że „wiem, że po odejściu powoda z pracy powód i pan G. razem współpracowali”. Świadek bowiem nie dzieli się informacją, skąd czerpie tę wiedzę, na czym współpraca ta miałaby polegać, mimo że w czasie słuchania świadka zawnioskowanego przez pozwaną był obecny jej profesjonalny pełnomocnik. Sąd ten zaznaczył, że zarówno powód, jak i świadek J. G. zaprzeczyli by współpracowali po rozwiązaniu z powodem umowy przez pozwaną.

W szczególności podkreślił, iż odmówił w całości wiarygodności twierdzeniom pozwanej w zakresie braku wiedzy o spornym porozumieniu zawartym z powodem w dniu 23 lipca 2008 r. przed wszczęciem przedmiotowego postępowania. Już w odpowiedzi na pozew podawała ona, iż „sprawę spółce nie jest obeznana żadna osoba, gdyż żadna osoba w spółce nie ma i nigdy nie miała wiedzy na temat spornego porozumienia”. Tymczasem powód przedstawił



pismo z dnia 26 października 2009 r. wskazujące wprost na fakt braku powyższego dokumentu w jego aktach osobowych, wraz z dowodem nadania pisma do powoda. Świadek D. B. (1), pracujący (jako jedyny ze świadków) nieprzerwanie nadal u pozwanej, wskazywał bowiem, iż świadomość istnienia zagadnienia spornego porozumienia posiada od momentu, kiedy powód w październiku 2009 r. wystąpił do pozwanej o kopię swojej dokumentacji osobowej (kadrowej). Świadek J. G. (1) z kolei wskazywał na niedorzeczność powyższej argumentacji o rzekomej niewiedzy pozwanej w zakresie spornego porozumienia - wskazując, iż jest to nie pierwsza sprawa sądowa dotycząca stosunku pracy powoda u pozwanej, w której zagadnienie to jest poruszane.

Również świadek A. K. zeznała, iż o kwestii braku porozumienia w aktach osobowych powoda dowiedziała się od niego samego osobiście telefonicznie kilka dni po rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, o czym poinformowała zarząd spółki - co w całości potwierdzają zeznania świadka K. W., który wskazał, iż właśnie od A. K. uzyskał informacje o spornym porozumieniu tuż po odejściu powoda z pracy. Wobec tak zbieżnych ze sobą stanowisk różnych pracowników pozwanej, biorąc także pod uwagę stanowisko prezentowane przez powoda w poprzednich sporach sądowych (sprawy o sygn. akt: VI P 940/09 i VI P 1048/09 Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku), w tym załączanie kopii tegoż porozumienia i powoływanie się na nie wprost, nie sposób było w ocenie Sądu Okręgowego przyjąć, aby pozwana powzięła wiadomość o istnieniu dokumentu będącego podstawą przedmiotowego roszczenia powoda dopiero na skutek doręczenia mu pozwu w sprawie.

Sąd Okręgowy zważył, że zgromadzone w toku postępowania dokumenty co ich rzetelności i prawdziwości nie były co do zasady kwestionowane przez żadną ze stron. W ocenie tego Sądu zostały sporządzone przez osoby do tego uprawnione i w zakresie ich kompetencji, a zatem nie znalazł podstaw by kwestionować prawdziwość, czy wiarygodność któregokolwiek z tych dokumentów.

Nie umknęła uwadze Sądu I instancji także okoliczność niewątpliwiej niekompletności dokumentacji osobowej powoda Ł. J. u pozwanej - czego dowodem jest nie tylko brak w tych aktach porozumienia z dnia 23 lipca 2008 r. Przesłuchiwany informacyjnie posłużył się dla zobrazowania sposobu przechowywania tejże dokumentacji pracowniczej w okresie jej przenoszenia z G. do K. bardzo dosadnym pojęciem „walania się” dokumentów po pokoju. Powód podnosił, iż brak jest w niej również, udzielonego mu przez prezesa zarządu J. G. (1), pełnomocnictwa do zaciągania zobowiązań na rzecz pozwanej do kwoty 2.000.000,00 zł, a do czego nie odniosła się pozwana. Tym niemniej, niewątpliwie w aktach osobowych powoda brakuje dokumentów takich jak: świadectwa pracy, zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z dnia 19 października 2009 r., czy też oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika. Powyższe stanowi oczywiście naruszenie przez (...) S.A. w K. art. 94 pkt 9 lit. a k.p., nakładającego na pracodawcę obowiązki w szczególności w zakresie prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników - którą w przedmiotowym wypadku należy uznać za prowadzoną niesumiennie i nierzetelnie, w sposób wybiórczy.

Przy czym, jak ustalono w toku niniejszego postępowania, akta osobowe były zwrócone pozwanej przez Sąd po zakończeniu toczących się wcześniej postępowań między stronami.

Równocześnie zaś - co jest powiązane z powyższą kwestią - Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na zasygnalizowaną przez powoda prawidłowość wydarzeń w relacjach pomiędzy pozwaną jako pracodawcą, a powodem: w aktach osobowych nie zachowuje się ślad po zawartym w sposób ważny (i korzystnym dla powoda) porozumieniu z dnia 23 lipca 2008 r., powodowi wręcza się rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zatem na podstawie tak przedstawionej niekompletnej dokumentacji osobowej nie jest on w stanie dochodzić odszkodowania, do którego nabył prawo na podstawie spornego porozumienia. Jeżeli jest to kwestia nieporządku, przypadkowego nie dołączenia dokumentów, to wbrew wersji przedstawianej przez stronę pozwaną sugerującą celowość działania powoda w porozumieniu z byłym prezesem pozwanej J. G. należy stwierdzić, że równie dobrze można zaprezentować odmienny punkt widzenia i wskazywać, że nie sposób jest w działaniu pozwanej nie upatrywać rozmyślnego postępowania mającego na celu uniknięcia wypłaty powodowi odszkodowania. Bez komentarza zaś Sąd I instancji pozostawił stwierdzenie pozwanej „nie było jednak tak, by jakiegokolwiek dokumenty z teczek usuwano lub do nich dodawano. To nonsens. Gdyby pozwanemu chodziło o manipulację, z całą pewnością operacja zostałaby wykonana >lepiej<”.

W całości, jako nie znajdujące odzwierciedlenia w materiale dowodowym, zgromadzonym w aktach sprawy i dołączonej dokumentacji osobowej pracowników pozwanej (akta osobowe powoda, J. G. (1), T. P., K. N., J. U. i D. B. (1)), nie zasługują twierdzenia pozwanej, jakoby nie były w teże spółce stosowane umowy lub zapisy umowne dotyczące zakazu konkurencji, wypłaty dodatkowych świadczeń pieniężnych dla pracowników w przypadkach rozwiązania z nimi stosunku pracy oraz wydłużania okresu wypowiedzenia (u powoda - 6 miesięcy). W aktach osobowych T. P. (dyrektor regionalny, wiceprezes) na k. 11 znajduje się umowa o zakazie konkurencji z dnia 10 sierpnia 2006 r., obowiązująca w czasie trwania umowy o pracę tegoż pracownika. Podobna umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy z dnia 14 lipca 2000 r. zawarta jest w dokumentacji kadrowej J. U. (kierownika zespołu ds. obsługi przemysłu okrętowego). Postanowienie § 19 umowy o pracę J. G. (1) (prezesa zarządu) zakładało obowiązek wypłaty przez pozwaną 6-miesięcznego wynagrodzenia przy rozwiązaniu umowy o pracę temu pracownikowi.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 10 października 2001 roku D. B. (1) (radcy prawnego, dyrektora) przewiduje z kolei (§ 1 ust. 3) powyższy zakaz na okres 12 miesięcy od daty ustania stosunku pracy, z możliwością zwolnienia z niego przez pracodawcę (§ 2), zaś § 1 ust. 4 wskazuje na konieczność wypłaty odszkodowania w wysokości 35 % średniego miesięcznego wynagrodzenia (zasadniczego oraz premii) z okresu 6 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy. Natomiast umowa o pracę z dnia 31 października 2007 r. K. N. (dyrektora ds. integracji sieci dystrybucyjnej) w § 5 wskazuje na zakaz konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, natomiast § 1 aneksu nr (...) z dnia 23 lipca 2008 r. do teże umowy nakłada na pracodawcę obowiązek wypłaty pracownikowi 6-miesięcznego wynagrodzenia w wypadku wypowiedzenia mu pracy.

W ocenie Sądu I instancji brak jest zatem podstaw do uwzględnienia zeznań świadka D. B. (1) w zakresie twierdzeń o przygotowaniu w spółce konkretnych stosowanych wzorców umów, istnienia procedur wewnętrznych pozwanej, regulujących obieg dokumentacji, w szczególności przygotowywania dokumentów w tym pracowniczych, a przynajmniej stosowania ich w pełnym zakresie i wyłącznie. Próby wywierania nacisków przez spółkę (...) potwierdzał J. G. (1) - wskazując jednocześnie, iż nie ulegał tym naciskom, wiele dokumentów przygotowując we własnym zakresie, będąc osobą jak najbardziej upoważnioną - na podstawie Kodeksu spółek handlowych - do jednoosobowego działania w imieniu pozwanej. Podawał on, iż świadek D. B. (1) opiniował i konsultował treść umów, ale dotyczących szeregowych pracowników, niższego stopnia, do których powód nie należał. Zresztą świadek J. G. wyjaśnił niezależnie od tego dlaczego nie konsultował się z D. B. w przypadku porozumienia spornego podpisanego z powodem, traktując D. B. jako stronę zainteresowaną również takim rozwiązaniem.

Sąd ten zwrócił przy tym uwagę, że D. B. (1) - mówiąc o brakach odstępstw od procedur obiegu i konsultacji dokumentów przed ich finalnym podpisywaniem, przywołując obowiązek uprzedniego uzyskania parafowania przez radcę prawnego, zeznając także o nowych wzorach umów od 2007 r. - jednocześnie zaś podnosząc, iż nie posiada wiedzy w zakresie tego, czy J. G. (1) znał opisywane rzekome procedury. Sam J. G. (1) wskazywał, iż zasięgał opinii doradców jedynie wówczas, gdy uznał takową konsultację za wskazaną i celową, potrzebną - co sugeruje brak jednoznacznych regulacji w tym zakresie. Potwierdził też, że takich procedur nie znał. Potwierdziła to A. K. - mówiąc o samodzielności w podejmowaniu decyzji przez J. G. (1).

Bez znaczenia więc pozostają zeznania A. K., aby faktycznie wszystkie dokumenty personalne pozwanej przechodziły przez jej ręce i podpisywała je sama, albowiem osoba ta została zatrudniona po podpisaniu spornego porozumienia z powodem. Wreszcie w tym zakresie kluczowe zaś jest zeznanie K. W. - późniejszego prezesa, następcy J. G. (1) na tym stanowisku - który podał, iż nie przypomina sobie funkcjonowania sformalizowanego, działającego zgodnie z procedurą, obiegu dokumentów w pozwanej spółce. Brak przedstawienia zatem jakichkolwiek dokumentów w postaci procedury obiegu dokumentów, w świetle złożonych zeznań omówionych powyżej, skutkuje uznaniem, iż takowa procedura u pozwanej w spornym okresie nigdy formalnie nie istniała i pracownicy nie byli zobligowani do tworzenia dokumentów i uzyskiwania stosownych akceptacji w sposób i w kolejności w takim dokumencie wskazanej.

Niewątpliwie zatem cała treść porozumienia z dnia 23 lipca 2008 r. powoda była w swoim całokształcie wyjątkowa, ale przy tym zgodna z prawem - natomiast co do zasady zapisy i klauzule o zakazie konkurencji były wśród pracowników pozwanego stosowane, funkcjonowały - w formie zapisów w umowach o pracę, osobnych umów i porozumień - jak

również przewidywano dodatkowe świadczenia pieniężne dla pracowników pewnego szczebla (kadra menedżerka, dyrektorzy, zarząd) w przypadku rozwiązania z nimi umowy o pracę.

Z analogicznych przyczyn w ocenie Sądu Okręgowego należało uznać za nie udowodnione twierdzenia pozwanej, znajdujące odzwierciedlenie w zeznaniach świadka K. W., odnośnie faktu celowego wspólnego działania powoda i świadka J. G. (1) celem uzyskania korzyści majątkowej dla powoda kosztem majątku pozwanej, działania na jej szkodę oraz rzekomej współpracy tychże osób. Powyższa okoliczność nie została w żaden sposób wykazana, a dodatkowo zaprzeczył temu wprost sam J. G. (1), wskazując, iż po odejściu z pracy u pozwanej nie pracował z powodem.

Sąd ten stwierdził, że pozwana - już w odpowiedzi na pozew, składając wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu badania pisma - wniosek ten następnie cofnęła w toku postępowania, brak było zatem podstaw do badania tejże okoliczności z urzędu. Równocześnie powyższe skutkować musiało uznaniem za nie udowodnione stawianych przez pracodawcę powodowi i J. G. (1) zarzutów dotyczących spreparowania i antydatowania porozumienia z dnia 23 lipca 2008 r., stanowiącego podstawę zgłoszonego w sprawie roszczenia - wobec braku dowodów i pozostawiania tychże zarzutów w sferze głoślośnych twierdzeń.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 101 (1) § 1 k.p. w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). Według art. 101 (2) § 1 k.p. przepis art. 101 (1) § 1 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3. Według § 2 zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Według § 3 przepisu odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 25 % wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowanie orzeka sąd pracy.

Tym samym przepis art. 101 (2) § 1 k.p., dotyczący zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, odsyła do odpowiedniego stosowania art. 101 (1) § 1 k.p. w odniesieniu do umów o zakazie konkurencji zawieranych z pracownikami mającymi dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

W świetle art. 101 (1) § 1 k.p. zakazane jest zatem: 1) prowadzenie działalności konkurencyjnej polegające na podejmowaniu tejże działalności osobiście i na własny rachunek albo na posiadaniu konkretnego pakietu udziałów lub akcji w spółce kapitałowej, pozwalającego na wywieranie realnego wpływu na funkcjonowanie spółki bądź też na prowadzeniu przedsiębiorstwa na cudzy rachunek, występowanie w charakterze pełnomocnika lub pośrednika osoby, do której należy dane przedsiębiorstwo, 2) świadczenie pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie (np. umów cywilnoprawnych) na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy (por. M. Lewandowicz-Machnikowska: Klauzula konkurencyjna w Kodeksie pracy, Kraków 2004, s. 89, za orzeczeniem S.N. z dnia 04 listopada 2010 r. w sprawie II PK 108/10, publik. OSNP 2012/3-4/31, M.P.Pr. 2011/2/94-97).

Zakaz konkurencji ma swój zakres przedmiotowy. Zabroniona jest tylko taka działalność pracownika, realizowana w którejkolwiek z wyżej wymienionych form, która pokrywa się choćby częściowo z działalnością pracodawcy i jest uznana za konkurencyjną w umowie stron (por. Kodeks pracy z Komentarzem, pod red. U. Jackowiak, Gdańsk 2004, s. 299). Kodeks pracy posługując się w art. 101 (1) § 1 pojęciem "działalność konkurencyjna", pojęcia tego nie definiuje. W konsekwencji prawo określenia zakresu przedmiotowego, podmiotowego, czasowego oraz terytorialnego zakazu konkurencji zostało pozostawione stronom umowy (pracodawcy i pracownikowi) - jednakże przy uwzględnieniu kryterium przedmiotu prowadzonej przez pracodawcę działalności. W orzecznictwie

Sądu Najwyższego przyjmuje się, że konkurencyjną działalnością jest aktywność przejawiana w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym i skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się - chociażby częściowo - z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy. W rezultacie zakazana może być taka działalność, która narusza interes pracodawcy lub zagraża mu. Konkurencja to rywalizacja, współzawodnictwo między podmiotami lub osobami zainteresowanymi w osiągnięciu tego samego celu. Zajmowanie się interesami konkurencyjnymi jest więc równoznaczne z działaniem podejmowanym w celach zarobkowych lub udziałem w przedsięwzięciach lub transakcjach handlowych, których skutki odnoszą się (lub potencjalnie mogą się odnieść), chociażby częściowo, do tego samego kręgu odbiorców (por. między innymi wyroki S.N.: z dnia 23 lutego 1999 r. w sprawie I PKN 579/98, publik. OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 270; z dnia 08 maja 2002 r. w sprawie I PKN 221/01, publik. OSNP 2004 nr 6, poz. 98 i z dnia 24 września 2003 r. w sprawie I PK 411/02, publik. OSNP 2004 nr 18, poz. 316).

Oznacza to, że przedmiot zakazu może odnosić się do przedmiotu faktycznie prowadzonej lub zaplanowanej (potencjalnej) działalności pracodawcy, jak i wykraczać poza tę działalność w sytuacji, gdy interesom pracodawcy zagraża działalność pracownika związana z produkcją dóbr lub świadczeniem usług zbliżonych do działalności pracodawcy, które mogą je zastąpić (dóbr lub usług o charakterze substytucyjnym). Najważniejsze zatem i podstawowe kryterium rozstrzygające o prowadzeniu (lub nie prowadzeniu) działalności konkurencyjnej stanowi przedmiot działalności przedsiębiorstw - przedsiębiorstwa pracodawcy (byłego pracodawcy) oraz przedsiębiorstwa, w którym swoją aktywność zawodową realizuje pracownik po ustaniu stosunku pracy. Działalność konkurencyjna występuje zasadniczo wtedy, gdy oba te przedsiębiorstwa zajmują się produkcją takich samych lub zbliżonych (o charakterze substytucyjnym) dóbr i usług.

Nadto Sąd Okręgowy podkreślił, że interpretacja art. 101 (1) i art. 101 (2) k.p. powinna uwzględniać konieczność ochrony interesów pracodawcy w warunkach wolności gospodarczej i związanej z nią konkurencyjności podmiotów uczestniczących w obrocie gospodarczym przed prowadzeniem przez pracowników działalności szkodzącej owym interesom, jednak wykładnia powołanych przepisów nie może implikować niczym nieuzasadnionego ograniczenia swobody pracowników w podejmowaniu różnych form aktywności zawodowej i zarobkowej, gdy działalność ta obiektywnie nie jest konkurencyjna wobec prowadzonej przez pracodawcę i nie stanowi dlań zagrożenia.

Naruszenie umowy o zakazie konkurencji ma miejsce w razie aktywnego zachowania pracownika - rzeczywistego podjęcia działalności konkurencyjnej.

Ponadto Sąd ten wskazał, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawierana jest w interesie pracodawcy, bo to jego interesy (przede wszystkim gospodarcze, produkcyjne, technologiczne, handlowe) mają być tą umową chronione. W orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje stanowisko, że to pracodawca uznaje, czy wykorzystanie u konkurencji wiedzy nabytej przez pracownika mogłoby narazić go na szkodę i że ocena ta nie podlega kontroli sądowej (por. orzeczenia S.N.: z dnia 14 maja 1998 r. w sprawie I PKN 121/98, publik. OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 342, z dnia 17 listopada 1999 r. w sprawie I PKN 358/99, publik. OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 217, z dnia 17 grudnia 2001 r. w sprawie I PKN 742/00, publik. OSNAPiUS 2003, nr 24, poz. 588 i z dnia 18 kwietnia 2007 r. w sprawie I PK 361/06, publik. OSNP 2008, nr 9-10, poz. 130).

Dążąc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji pracodawca chroni bowiem swoje interesy oparte na przekonaniu, że pracownik ma dostęp do informacji, które pracodawca uważa za szczególnie ważne, ponieważ ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, nawet jeśli ocena taka nie ma obiektywnego uzasadnienia, gdy okazuje się, że pracownik nie miał lub nie ma dostępu do tego rodzaju istotnych informacji, bądź wykorzystanie nabytej przez niego wiedzy nie będzie naraziło pracodawcy na szkodę (por. uzasadnienie wyroku S.N. z dnia 13 kwietnia 2005 r. w sprawie II PK 258/04, publik. OSNP 2005, nr 22, poz. 356).

Decydujące znaczenie ma zatem umowa stron, co oznacza, że definicja, co jest działalnością konkurencyjną dla konkretnego stosunku zobowiązaniowego łączącego pracownika i pracodawcę, może być sformułowana w umowie o zakazie konkurencji w sposób pozostawiony swobodnej decyzji samych stron (ich zgodnemu zamiarowi i celowi zawartej przez nie umowy - art. 65 § 2 k.c., nastawionej przede wszystkim na ochronę interesów pracodawcy),

w oderwaniu od obiektywnych kryteriów ustalenia istnienia stosunku konkurencji, przewidzianych w prawie stanowionym.

Judykatura wskazuje, iż umowa stron stosunku pracy, przewidująca dla pracownika wysokie odszkodowanie na wypadek rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy za wypowiedzeniem przed upływem uzgodnionego przez strony terminu dotyczącego zatrudnienia, może co do zasady być uznana za zgodną z prawem. Sytuacja prawna pracodawców prywatnych jest inna niż pracodawców sfery publicznej. Świadczenie w postaci odszkodowania w związku z ustaniem stosunku pracy przed nadejściem terminu, do którego pracownikowi zagwarantowano stabilność zatrudnienia, nie jest wynagrodzeniem za pracę, choćby sposób ustalenia tego odszkodowania nawiązywał bezpośrednio do wysokości wynagrodzenia za pracę, jakie pracownik miałby w tym czasie otrzymywać (por. wyrok S.N. z dnia 09 lutego 2007 r. w sprawie I PK 222/06).

W sprawie z zakresu prawa pracy, w której strona wywodzi roszczenia z aktu nie należącego do katalogu źródeł prawa powszechnie obowiązującego (art. 87 i 91 Konstytucji RP), sąd jest obowiązany dokonać oceny, czy jest to akt zawierający przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (por. wyrok S.N. z dnia 05 maja 2009 r. w sprawie I PK 6/09).

W ocenie Sądu Okręgowego w świetle tak sformułowanych kryteriów niewątpliwie należy udzielić odpowiedzi twierdzącej - ponieważ sporne porozumienie z dnia 23 lipca 2008 roku stanowi wyraz woli stron umowy, uzewnętrzniiony w swobody kształtowania stosunku pracy.

Jeżeli strony w umowie o zakazie konkurencji zgodnie postanowią, iż ze zwolnieniem z zakazu konkurencji związany jest skutek prawny w postaci odstąpienia przez pracodawcę od obowiązku zapłaty odszkodowania, to pracownik nie ma prawa oczekiwać zapłaty odszkodowania. Jednakże podstawą powstania takich skutków prawnych powinny być zgodne oświadczenia woli, zawarte w umowie o zakazie konkurencji. Zarówno samo istnienie wzajemnych zobowiązań stron umowy o zakazie konkurencji, jak i zmiana tychże zobowiązań, powinny być zawarte w formie pisemnej. W innym przypadku należy je uznać za nieważne. Jakikolwiek postanowienia umowne, wyłączające obowiązek zapłaty przez pracodawcę odszkodowania w przypadku rozwiązania umowy o pracę w określonym trybie, należy uznać za nieważne na podstawie art. 101 (2) k.p. w związku z art. 18 k.p. (por. wyrok S.A. w Poznaniu z dnia 08 lipca 2010 r. w sprawie III APa 14/10).

Takowych oświadczeń woli stron o odstąpieniu przez pozwaną od obowiązku zapłaty wynagrodzenia w związku ze zwolnieniem powoda z zakazu konkurencji nie sposób doszukać się w punkcie II ust. 10 porozumienia o zakazie konkurencji z dnia 23 lipca 2008 r. - jednocześnie wprost z treści tego zapisu wynika, iż powyższy obowiązek wynika z wystąpienia konkretnego skutku (w postaci rozwiązania stosunku pracy łączącego strony) przez pozwaną jako pracodawcę i to po określonej dacie - 23 lipca 2009 r. W ocenie Sądu I instancji brak jest zatem przesłanek do zanegowania odpowiedzialności pozwanej w stosunku do powoda za wypłatę odprawy na podstawie punktu II ust. 10 porozumienia.

Zdaniem tego Sądu niewątpliwie należało przyjąć, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwalał na przyjęcie, iż istniały faktyczne przesłanki zawarcia przez pozwaną, reprezentowaną przez J. G. (1), z powodem Ł. J. porozumienia w zakresie zakazu konkurencji w formie, jaką przyjęło porozumienie z dnia 23 lipca 2008 r. - przy jednoczesnym braku przeciwwskazań ku temu. Jak już wskazano powyżej, wbrew twierdzeniom niektórych świadków, nie wykazano istnienia wyraźnej, sformalizowanej i dostępnej w formie dokumentu wewnętrznego procedury obiegu i akceptacji projektów dokumentów kadrowych, a zatem prezes zarządu spółki jak najbardziej jako jedyny członek zarządu posiadał (zgodnie z przedłożonym odpisem KRS pozwanej) umocowanie do samodzielnego podejmowania decyzji w tym zakresie, czemu dał wyraz w spornym porozumieniu. Również wbrew argumentacji pozwanej ustalono, iż wskazani wyżej pracownicy posiadali osobne umowy lub zapisy umowne dotyczące zakazu konkurencji, przedłużone (do 6 miesięcy) okresy wypowiedzenia, czy też przewidziane świadczenia pieniężne w sytuacji rozwiązania z nimi stosunku pracy.

Przede wszystkim zaś, szczególnie na podstawie zeznań powoda i świadka J. G. (1), biorąc także pod uwagę zeznania pozostałych świadków, iż powód niewątpliwie uzyskiwał dobre wyniki swojej pracy, co w kontekście czekającej ówczesnie spółkę (...) restrukturyzacji i planowanej zmiany jego stanowiska (do czego doszło w dniu 22 lipca 2008 r.) czyniło jak najbardziej w świetle zasad doświadczenia życiowego zasadnym ubieganie się przez niego o dodatkowe zabezpieczenie jego pozycji jako pracownika w pozwanej spółce. Był pracownikiem cenionym, prezesowi zarządu zależało na utrzymaniu w trudnym dla przedsiębiorstwa czasie zmian sprawdzonej, zaufanej i dobrej kadry - w ocenie Sądu Okręgowego zatem to w interesie spółki było niejako zapewnienie jej dalszej współpracy powoda, szczególnie w perspektywie rozwoju i zmian strukturalnych, co dokonane zostało przedmiotowym porozumieniem. Dlatego też, mając do tego (co należy podkreślić) pełne prawo w ramach przyznanych mu kompetencji wynikających z Kodeksu spółek handlowych i Kodeksu pracy, J. G. (1) zaproponował powodowi konkretne warunki porozumienia, zaakceptowane przez Ł. J., na skutek czego doszło do zawarcia spornego porozumienia - co wobec wypełnienia przesłanek wynikających z punktu II ust. 10 jego treści rodzi po stronie pozwanej jako pracodawcy konkretne zobowiązanie finansowe wobec powoda, dochodzone pozwem złożonym w niniejszej sprawie. W ocenie J. G. (1) takie porozumienie stanowiło standardowe zabezpieczenie pracownika wyższego szczebla i zapewnienie ekwiwalentu za eliminację z pracy w konkurencji.

Sąd I instancji przytoczył w tym miejscu regulację art. 18 § 1 k.p., w myśl której postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Na zasadzie art. 18 k.p., można wprowadzać do treści stosunku pracy świadczenia korzystniejsze niż zawarte w przepisach prawa pracy (por. wyrok S.A. w Krakowie z dnia 12 września 2012 r. w sprawie III APa 18/12).

Na kanwie powyższego przepisu zapadły orzeczenia, z których wynika m.in., iż umowa stron stosunku pracy, przewidująca dla pracownika wysokie odszkodowanie na wypadek rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy za wypowiedzeniem przed upływem uzgodnionego przez strony terminu dotyczącego zatrudnienia, może co do zasady być uznana za zgodną z prawem. Sytuacja prawna pracodawców prywatnych jest inna niż pracodawców sfery publicznej. Świadczenie w postaci odszkodowania w związku z ustaniem stosunku pracy przed nadejściem terminu, do którego pracownikowi zagwarantowano stabilność zatrudnienia, nie jest wynagrodzeniem za pracę, choćby sposób ustalenia tego odszkodowania nawiązywał bezpośrednio do wysokości wynagrodzenia za pracę, jakie pracownik miałby w tym czasie otrzymywać (por. wyrok S.N. z dnia 09 lutego 2007 r. w sprawie I PK 222/06).

W uzasadnieniu powyższego wyroku podano, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że wprowadzenie aneksem do umowy o pracę prawa do odszkodowania (odprawy) w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem nie odbiega od standardów przyjmowanych w gospodarce rynkowej w stosunku do osób pełniących funkcję organów osób prawnych lub wysokiej klasy menedżerów i w warunkach tej gospodarki, niosącej duże ryzyko utraty pracy, zasadniczo nie może być traktowane jako naruszające zasady współzycia społecznego (...) Sytuacja prawna pracodawców prywatnych jest inna (od pracodawców publicznych) - przede wszystkim korzystają oni z wolności działalności gospodarczej, która może być ograniczona tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes publiczny (art. 20 i art. 22 Konstytucji). Ustalenie warunków zatrudnienia pracowników (w tym wysokości wynagrodzeń) w sposób korzystniejszy niż to stanowią przepisy prawa pracy (art. 18 k.p.) jest jednym z elementów tej wolności. Reglamentacja górnej granicy wynagrodzenia przewidziana jest tylko w odniesieniu do pracodawców publicznych, to jest z kapitałem państwowym lub samorządowym (ustawa z dnia 03 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi - Dz. U. Nr 26, poz. 306 ze zm.) (...) Strony kształtują treść łączących je umownych stosunków zobowiązaniowych według swego uznania, z tym zastrzeżeniem, że ich treść i cel nie mogą sprzeciwiać się właściwości (naturze) tego stosunku prawnego, ustawie ani zasadom współzycia społecznego (art. 353 (1) k.c.). Wskazano również, iż jeżeli strony w umowie o zakazie konkurencji zgodnie postanowią, iż ze zwolnieniem z zakazu konkurencji związany jest skutek prawny w postaci odstąpienia przez pracodawcę od obowiązku zapłaty odszkodowania, to pracownik nie ma prawa oczekiwać zapłaty odszkodowania. Jednakże podstawą powstania takich skutków prawnych powinny być zgodne oświadczenia woli, zawarte w umowie o zakazie konkurencji. Zarówno samo istnienie wzajemnych zobowiązań stron umowy o zakazie konkurencji, jak i zmiana tychże zobowiązań, powinny być zawarte w formie pisemnej. W innym przypadku należy je uznać za nieważne.

Jakiegokolwiek postanowienia umowne, wyłączające obowiązek zapłaty przez pracodawcę odszkodowania w przypadku rozwiązania umowy o pracę w określonym trybie, należy uznać za nieważne na podstawie art. 101 (2) k.p. w związku z art. 18 k.p. Prawnie dopuszczalnie jest umowa, w której ze szczególnym trybem rozwiązania umowy o pracę, związane jest odszkodowanie w wysokości uzgodnionej przez pracodawcę i pracownika, a w pozostałych przypadkach rozwiązania stosunku pracy, zastosowanie mają przepisy ustawowe (por. wyrok S.A. w Poznaniu z dnia 08 lipca 2010 r. w sprawie III APa 14/10).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, iż - wobec udokumentowania przez powoda zawarcia konkretnego i nie podważonego co do jego treści porozumienia o zakazie konkurencji - regulacje tego porozumienia, w tym zapis punktu II ust. 10 mieściły się w granicach zasady swobody umów jako dodatkowe uregulowanie w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z powodem przez pracodawcę. W szczególności w powyższym zakresie za zupełnie błędne należało uznać rozważania i twierdzenia pozwanej odnośnie tego, iż wypłata odprawy nigdy nie będzie korzystna z ekonomicznego i biznesowego punktu widzenia, ponieważ obowiązek jej zapłaty wiąże się z wydaniem konkretnej sumy pieniężnej - bowiem z powyższej konstatacji nie sposób jest wyprowadzić wniosku odnośnie braku prawa pracownika do otrzymania tejże odprawy w konkretnych okolicznościach, o ile została mu ona zagwarantowana stosownymi zapisami (umowa, porozumienie) i powyższe okoliczności zaistniały, ziściły się.

Zdaniem tego Sądu z taką sytuacją miał do czynienia w rozpoznawanej sprawie - zatem zagwarantowanie oraz wypłata powodowi Ł. J. odprawy wynikającej z porozumienia z dnia 23 lipca 2008 r. w żadnym wypadku uznać nie można za działanie na szkodę spółki, a jedynie wypełnienie konkretnego zobowiązania w stosunku do jej pracownika.

Wskazana w punkcie II ust. 10 spornego porozumienia o zakazie konkurencji z dnia 23 lipca 2008 r. odprawa nie była bowiem uzależniona od dodatkowych zdarzeń, nie wskazanych w treści porozumienia. Do zaktualizowania po stronie pozwanej obowiązku spełnienia świadczenia wskazano konkretne przesłanki, które niewątpliwie w sprawie zaszyły w momencie rozwiązania z powodem stosunku pracy w konkretnej dacie. Równocześnie jednoznacznie należy wskazać rolę i funkcję odprawy jako swego rodzaju rekompensaty pracownikowi dokonania mu wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy. W rozpatrywanej sprawie stanowiła ona integralną część zakazu konkurencji (ten konkretny ust. 10 mówi o wyłączeniu zakazu konkurencji jako pierwszym skutku rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z powodem po dniu 23 lipca 2009 r., drugim jest obowiązek wypłaty odprawy).

Kolejnym aspektem, stanowiącym przedmiot badania Sądu I instancji w niniejszej sprawie, był zarzut naruszenia roszczeniem powoda na podstawie porozumienia z dnia 23 lipca 2008 r. art. 8 k.p., w myśl którego nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Jak wskazuje Sąd Najwyższy, w stosunkach pracy obowiązują normy moralno-obyczajowe, które wiążą obie strony, a nie są jedynie zobowiązaniem pracownika wobec pracodawcy (por. wyrok S.N. z dnia 01 czerwca 2012 r. w sprawie II PK 250/11).

Klauzula generalna, zawarta w art. 8 k.p., zwana niekiedy "klauzulą nadużycia prawa", ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Klauzule generalne nie są typowym przykładem stosowanych przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych, ponieważ odsyłają do systemu norm pozaprawnych, między innymi moralnych, o nieostrych - z natury rzeczy - zakresach znaczeniowych. Klauzula generalna (klauzula nadużycia prawa) "współlistnieje" z całym systemem prawa cywilnego i - zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego - musi być brana pod uwagę przez sądy przy rozstrzyganiu każdej sprawy. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Z samej istoty rzeczy - ze względu na przedmiot, którym jest nadużycie prawa podmiotowego - zaskarżona norma ma charakter ogólny w znacząco wyższym stopniu od innych instytucji

prawnych, czym otwiera pole dla wykładni sądowej. Treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 KP ujęta jest przy tym przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie S.N. z dnia 11 kwietnia 2003 r. w sprawie I PK 558/02, publik. OSNP Nr 16/2004, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok S.N. z dnia 28 listopada 1967 roku w sprawie I PR 415/67, publik. OSPiKA Nr 10/1968, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z dnia 17 stycznia 1974 r. w sprawie IMPZP 34/73, publik. OSNCP Nr 1/1975, poz. 4; PiP Nr 7/1978, s. 161 z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może zaś podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyroki S.N.: z dnia 09 lipca 1970 r. w sprawie III PRN 39/70, publik. OSNCP Nr 3/1971, poz. 53; PiP Nr 10/1972, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z dnia 15 września 1999 r. w sprawie III CKN 339/98, publik. OSNC Nr 3/2000, poz. 58; OSP Nr 4/2000, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z dnia 04 lipca 2002 r. w sprawie I CKN 837/00, niepublik. oraz z dnia 30 października 2003 r. w sprawie IV CK 151/02, niepublik.).

Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak analogicznego art. 5 k.c.) oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa przedmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przelamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być szczegółowo uzasadnione (por. wyrok S.N. z dnia 06 kwietnia 2011 r. w sprawie II PK 254/10). Klauzula sprzeczności z zasadami współzycia społecznego z art. 8 k.p. nie może stanowić podstawy roszczenia, a jedynie posłużyć może oddaleniu powództwa o odszkodowanie, mimo że wypowiedzenie było niezgodne z prawem (por. wyrok S.N. z dnia 07 kwietnia 2011 r. w sprawie I PK 239/10). Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, iż odszkodowania w prawie pracy z uwagi na ryczałtowość stanowią odszkodowania sui generis, w których ważne są funkcje socjalna i represyjna. Analogiczny charakter ma odszkodowanie przewidziane w Umowie Społecznej. Wskazane funkcje tego ryczałtowego odszkodowania nie oznaczają, że nie może być ono miarkowane z różnych przyczyn, z uwagi na swe rażące wygórowanie (por. wyrok S.A. w Gdańsku z dnia 06 lipca 2011 r. w sprawie III APa 2/11).

W razie szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa może mieć miejsce oddalenie - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia zgłoszonego przez pracownika, nawet wtedy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty naruszało prawo (por. wyrok S.N. z dnia 04 kwietnia 2012 r. w sprawie I PK 123/11).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowego postępowania Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, iż również zarzut działania powoda w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego nie zasługiwał na uwzględnienie. Sąd ten wywodził dalej, że swoim żądaniem powód nie naruszył powyższych zasad, a jedynie występował w zakresie zobowiązania pozwanej do zrealizowania i spełnienia zobowiązania, które na podstawie porozumienia winna była wykonać w momencie konkretnych, niewątpliwie ziszczonych, okoliczności. Kwota żądana pozwem została prawidłowo wskazana i zarazem nie odbiegała (a w zasadzie była wręcz równa) od wynagrodzenia, jakie powód otrzymywał - tj. 17.000,00 zł brutto miesięcznie - w przypadku którego 80 % sześciokrotności dawało właśnie sumę 81.600,00 zł, czyli konsekwentnie dochodzona przez powoda przedmiotowym pozwem. Wobec powyższego przyjąć należało, iż kwota taka pozwoliłaby powodowi zabezpieczyć warunki socjalno-bytowe w okresie pomiędzy utratą dotychczasowej, a uzyskaniem nowej pracy na poziomie odpowiadającym jego kwalifikacjom. Żądana zatem kwota była adekwatna i proporcjonalna do wysokości osiągniętych przez niego dochodów miesięcznych brutto z tytułu zatrudnienia u pozwanej.

Równocześnie Sąd ten wskazał, iż niewątpliwie nie polega na prawdzie twierdzenie, jakoby porozumienie o zakazie konkurencji z dnia 23 lipca 2008 r. zabezpieczało jedynie interesy pracodawcy. Analiza jego treści prowadzi bowiem do wniosku, iż punkt II ust. 1 wskazuje na zakaz konkurencji w ciągu roku od daty zawarcia porozumienia, punkt II ust.



3 utrzymywał powyższy zakaz w wypadku wypowiedzenia stosunku pracy przez którąkolwiek ze stron przed dniem 23 lipca 2009 r. - czego rekompensatą dla powoda miało być stosowne odszkodowanie, wskazane w ust. 4. Dodatkowo pracodawcę, na mocy ust. 5, zabezpieczał obowiązek natychmiastowego zwrotu łącznego otrzymanego odszkodowania przez powoda w wypadku naruszenia powyższego zakazu konkurencji, ust. zaś 6 uprawniał w takich okolicznościach dodatkowo do wstrzymania wypłat odszkodowania. Zgodnie z ust. 7 zakaz konkurencji miał obowiązywać dalej z upływem dnia 23 lipca 2009 r. w trakcie trwania stosunku pracy między stronami, z wyłączeniem okresu wypowiedzenia. Statutował on w ust. 9 obowiązek wypłaty przez pozwaną stosownego odszkodowania powodowi przez okres 6 miesięcy od złożenia przez powoda wypowiedzenia umowy o pracę po dniu 23 lipca 2009 r.

Jednocześnie, w wypadku dokonania po tej dacie rozwiązania stosunku pracy z powodem przez pracodawcę, Ł. J. zwolniony miał być z zakazu konkurencji za wypłatę odprawy w wysokości 80 % sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Dodatkowo, punkt IV wyłączał w konkretnych przypadkach - nie mających zastosowania w sprawie - odpowiedzialność za wynikające z punktu II ust. 9 przewinienia.

W świetle tychże ustaleń, wynikających z treści dokumentu porozumienia, Sąd I instancji stwierdził, że zabezpieczało ono należycie interesy obydwu stron stosunku pracy - przynajmniej powodowi w określonych sytuacjach odszkodowanie oraz odprawę w kwocie adekwatnej do otrzymywanego przez niego wynagrodzenia brutto (jego sześciokrotności). Tym samym porozumienie niewątpliwie zabezpieczało w całości interesy obydwu jego stron - różnicując wynikający z niego skutek od daty ustania stosunku pracy (przed lub po dniu 23 lipca 2009 r. - tj. 12 miesięcy od daty zawarcia porozumienia) oraz tego, która ze stron dokonać miała rozwiązania stosunku pracy.

Bez znaczenia dla powyższych ustaleń pozostawała kwestia ukarania powoda Ł. J. dwiema karami porządkowymi oraz fakt utrzymania tych kar w mocy przez Sąd w sprawie VI P 940/09. Inna bowiem jest ocena ciężkości zarzutów, przewinienia, stopień zawinienia w ich wypadku, inna zaś przy rozwiązywaniu umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia. Nie można bowiem zawsze porównywać ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych prowadzących, do dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę z sytuacjami dotyczącymi wymierzenia tychże kar porządkowych. Sposób zaś ich prezentowania oraz rzekome znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, prezentowane przez pozwaną, Sąd Okręgowy uznał za wyolbrzymiony i błędny. Odpowiedzialność porządkowa ma bowiem charakter odpowiedzialności obiektywnej. Jeżeli chodzi o winę, przyjmuje się, że może to być zarówno wina umyślna (mająca miejsce najczęściej), jak i nieumyślna, a w przypadku kary upomnienia nawet niewielki stopień winy z tym, że ocena winy pracownika stanowiącej przesłankę odpowiedzialności porządkowej nie należy do ustaleń faktycznych (por. Komentarz do art. 111 Kodeksu pracy pod red. W. Perdeusa, t. 1, LEX).

Znaczenie w sprawie ma natomiast kwestia sporu dotyczącego dokonanego przez pozwaną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powołaniem na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych – w sprawie VI P 1048/09. W procesie tym powód uzyskał z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy od pozwanej odszkodowanie. Postępowanie to nie wykazało, aby powód dopuścił się jako pracownik ciężkiego i zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, które to naruszenia nie mogły być zatem (wbrew twierdzeniom pozwanej) podstawą rozwiązania stosunku pracy, i dalej idąc, w rozpoznawanej sprawie zabrakło negatywnej przesłanki (wynikającej z punktu IV ust. 2 porozumienia) wypłaty odprawy. Już w tej sprawie świadek K. W. nie potrafił sprecyzować zarzutów, bowiem zapytany o konkretne straty, jakie dla pozwanej miały wyniknąć z niewykonywania obowiązków przez powoda - nie potrafił podać żadnego przykładu, twierdząc jedynie, że skoro obowiązków nie wykonywał, to straty z pewnością były. Sam jednakże fakt wypłacenia przez pozwaną stosownego, zasądzonego w w/w sprawie odszkodowania na rzecz powoda, nie pozbawia tego ostatecznego bynajmniej prawa do odszkodowania lub odprawy wynikającej ze spornego porozumienia z dnia 23 lipca 2008 r. o zakazie konkurencji - bowiem roszczenie zgłoszone w rozpoznawanej niniejszym sprawie oparte zostało na zupełnie innej podstawie prawnej (zapis porozumienia) w stosunku do już uzyskanego odszkodowania.

Sąd Okręgowy zważył, że ostatecznym zagadnieniem w sprawie pozostaje możliwość dokonania skutecznego potrącenia żądanej przez powoda należności z kwotą zdaniem pozwanej należną jej od powoda i J. G. (1) solidarnie tytułem zamierzonego, celowego i dokonanego w porozumieniu ze sobą działania na szkodę pozwanej spółki, poprzez zawarcie

spornego porozumienia o zakazie konkurencji z dnia 23 lipca 2008 r. W tym zakresie Sąd ten podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 06 stycznia 2009 r. w sprawie II PK 117/08, publik. LEX nr 738349, zgodnie z którym ochronie przed możliwością dokonywania potrąceń przewidzianej w art. 87 k.p. oraz zakazowi dotyczącemu zrzekania się wynagrodzenia z art. 84 k.p. nie podlegają przysługujące pracownikowi od pracodawcy świadczenia, których nie można traktować w kategoriach wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń związanych z pracą, uregulowanych w dziale trzecim Kodeksu pracy (art. 771-93 k.p.). Odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem prawa nie podlega ochronie z art. 87 k.p. Nie jest to bowiem świadczenie przewidziane w dziale trzecim zatytułowanym „Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia”. Podobnie, z tych samych przyczyn, nie podlega szczególnej ochronie przed potrąceniem wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy po przywróceniu pracownika do pracy, ponieważ - wbrew nazwie - nie stanowi ono wynagrodzenia za pracę.

Sąd I instancji rozważył zastosowanie w przedmiotowej sprawie art. 498 § 1 k.c. w związku z art. 300 kp. Przepis art. 498 § 1 k.c. stanowi, że gdy dwie osoby są jednocześnie względem siebie dłużnikami i wierzycielami, każda z nich może potrącić swoją wierzytelność z wierzytelności drugiej strony, jeżeli przedmiotem obu wierzytelności są pieniądze lub rzeczy tej samej jakości oznaczone tylko co do gatunku, a obie wierzytelności są wymagalne i mogą być dochodzone przed sądem lub przed innym organem państwowym.

Przepis § 2 tego artykułu stanowi, że wskutek potrącenia obie wierzytelności umarzają się nawzajem do wysokości wierzytelności niższej. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2012 r. w sprawie III CSK 317/11, publik. LEX nr 1229968 oświadczenie o potrąceniu stanowi materialnoprawną podstawę procesowej czynności pozwanego w postaci zarzutu potrącenia. Pozwany w ramach tego zarzutu oświadcza wolę potrącenia, powołując się na fakt dokonania potrącenia i wynikające z niego skutki prawne, obejmujące trwale zniweczenie żądania powoda. Dla zarzutu potrącenia, jak i innych zarzutów procesowych, także opartych na materialnoprawnych podstawach, przepisy Kodeksu postępowania cywilnego nie przewidują żadnych wymagań formalnych, a zatem nie stosuje się do nich wymagań przewidzianych dla pozwu w art. 187 § 1 k.p.c. Swoboda wyboru formy zgłoszenia zarzutu potrącenia (art. 60 k.p.c.) i podleganie jedynie ogólnym wymaganiom dotyczącym zarzutów, nie oznacza jednak dowolności w jego formułowaniu. Poza wymogiem oświadczenia o potrąceniu pozwany powinien zindywidualizować swoją wierzytelność, skonkretyzować jej zakres przedstawiony do potrącenia z wierzytelnością powoda, wskazać przesłanki jej powstania, wymagalności i wysokości oraz dowody w celu ich wykazania. Jeśli pozwany przedstawia do potrącenia więcej niż jedną wierzytelność powinien określić kolejność ich potrącenia. Dopuszczona została możliwość objęcia zarzutem potrącenia wierzytelności wątpliwych. Nie wywołuje żadnego skutku złożenie oświadczenia o potrąceniu niewymagalnej wierzytelności. Oznacza to, że potrącający powinien złożyć oświadczenie po ziszczeniu się tej przesłanki, a jeśli dokonał tego we wcześniejszym czasie musi złożyć ponowne oświadczenie. Wskazane połączenie w tym zarzucie elementów procesowych i materialnoprawnych przemawia za przyjęciem, że brak jednego z tych elementów powoduje bezskuteczność podjętej czynności, a możliwość jej konwalidowania, jako jednostronnej czynności prawnej, jest wyłączona.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy stwierdził, że zarzut potrącenia nie może być uwzględniony w niniejszej sprawie, albowiem postępowanie dowodowe nie wykazało by powód był dłużnikiem pozwanej, by istniało jakiegokolwiek wymagalne roszczenie pozwanej wobec powoda.

Na marginesie tylko podniósł, że w wyroku z dnia 25 maja 2011 r. w sprawie II CSK 488/10, publik. LEX nr 847122 Sąd Najwyższy wskazał, że nieuwzględnienie przez Sąd zarzutu potrącenia nie stoi na przeszkodzie w późniejszym dochodzeniu pozwem objętego tym zarzutem roszczenia. Zarzut potrącenia jest bowiem środkiem obrony pozwanego, a nie sposobem dochodzenia roszczenia. Nieuwzględnienie więc zarzutu potrącenia nie wywołuje stanu sprawy osądzonej.

Wobec powyższego, w punkcie 1 sentencji wyroku Sąd I instancji zasądził od pozwanej (...) S.A. w K. na rzecz powoda Ł. J. kwotę 81.600,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 09 stycznia 2010 r. Ustalając termin początkowy płatności odsetek Sąd ten kierował się poglądem judykatury, w myśl którego ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają

się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania (por. wyrok S.N. z dnia 06 marca 2003 r. w sprawie III PZP 3/03) oraz faktem, iż w dacie 08 stycznia 2010 r. doszło do doręczenia pozwanej (...) S.A. w K. pozwu powoda ze sprawy VI P 1048/09 dotyczącego tego właśnie roszczenia. Tym samym wymagalność tego roszczenia łączy się nierozdzielnie z roszczeniem zgłoszonym w niniejszej sprawie.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. nr 90 poz. 594 j.t. ze zm.) w związku z § 2 ust. 1 i 2 w związku z § 3 ust. 1 w związku z § 6 ust. 6 w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), jak w punkcie 2 sentencji wyroku.

Działając na podstawie art. 477 (2) § 1 k.p.c. Sąd ten orzekł, jak w punkcie 3 sentencji wyroku.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła (...) S.A. w P. zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając temu wyrokowi naruszenie:

1) przepisu prawa materialnego, a w szczególności art. 8 Kodeksu pracy poprzez uznanie, że przyznanie prawa do odprawy nie jest sprzeczne z zasadami współzycia, podczas gdy sprzeczne jest;

2) przepisu prawa procesowego, a w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę dowodów, a przede wszystkim zaniechanie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego w zakresie, w jakim odnosił się on do naruszeń obowiązków pracowniczych przez powoda oraz do skutków tych naruszeń w kontekście nadużycia prawa.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca dokonała streszczenia postępowania sądowego-pierwszoinstancyjnego w niniejszej sprawie oraz wskazała, że uznaje tezy zaskarżonego wyroku co do tego, że nie wykazała ona, że poniosła szkodę wskutek zawarcia przez powoda i J. G. (1) spornego porozumienia (choć materialnie się z nimi nie zgadza), jak również, że nie okazał się skuteczny (jako nie udowodniony) jej zarzut potrącenia.

Zdaniem apelującej, opierając się wprost o sporne porozumienie, w okolicznościach niniejszej sprawy powód nie ma prawa do przewidzianej w tym porozumieniu odprawy.

Wywodziła dalej, że żądanie przez powoda odprawy w oparciu o pkt II stanowi nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Skarżąca stwierdziła, że Sąd Okręgowy bardzo pobieżnie odniósł się do zachowania powoda w okresie poprzedzającym jego zwolnienie z pracy. W zasadzie Sąd ten poprzestał na stwierdzeniu, że co prawda pracownik naruszył obowiązki pracownicze i otrzymał naganę, to jednak była to tylko nagana, a pozwana to wyolbrzymia. Zdaniem pozwanej na tej samej zasadzie można stwierdzić, że Sąd I instancji bezpodstawnie marginalizuje fakt otrzymania nagan (nie uzasadniając tego w żaden sposób). Z kolei, gdy chodziło już o zarzut ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (z innych przyczyn niż nagany), który nie utrzymał się w związku z odwołaniem powoda, to Sąd ten uważa go już za rozstrzygający. W ocenie skarżącej analiza Sądu Okręgowego była zupełnie błędna, gdyż nie odnosiła się do rzeczywistego zachowania się powoda w okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę, a do techniczno-prawnej oceny wydanych w sprawie wyroków. W kontekście art. 8 k.p. Sąd ten powinien był ocenić, czy pracownik zachowywał się w stosunku do pozwanej na tyle nagannie, że skorzystanie przez niego z prawa do odprawy byłoby nadużyciem prawa. Sąd I instancji w ogóle nie dokonał takiej oceny stwierdzając, że wyroki nakładające nagany mogły (choć przecież nie musiały) odnosić się do zupełnie lekkich i zawinionych nawet nieumyślnie uchybień. Sąd ten nie badał jednak jak było w rzeczywistości. Zaniechanie takie stawia pod znakiem zapytania sens prawa do rozpoznania sprawy w II instancjach, gdyż w istocie to Sąd Apelacyjny rzeczywiste zachowanie powoda będzie badał po raz pierwszy.

Pozwana bardzo wyraźnie artykułowała, że przewinienia, za które powód otrzymał nagany stanowiły w istocie ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, które mogłyby być równie dobrze podstawą rozwiązania umowy w trybie

art. 52 k.p. (zwolnienie dyscyplinarne). Stwierdziła, że w niniejszej sprawie konieczną jest odpowiedź na następujące pytania:

1) czy przed rozwiązaniem umowy z powodem doszło do naruszeń (lub ciężkich naruszeń) podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda;

2) jeśli tak, to czy naruszenia te były tego rodzaju, że żądanie przez powoda odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę byłoby nadużyciem prawa.

Zdaniem apelującej w niniejszej sprawie doszło do naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda i były to naruszenia ciężkie.

Wywodziła dalej, że wyrok utrzymujący karę nagany ustalił, że powód otrzymał polecenie służbowe (ponawiane w mailach) i mimo to bez jakiegokolwiek usprawiedliwionej przyczyny go nie wykonał. Dotyczyło to przygotowania akcji wyprzedażowej towarów zalegających na magazynie i ustalenia celów sprzedażowych dla handlowców mających otrzymać w tym zakresie konkretne zadania. Zakup towarów na magazyn wiązał się z zaangażowaniem środków finansowych, a brak rotacji tych towarów z zablokowaniem tych środków i związanym z tym kosztem pieniądza w czasie. Powód nie wykonując poleceń przyczynił się zatem do powstania konkretnych szkód finansowych. Waga naruszenia była tu zatem znaczna - pomijając sam fakt naganności zachowania powoda. Kolejna nagana dotyczyła przygotowywania przez powoda tygodniowych harmonogramów pracy i sprawozdań ze spotkań z klientami (w związku z tym, że powód coraz gorzej wykonywał swoje obowiązki). Harmonogramy planu pracy były przysyłane z opóźnieniami, co w sposób oczywisty podważało ich sens. Lekceważące podejście powód manifestował również sporządzając jednozdaniowe sprawozdania z rozmów z klientami. Powyższe naruszenia wskazują wyraźnie, że niesubordynacja powoda miała charakter trwałego procesu, a nie jednokrotnego przewinienia.

W ocenie skarżącej powyższe, bezsporne naruszenia można zakwalifikować jako ciężkie. Na poparcie swojego stanowiska powołała się na wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 czerwca 1997 r. w sprawie I PKN 211/97, z dnia 03 kwietnia 1997 r. w sprawie I PKN 40/97 i z dnia 13 czerwca 1973 r. w sprawie I PR 160/73.

Naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zostały potwierdzone nie tylko wyrokami, które utrzymywały nagany w mocy, ale również zeznaniami prezesa zarządu spółki K. W. (przełożonego powoda - nie będącego już od dawna pracownikiem pozwanej). Sąd Okręgowy pominął zupełnie ocenę tych zeznań. Świadek zeznał, że powód „wielokrotnie naruszał obowiązki pracownicze”. W szczególności powód „nie wykonywał swoich obowiązków służbowych na czas, nie rozliczał handlowców, generalnie nie dotrzymywał żadnych terminów wynikających ze stawianych mu zadań”, „odstawał od wszystkich”. K. W. zeznał także, że wskutek niewykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych spółka ponosiła straty „w ostatniej fazie pracy powoda współpraca z nim była trudna, ponieważ widzieliśmy, że nie było żadnej poprawy w pracy powoda, powód nie wykazywał zaangażowania, w zasadzie wykazywał brak jakiegokolwiek woli pracy”.

Apelująca stwierdziła, że powyżej powołane okoliczności, wykazane dwoma wyrokami oraz zeznaniami świadka K. W., wskazują wyraźnie, że powód notorycznie naruszał podstawowe obowiązki pracownicze. Inne ustalenie byłoby oczywiście sprzeczne z tym materiałem dowodowym. Orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje z kolei, że tego typu naruszenia należy traktować jako ciężkie.

Zdaniem skarżącej naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda może skutkować odebraniem mu prawa do odprawy, w związku z nadużyciem tego prawa. W pierwszej kolejności pozwana wskazała, że ustawodawca nie zakłada realizacji prawa do odprawy w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Tego typu linia ma głębokie uzasadnienie - skoro bowiem ktoś nie pracuje należycie, to trudno oczekiwać by miał otrzymać jakikolwiek bonus. Jako przykład powołała dwa orzeczenia wydane na gruncie przepisów, które wyraźnie (bez odwołania do art. 8 k.p.) taką odprawę odejmują, tj. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 04 czerwca 1993 r. w sprawie I PZP 17/93 oraz wyrok tego Sądu z dnia 01 października 1998 r. w sprawie I PKN 360/98.

Ponadto wskazała, że tam gdzie ustawa wprost nie odbiera prawa do odprawy w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, tam orzecznictwo sądowe odwołuje się odpowiednio do art. 5 k.c. lub art. 8 k.p. i na poparcie swojego stanowiska powołała wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 listopada 2009 r. w sprawie II BP 8/09 i z dnia 30 listopada 1976 r. w sprawie I PKN 105/76.

W ocenie pozwanej w tych okolicznościach przyznanie powodowi prawa do odprawy byłoby w sposób oczywisty sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Stanowiłoby to ponadto usankcjonowanie złej praktyki, a także demoralizowałoby innych pracowników.

W konkluzji apelacji skarżąca wносиła o:

- 1) zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa, ewentualnie
- 2) uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji,
- 3) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych za obie instancje.

### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje;**

Apelacja pozwanej (...) S.A. w P. (nazywanej dalej Spółką) podlega oddaleniu w całości, ponieważ nie zawiera zarzutów skutkujących uchyleniem lub zmianą wyroku Sądu I instancji.

W apelacji podniesiono zarzut naruszenia prawa procesowego, a w szczególności art. 233 k.p.c., poprzez przekroczenie wyrażonej w tym przepisie zasady swobodnej oceny dowodów na skutek błędnej oceny przeprowadzonych w niniejszej sprawie dowodów, a przede wszystkim zaniechania wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego w zakresie, w jakim odnosił się on do naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda w kontekście nadużycia jego prawa do odprawy, przewidzianej w pkt II ust. 10 porozumienia o zakazie konkurencji zawartego w dniu 23 lipca 2008 r. pomiędzy (...) S.A. w G., a Ł. J. (k. 62 akt sprawy t. I, nazywanego dalej porozumieniem o zakazie konkurencji).

Podkreślenia wymagało, że skuteczne postawienie zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń ze zgromadzonymi dowodami lub naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, lub nie uwzględnił wszystkich przeprowadzonych w sprawie dowodów, jedynie to bowiem może być przeciwstawione uprawnieniu do dokonywania swobodnej oceny dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2004 r. w sprawie III CK 245/04, publik. LEX 174185).

Do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie jest wystarczające przekonanie apelującego o innej, niż przyjęta wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich ocenie odmiennej niż przeprowadzona przez Sąd (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 kwietnia 2000 r. w sprawie V CKN 17/00, publik. LEX nr 40424 i wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 21 marca 2006 r. w sprawie I ACa 1116/2005, publik. LEX nr 194518).

W ocenie Sądu II instancji Spółka nie zdołała wykazać wadliwości rozumowania Sądu Okręgowego z punktu widzenia zaprezentowanych powyżej kryteriów.

Sąd Apelacyjny w pełni podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji i przyjmuje je za własne, a zatem nie zachodzi potrzeba ich powtarzania w tym uzasadnieniu (por. wyrok S.N. z dnia 11 czerwca 1999 r. w sprawie II CKN 391/98, publik. LEX nr 523662).

Spór w przedmiotowej sprawie koncentruje się na kwestii, czy zachodzą przesłanki wynikające z treści pkt II ust. 10 porozumienia o zakazie konkurencji, do zapłacenia powodowi odprawy w wysokości 80 % sześciomiesięcznego wynagrodzenia należnego mu w ostatnim miesiącu obowiązywania stosunku pracy.

Skarżąca wywodziła bowiem w apelacji (k. 316-320 akt sprawy t. II), że w oparciu o porozumienie o zakazie konkurencji brak jest podstaw do zapłacenia powodowi odprawy w wysokości 80 % sześciomiesięcznego wynagrodzenia należnego mu w ostatnim miesiącu obowiązywania stosunku pracy.

Na wstępie rozważań Sąd Apelacyjny zauważa, że stanowione przez pkt IV ust. 1 i 2 porozumienia o zakazie konkurencji z dnia 23 lipca 2008 r. negatywne przesłanki w ogóle nie odnoszą się do kwestii wypłaty przez Spółkę odprawy, o której mowa w pkt II ust. 10 porozumienia o zakazie konkurencji, ponieważ dotyczą odszkodowania wymienionego w pkt II ust. 9 porozumienia o zakazie konkurencji.

Tymczasem w przedmiotowej sprawie stosunek pracy łączący powoda ze Spółką nie ustał po upływie okresu wypowiedzenia – dokonanego przez powoda pismem z dnia 12 października 2009 r. (k. C 1 akt osobowych), tj. na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 k.p., lecz na skutek rozwiązania przez Spółkę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – pismem z dnia 04 listopada 2009 r. (k.16-17 akt sprawy t. I).

Wprawdzie prawomocnym wyrokiem z dnia 03 grudnia 2010 r. w sprawie VI P 1048/09 (k. 122 akt sprawy VI P 1048/09) Sąd Rejonowy w Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przesądził, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było niezgodne z prawem i zasądził od Spółki na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia, lecz pomimo tego rozwiązanie umowy o pracę było skuteczne.

Stosownie zaś do treści pkt IV porozumienia o zakazie konkurencji, to w przypadku rozwiązania stosunku pracy przez pracownika po dniu 23 lipca 2009 r. (odmiennie niż w przedmiotowej sprawie), dla wypłaty pracownikowi odszkodowania w wysokości 80 % wysokości miesięcznego wynagrodzenia za pracę należnego mu w dacie wypowiedzenia stosunku pracy za każdy miesiąc trwania zakazu konkurencji, zachodzi potrzeba przeanalizowania, czy nie zachodzi negatywna przesłanka z ust. 1 lub 2.

W oparciu o porozumienie o zakazie konkurencji brak jest natomiast podstaw do niejako „automatycznego” przyjmowania, że nie ma podstaw do wypłaty odprawy, o której mowa w pkt II ust. 10 porozumienia o zakazie konkurencji w przypadku, gdy zachodzi przesłanka z pkt IV ust. 1 lub 2 porozumienia o zakazie konkurencji.

W przedstawionej wyżej sytuacji analiza kwestii, czy miało miejsce ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych w okresie jego zatrudnienia w Spółce, uzasadniające odmowę wypłaty odprawy z pkt II ust. 10 porozumienia o zakazie konkurencji, może być przedmiotem analizy jedynie przez pryzmat stanowionej przez art. 8 k.p. klauzuli nadużycia praw podmiotowych.

Sąd II instancji zważył, że przepis art. 8 k.p. nie kształtuje praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. wyrok S.N. z dnia 22 lipca 2009 r. w sprawie I PK 48/09, publik. LEX nr 529757).

Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że jest zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa, jeżeli jest sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego. Niewątpliwie ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, zwłaszcza wtedy, gdyby stanowiło jednocześnie bezprawne przestępcze działanie, uzasadniałoby uznanie korzystania przez tego pracownika z prawa do zagwarantowanej w przypadku rozwiązania umowy o pracę odprawy za nadużycie prawa z uwagi na zachodzącą wówczas sprzeczność z zasadami współzycia społecznego.

Podzielić zatem należy stanowisko skarżącej, zgodnie z którym korzystanie przez pracownika z prawa do odprawy w razie rażącego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych może zostać uznane za nadużycie prawa podmiotowego.

Katalog podstawowych, najważniejszych i najbardziej powszechnych obowiązków pracowniczych zawierają przepisy art. 100 § 1 i 2 k.p. (por. wyrok S.N. z dnia 15 marca 2011 roku w sprawie I PK 224/10, publik. LEX nr 896455).

Z treści art. 100 § 1 k.p. wynikają między innymi obowiązki: sumiennego i starannego wykonywania pracy oraz stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, a nie są sprzeczne z przepisami prawa lub z umową o pracę.

Niewykonanie przez pracownika polecenia służbowego dotyczącego pracy, które nie jest sprzeczne z przepisami prawa i umową o pracę kwalifikuje się jako naruszenie ustalonego porządku, o którym mówi art. 108 k.p. i może stanowić podstawę do wymierzenia temu pracownikowi kary porządkowej (por. wyrok S.N. z dnia 27 lipca 1990 r. w sprawie I PRN 26/90, publik. LEX nr 1112050).

Apelująca uzasadniając swoje stanowisko, zgodnie z którym Ł. J. dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, powoływała się na okoliczność w postaci ukarania powoda przez Spółkę karami porządkowymi nagany: w dniu 28 września 2009 r. (k. 21 akt sprawy VI P 940/09) i w dniu 09 października 2009 r. (k. 30 akt sprawy VI P 940/09).

Prawomocnym wyrokiem z dnia 02 lipca 2010 r. w sprawie XV Pa 104/10 Sąd Okręgowy w Gdańsku z siedzibą w Gdyni XV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przesądził, że powód zgodnie z obowiązującymi przepisami został ukarany w/w karami nagany za naruszenie obowiązków pracowniczych poprzez nie wykonanie poleceń nałożonych na niego przez jego bezpośrednich przełożonych (k. 186 akt sprawy XV Pa 104/10).

Trafnie jednak Sąd I instancji wskazał (k. 280-312 akt sprawy t. II), że przy ocenie zachodzenia odpowiedzialności porządkowej z art. 108 k.p. inna jest ocena ciężkości zarzutów, przewinienia i stopnia zawinienia, aniżeli przy rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W szczególności, w przypadku odpowiedzialności porządkowej jego subiektywny komponent w postaci winy może występować zarówno w postaci winy umyślnej, jak i winy nieumyślnej, w tym niedbalstwa i lekkomyślności (por. Komentarz do art. 111 Kodeksu pracy pod red. W Perdeusa, t. 1, publik. LEX).

Oznacza to, że dla zastosowania odpowiedzialności porządkowej, odmiennie niż w przypadku rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem bez wypowiedzenia z winy pracownika z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie musi zachodzić przesłanka w postaci ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – wystarczy wina nieumyślna w postaci „zwykłego” niedbalstwa, czy też lekkomyślności.

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma zaś miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem

zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (por. wyrok S.N. z dnia 12 czerwca 2012 r. w sprawie II PK 285/11, publik. LEX nr 1254679).

Tym samym brak jest podstaw do utożsamiania szeroko ujętej winy pracownika z odpowiedzialności porządkowej z przesłanką winy umyślnej oraz rażącego niedbalstwa niezbędnej dla rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Zasadnie zatem Sąd I instancji uznał, że okoliczność w postaci ukarania Ł. J. dwiema karami porządkowymi oraz fakt utrzymania tych kar w mocy przez Sąd w sprawie VI P 940/09 nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Jednocześnie podkreślenia wymaga, że prawomocnym wyrokiem z dnia 27 maja 2011 roku w sprawie VII Pa 32/11 (k. 183 akt sprawy VII Pa 32/11) Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przesądził, że zachowanie powoda, leżące u podstaw rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w dniu 19 listopada 2009 r., nie było przedmiotowo bezprawne, ani podmiotowo zawinione.

W postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy zastosowanie znajduje obowiązująca w polskim procesie cywilnym zasada kontradiktoryjności, znajdująca swój wyraz w treści przepisu art. 232 zd. 1 k.p.c., nakładającego na strony obowiązek wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne.

W ocenie Sądu Apelacyjnego w oparciu o przeprowadzone w niniejszej sprawie dowody, a w szczególności: zeznania świadka K. W. (k. 214-217 akt sprawy) oraz dokumenty w postaci: zawiadomienia o nałożeniu kary nagany z dnia 28 września 2009 r. (k. 21 akt sprawy VI P 940/09), sprzeciwu powoda z dnia 06 października 2009 r. (k. 22-26 akt sprawy VI P 940/09), odpowiedzi pozwanej z dnia 12 października 2009 roku (k. 28 akt sprawy VI P 940/09), zawiadomienia o nałożeniu kary nagany z dnia 09 października 2009 r. (k. 30 akt sprawy VI P 940/09), sprzeciwie powoda z dnia 19 października 2009 r. (k. 36-39 akt sprawy VI P 940/09), odpowiedzi pozwanej z dnia 22 października 2009 r. (k. 40 akt sprawy VI P 940/09), wyroku z dnia 11 lutego 2010 r. w sprawie VI P 940/09 z uzasadnieniem (k. 146 i 150-153 akt sprawy VI P 940/09) i wyroku z dnia 02 lipca 2010 r. w sprawie XV Pa 104/10 (k. 186 akt sprawy VI P 940/09), Spółka nie zdołała wykazać, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniającego uznanie, że skorzystanie przez niego z prawa do odprawy stanowiącego w pkt II ust. 10 porozumienia o zakazie konkurencji jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i w konsekwencji stanowi nadużycie prawa.

Negatywną konsekwencją nie wskazania przez Spółkę dowodów na poparcie powyższego twierdzenia jest jego nie udowodnienie.

Sąd Okręgowy przyjmując, że zgromadzone w przedmiotowej sprawie dowody nie dają podstaw do przyjęcia, że Ł. J. dopuścił się rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniającego uznanie, iż korzystanie przez niego z prawa do odprawy przewidzianej w pkt II, ust. 10 porozumienia o zakazie konkurencji jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, dokonał prawidłowej, zgodnej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oceny całego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego. Apelacja Spółki nie zdołała podważyć oceny tego Sądu.

Za niezasadne uznać zatem należy podniesione w tej apelacji zarzuty: naruszenia prawa procesowego, a w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. oraz naruszenia prawa materialnego, a w szczególności art. 8 k.p.

W myśl art. 350 § 1 k.p.c. sąd może z urzędu sprostować w wyroku niedokładności, błędy pisarskie albo rachunkowe lub inne oczywiste omyłki.

Zgodnie zaś z treścią art. 350 § 3 k.p.c. jeżeli sprawa toczy się przed sądem drugiej instancji, sąd ten może z urzędu sprostować wyrok pierwszej instancji.



Wobec omyłkowego oznaczenia siedziby pozwanej w pkt 1 sentencji zaskarżonego wyroku Sąd II instancji na mocy art. 350 § 1 i 3 k.p.c. orzekł, jak w pkt 1 sentencji wyroku.

Stosownie do treści art. 385 k.p.c. sąd drugiej instancji oddala apelację, jeżeli jest ona bezzasadna.

Uznając apelację za niezasadną, działając na mocy art. 385 k.p.c., Sąd Apelacyjny orzekł, jak w pkt 2 sentencji wyroku.

O kosztach procesu – kosztach zastępstwa procesowego Sąd ten orzekł na mocy art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c. oraz § 6 pkt 6, § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 ust 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 490), jak w pkt 3 sentencji wyroku.