

Sygn. akt IV P 64/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 grudnia 2016 roku

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w B. Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR B. G.

Ławnicy: A. M., L. Ś.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 15 grudnia 2016 roku w Bełchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa W. J.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o przywrócenie do pracy, odszkodowanie i ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy

1. przywraca powoda W. J. do pracy w pozwanym B. K. P. (...) Technologicznym Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na poprzednich warunkach;

2. umarza postępowanie w sprawie w pozostałej części;

3. nie obciąża powoda W. J. obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B..

Sygn. akt IV P 64/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 14 czerwca 2016 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B., powód W. J. wnosił o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, zasądzenie odszkodowania w kwocie 9.000 zł oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy w wysokości 2.833,33 zł. Powód wnosił także o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że był pracownikiem pozwanego od stycznia 2009 roku i w 2013 roku zawarł z pozwanym umowę o zakazie działalności konkurencyjnej. Pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu prowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do pozwanego, zarzucając powodowi, że złożył ofertę w imieniu E. S. (1), prowadzącej firmę (...) m.in. na wykonanie konstrukcji stalowej, przy czym wytwarzanie konstrukcji stalowych jest przedmiotem działalności pozwanego.

Powód podnosił, że firma (...) nie prowadzi działalności wytwórczej konstrukcji stalowych, a wykonanie oferowanej zabudowy sprowadzało się do zmontowania konstrukcji nośnej z gotowych profili stalowych. Nadto powód wskazywał,

że pracodawca nigdy nie poinformował go o pełnym profilu działalności, choć zakaz konkurencji musi być w sposób precyzyjny określony.

W odpowiedzi na pozew z dnia 18 lipca 2016 roku pozwany - B. K. P. (...) Technologiczny Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu strona pozwana podnosiła, że działalność powoda polegająca na związaniu się stosunkiem pracy lub stosunkiem cywilnoprawnym z firmą (...), której przedmiot działalności pokrywa się częściowo z przedmiotem działalności pozwanego, wypełnia znamiona prowadzenia przez powoda działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy. Powodowi była znana okoliczność, że pozwany wprowadził do swojej oferty usługi związane z szeroko pojętym wytwarzaniem i obrabianiem konstrukcji stalowych i ich montażem.

Pełnomocnik pozwanego podnosił, że zachowanie powoda polegające na naruszeniu zakazu konkurencji uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 kp nawet, gdyby pomiędzy stronami nie została zawarta umowa o zakazie konkurencji, bowiem aktywność konkurencyjna narusza obowiązek dbałości o dobro pracodawcy.

Na rozprawie w dniu 27 października 2016 roku powód popierał powództwo o przywrócenie do pracy, w pozostałym zakresie cofnął pozew.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód W. J. został zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. od dnia 6 stycznia 2009 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31 stycznia 2009 roku, a następnie na czas nieokreślony. Pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, kolejno na stanowiskach: młodszego specjalisty ds. realizacji projektu, specjalisty ds. realizacji projektu, menadżera zespołu administracyjnego, a ostatnio na stanowisku specjalisty ds. inkubatora technologicznego.

/dowód: umowy o pracę, aneksy - część B akt osobowych powoda/

Zakres obowiązków powoda na każdym z zajmowanych stanowisk został w sposób ogólny określony na piśmie. Pracując na stanowisku specjalisty ds. (...) zajmował się zarządzaniem i administrowaniem nieruchomościami, ich bieżącym utrzymaniem, przeglądami, rozliczaniem, negocjowaniem umów najmu powierzchni z przedsiębiorcami, negocjowaniem cen sprzedaży nieruchomości. Oprócz tego zajmował się zamawianiem serwisowania sprzętu oraz materiałów biurowych, tonerów. Uczestniczył w przeglądach budowlanych na terenie spawalni.

/dowód: zeznania powoda W. J. – k. 103-106 w zw. z k. 126, k. 126; zakresy kompetencji obowiązków i uprawnień – część B akt osobowych powoda/

W czasie zatrudnienia pracodawca nie zgłaszał uwag do pracy powoda, nie stosował wobec niego kar porządkowych.

/okoliczność bezsporna/

W dniu 10 października 2013 roku powód zawarł z pracodawcą umowę o zakazie konkurencji na czas trwania umowy o pracę. W § 2 umowy postanowiono, że za działalność konkurencyjną – wskazaną w § 1 - strony uznają wszelkie formy prawne prowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy:

- związane z umową o pracę u innego pracodawcy,

- pozostawania w szeroko rozumianym stosunku zlecenia (pełnomocnik, prokurent),
- świadczenia usługi agencji, wykonywania usługi w ramach umowy o dzieło oraz zlecenia w podmiotach konkurencyjnych,
- prowadzenia działalności gospodarczej lub wykonywania innych usług zarówno pośrednio, jak i na własny rachunek, samodzielnie lub niesamodzielnie, odpłatnie lub nieodpłatnie,
- posiadania wkładów, udziałów w spółkach (osobowych i kapitałowych),
- zasiadania w organach zarządzających, kontrolnych lub nadzorczych, a także sprawowania funkcji doradczych, opiniotwórczych, itp. W podmiotach prowadzących taką samą lub zbliżoną do zakresu działalności pracodawcy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej.

Dalej w umowie postanowiono, że działalnością konkurencyjną wobec pracodawcy w rozumieniu umowy jest także podjęcie działalności konkurencyjnej w stosunku do spółek prawa handlowego, w których (...) Sp. z o.o. posiada udziały (§ 3). Nadto w umowie powód zobowiązał się do zachowania w tajemnicy wszelkich okoliczności i informacji, o których dowiedział się w związku z wykonywaniem powierzonych mu obowiązków, w stosunku do których pracodawca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności i których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W szczególności powód zobowiązał się do zachowania w tajemnicy informacji dotyczących stosowanych przez pracodawcę technologii, organizacji pracy oraz sposobu prowadzenia działalności handlowej, a także wszelkich poufnych danych dotyczących jego kontrahentów (§ 4). Jednocześnie w § 5 umowa zobowiązywała powoda do niezwłocznego (tj. nie później niż w ciągu 7 dni od zaistnienia okoliczności określonych w § 2 i § 3) poinformowania pracodawcy o podjęciu dodatkowej działalności oraz dodatkowego zatrudnienia i ich charakterze, bez względu na podstawę prawną podjętej działalności, czy zatrudnienia. W przypadku naruszenia zakazu konkurencji, opisanego w § 2 i § 3 pracodawca zastrzegł sobie prawo wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Umowa przewidywała także odpowiedzialność materialną pracownika wynikającą z art. 114-122 kp i odpowiedzialność porządkową wynikającą z art. 108-113 kp (§ 6).

Aneks z dnia 21 października 2013 roku do umowy o zakazie konkurencji z dnia 10 października 2013 roku zmieniona została treść § 3 tej umowy, który otrzymał brzmienie:

„1. Działalnością konkurencyjną wobec pracodawcy w rozumieniu niniejszej umowy jest także podjęcie działalności konkurencyjnej w stosunku do głównego przedmiotu działalności spółek prawa handlowego, w których (...) Sp. z o.o. posiada udziały lub akcje, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. W stosunku do spółek prawa handlowego, w których udział kapitałowy (...) Sp. z o.o. wynika z realizacji projektu Innowacja kluczem do sukcesu w ramach działania 3.1 Inicjowanie działalności innowacyjnej (...), działalnością konkurencyjną jest podjęcie działalności konkurencyjnej w stosunku do głównego przedmiotu działalności tych spółek, będącego realizacją pomysłu określonego na etapie preinkubacji.”

/dowód: umowa o zakazie działalności konkurencyjnej wraz z aneksem nr (...) – w aktach osobowych powoda, część B/

W związku z zawieraniem umów o zakazie konkurencji pracodawca nie przedstawił pracownikom zakresu działalności pozwanej Spółki. W umowie o zakazie konkurencji, poza formami działalności konkurencyjnej nie został wskazany obszar działalności pracodawcy, którego zakaz dotyczy – interes konkurencyjny. W zakresie przedmiotu działalności konkurencyjnej umowa nie odsyłała do klasyfikacji (...) dla działalności prowadzonej przez pozwanego oraz spółek prawa handlowego, w których (...) Sp. z o.o. posiada udziały. W. J. pytał prezesa zarządu pozwanego, co jest działalnością konkurencyjną. Uzyskał odpowiedź, że należy przeczytać klasyfikację (...) pracodawcy i spółek córek

z KRS, a najlepiej przyjść do niego, powiedzieć o jaką działalność chodzi, a on oceni, czy jest to działalność konkurencyjna.

/dowód: umowa o zakazie działalności konkurencyjne wraz z aneksem nr (...) – w aktach osobowych powoda, część B; zeznania powoda W. J. – k. 103-106 w zw. z k. 126, k. 126; /

Sytuacja ekonomiczna pozwanej Spółki jest zła. Od dłuższego czasu zwalniani byli pracownicy i zmniejszono wynagrodzenie. Prezes zarządu na spotkaniu poinformował pracowników, że mogą nastąpić zmiany dotyczące zatrudnienia, ograniczenia jego wymiaru. Powód pytał, jaka jest sytuacja zawodowa. Uzyskał odpowiedź, że wymiar jego zatrudnienia może zostać zmniejszony.

/dowód: zeznania powoda W. J. – k. 103-106 w zw. z k. 126, k. 126; zeznania pozwanego D. S. – k.126-128; zeznania świadka R. M. – k. 107-108/

Kilka dni przed 30 maja 2016 roku powód dowiedział się od E. S. (1) prowadzącej firmę (...), że przygotowuje ofertę dla firmy (...), dotyczącą wydzielenia pomieszczenia z hali produkcyjnej i wyposażenia go w instalacje. Ponieważ E. S. (1) miałyby problemy z bieżącym dopilnowaniem realizacji oferty powód zgodził się w ramach jednorazowej przysługi w jej imieniu dostarczyć ofertę do firmy (...), znajdującej się w bezpośrednim sąsiedztwie miejsca pracy powoda. W. J. i E. S. (1) nie byli związani żadną umową, nie ustalili również jakiegokolwiek wynagrodzenia za tę czynność powoda. Pracownik E. S. (1) przygotował ofertę i jej treść powód otrzymał drogą mailową. Miał jeszcze sprawdzić, czy wszystko w treści oferty jest w porządku, podpisać ją i przesłać elektronicznie do spółki (...). Treść oferty powód otrzymał 30 maja 2016 roku w godzinach popołudniowych. Około godziny 18.00 przyjechał do miejsca pracy w celu wydrukowania oferty. W pracy używał swojej drukarki, ponieważ służbowa była uszkodzona. Skorzystał ze służbowego skanera i chciał ofertę przesłać na swój adres mailowy. Przypadkowo ofertę ze swoim podpisem przesłał również do kilku adresatów przypisanych do skanera – pracowników pozwanego. Trafiła ona także do przełożonego powoda, a następnie do prezesa zarządu D. S..

/dowód: zeznania powoda W. J. – k. 103-106 w zw. z k. 126, k. 126; zeznania pozwanego D. S. – k.126-128; zeznania świadka R. M. – k. 107-108)

Oferta dotyczyła wykonania zabezpieczonej antykorozyjnie konstrukcji stalowej ze stali konstrukcyjnej z obudową na bazie płyty warstwowej z rdzeniem poliuretanowym, montażu stolarki drzwiowej i okiennej, montażu sufitu podwieszonoego typu A., montażu podłogi z wykładziny (...), rozbudowy instalacji wentylacji, grzania i chłodzenia z podłączeniem do istniejącego systemu wentylacyjnego oraz instalacji elektrycznej oświetlenia podstawowego i gniazd (...). Powód złożył podpis pod treścią oferty. Wydzielenie pomieszczenia miało nastąpić przy użyciu konstrukcji zimno giętej. Powód sugerował E. S. (2), by zastosowała konstrukcje wykonywane przez pozwanego. (...) te były jednak zbyt drogie dla firmy (...) oraz wydłużyłyby okres wykonania zadania. Powód uważał, że zakres prac określonych w ofercie nie stanowi działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Nie zwrócił się do prezesa zarządu z pytaniem, czy oferta E. S. (2) będzie konkurencyjną wobec pozwanego.

/dowód: oferta – k. 7, zeznania powoda W. J. – k. 103-106 w zw. z k. 126, k. 126; zeznania świadka E. S. (2) – k. 106-107/

Pozwana Spółka nie produkuje profili zimno giętych. Wytwórnia konstrukcji stalowych pozwanej prowadzi spawanie i montaż konstrukcji stalowych. Pozwana nie aplikowała w zakresie wykonania zadania na rzecz firmy (...), objętego treścią oferty E. S. (2).

/dowód: zeznania pozwanego D. S. – k.126-128)

Oświadczeniem z dnia 31 maja 2016 roku, doręczonym powodowi tego samego dnia, pozwana Spółka rozwiązała z W. J. umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, z powodu prowadzenia przez niego działalności konkurencyjnej

w stosunku do (...) Sp. z o.o. wbrew zakazowi wynikającemu z zawartej w dniu 10 października 2013 roku umowy o zakazie konkurencji. Na potwierdzenie zarzutu stawianego powodowi pracodawca opisał sytuację związaną z ofertą firmy (...) i wskazał, iż opatrzenie jej podpisem powoda stanowi dowód tego, że powód jest związany z tą firmą stosunkiem pracy lub innym stosunkiem cywilno-prawnym, wypełniającym znamiona naruszenia zakazu konkurencji w stosunku do pracodawcy, zgodnie z zawartą umową o zakazie konkurencji z dnia 10 października 2013 roku.

Oświadczenie to zostało powodowi wręczone przez prezesa zarządu pozwanej Spółki w obecności radcy prawnego. Po zapoznaniu się z jego treścią powód zapytał, czy ma wyjaśnić sprawę, ale D. S. nie oczekiwał wyjaśnień.

/dowód: oświadczenie – k. 6; zeznania powoda W. J. – k. 103-106 w zw. z k. 126, k. 126/

W pozwanej Spółce obowiązuje Regulamin Organizacyjny, który m.in. określa, co stanowi przedmiot działalności Spółki. W § 4 wskazano, że przedmiotem działalności Spółki jest: działalność usługowa związana z przygotowaniem do druku, introligatorstwo i podobne usługi, obróbka metali i nakładanie powłok na metale, produkcja urządzeń, instrumentów oraz wyrobów medycznych włączając dentystyczne, naprawa i konserwacja metalowych wyrobów gotowych, realizacja projektów budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków, wydawanie wykazów oraz list (np. adresowych, telefonicznych), pozostała działalność wydawnicza, działalność wydawnicza w zakresie pozostałego oprogramowania, działalność w zakresie nagrań dźwiękowych i muzycznych, działalność związana z oprogramowaniem, działalność związana z zarządzaniem urządzeniami informatycznymi, przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi i podobna działalność, pozostałe formy udzielania kredytów, pozostała działalność wspomagająca usługi finansowe, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych, kupno i sprzedaż nieruchomości na własny rachunek, wynajem i zarządzanie nieruchomościami własnymi lub dzierżawionymi, działalność rachunkowo-księgowa; doradztwo podatkowe, stosunki międzyludzkie i komunikacja, pozostałe doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania, pozostałe badania i analizy techniczne, badania naukowe i prace rozwojowe w dziedzinie pozostałych nauk przyrodniczych i technicznych, działalność usługowa związana z administracyjną obsługą biura, pozostała działalność wspomagająca prowadzenie działalności gospodarczej, gdzie indziej niesklasyfikowana, pozaszkolne formy edukacji sportowej oraz zajęć sportowych i rekreacyjnych, pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane, działalność wspomagająca edukację, działalność obiektów sportowych, działalność klubów sportowych, działalność obiektów służących poprawie kondycji fizycznej, pozostała działalność związana ze sportem.

Wszystkie rodzaje działalności zostały wyszczególnione wraz z kodami klasyfikacji (...).

W Uchwale nr 10/2015 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników pozwanej z dnia 25 czerwca 2015 roku w sprawie zmiany Umowy Spółki zakres działalności Spółki został szerzej określony.

/dowód: Regulamin Organizacyjny – k. 116-120; uchwała – k. 25-27/

W. J. pracuje i otrzymuje wynagrodzenie w wysokości najniższego obowiązującego w kraju. Ponadto otrzymuje stypendium naukowe w kwocie 650 zł. Na utrzymaniu ma córkę w wieku 18 lat, na rzecz której płaci alimenty w wysokości 800 zł.

/oświadczenie powoda – k. 128/

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy Sąd ustalił na podstawie dokumentów załączonych do akt sprawy i zawartych w aktach osobowych powoda, a także na podstawie zeznań powoda W. J., pozwanego D. S. oraz świadków: E. S. (1) i R. M..

Sąd uznał zeznania stron oraz świadków za wiarygodne. Zeznania te są spójne, wzajemnie się uzupełniają. Korespondują z dokumentami załączonymi do akt sprawy.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania powoda także w tej części, w której podaje, że z E. S. (2) nie łączyła go żadna umowa, a ofertą jej firmy zajął się w ramach jednorazowej nieodpłatnej przysługi. Jakikolwiek wynagrodzenie dla powoda z tytułu współpracy z E. S. (2) mogło być ustalone w przyszłości, gdyby realizacja oferty doszła do skutku. Wersję powoda potwierdziła świadek E. S. (2).

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1) oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2).

W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 56 § 1 kp).

Przepis art. 52 kp wymaga do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę istnienia uzasadniającej je przyczyny, przy czym to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jego przyczyny. Oznacza to, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99 OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313). W przypadku sporu przed Sądem Pracy, tak jak w niniejszej sprawie, Sąd każdorazowo musi badać, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12).

W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. Sądu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przeczność w działaniu (wyr. Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek

psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7–8, poz. 98).

Artykuł 52 § 1 pkt 1 kp posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych nie został w przepisach prawa pracy uregulowany. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 i jak wynika z treści tego przepisu, mogą one, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy. Częstość podstawowych obowiązków pracownika są wyszczególnione w indywidualnym zakresie czynności.

Zgodnie z treścią art. 100 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W szczególności pracownik jest obowiązany przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał z W. J. umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, z powodu prowadzenia przez niego działalności konkurencyjnej w stosunku do (...) Sp. z o.o. wbrew zakazowi wynikającemu z zawartej w dniu 10 października 2013 roku umowy o zakazie konkurencji. Jako podstawę postawienia powodowi zarzutu naruszenia zakazu konkurencji pracodawca przedstawił złożenie przez W. J. podpisanej przez niego oferty w imieniu firmy (...). Zdaniem pozwanej fakt ten stanowi dowód tego, że powód jest związany z tą firmą stosunkiem pracy lub innym stosunkiem cywilno-prawnym, wypełniającym znamiona naruszenia zakazu konkurencji w stosunku do pracodawcy, zgodnie z zawartą umową o zakazie konkurencji z dnia 10 października 2013 roku.

Naruszenie zakazu konkurencji przez pracownika, poza odpowiedzialnością porządkową, może stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy w drodze zarówno wypowiedzenia, jak i zwolnienia dyscyplinarnego (por. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 8.05.1997 r., I PKN 129/97, OSNAPIUS 1998, Nr 6, poz. 177).

Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej przez pracownika wobec pracodawcy w okresie zatrudnienia jest konsekwencją obowiązku pracownika dbałości o dobro pracodawcy określonego w art. 100 § 2 pkt 4 kp. Obowiązek pracownika powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej jest kategorią węższą niż zakaz podejmowania działań kolidujących z interesem pracodawcy zakotwiczonym w obowiązku pracownika dbania o dobro pracodawcy. Ponadto z zasady wolności pracy (art. 10 § 1 kp) wynika, iż pracownik ma prawo do podejmowania działalności zarobkowej, w tym dodatkowego zatrudnienia, o ile nie narusza to obowiązku dbałości o dobro pracodawcy.

Artykuł 101¹ § 1 kp stanowi, że "W zakresie określonym w odrębnej umowie pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy (...). Przypomnieć zatem należy, że powód zawarł z pracodawcą odrębną umowę o zakazie konkurencji w dniu 10 października 2013 roku, zmienioną aneksem w dniu 21 października 2013 roku. W umowie tej za działalność konkurencyjną strony uznały wszelkie formy prawne prowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy: związane z umową o pracę u innego pracodawcy, pozostawania w szeroko rozumianym stosunku zlecenia (pełnomocnik, prokurent), świadczenia usługi agencyjnej, wykonywania usługi w ramach umowy o dzieło oraz zlecenia w podmiotach konkurencyjnych, prowadzenia działalności gospodarczej lub wykonywania innych usług zarówno pośrednio, jak i na własny rachunek, samodzielnie lub niesamodzielnie, odpłatnie lub nieodpłatnie, posiadania wkładów, udziałów w spółkach (osobowych i kapitałowych), zasiadania w organach zarządzających, kontrolnych lub nadzorczych, a także sprawowania funkcji doradczych, opiniodawczych, itp. w podmiotach prowadzących taką samą lub zbliżoną do zakresu działalności pracodawcy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej. W umowie postanowiono również, że działalnością konkurencyjną wobec pracodawcy w rozumieniu umowy

jest także podjęcie działalności konkurencyjnej w stosunku do spółek prawa handlowego, w których (...) Sp. z o.o. posiada udziały. Nadto

w umowie powód zobowiązał się do zachowania w tajemnicy wszelkich okoliczności i informacji, o których dowiedział się w związku

z wykonywaniem powierzonych mu obowiązków, w stosunku do których pracodawca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności

i których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jednocześnie

w § 5 umowa zobowiązywała powoda do niezwłocznego (tj. nie później niż w ciągu 7 dni od zaistnienia okoliczności określonych w § 2 i § 3) poinformowania pracodawcy o podjęciu dodatkowej działalności oraz dodatkowego zatrudnienia i ich charakterze, bez względu na podstawę prawną podjętej działalności, czy zatrudnienia. W przypadku naruszenia zakazu konkurencji, pracodawca zastrzegł sobie prawo wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Aneks z dnia 21 października 2013 roku do umowy o zakazie konkurencji z dnia 10 października 2013 roku zmieniona została treść § 3 tej umowy, dotyczącego podjęcia działalności konkurencyjnej w stosunku do spółek prawa handlowego, w których (...) Sp. z o.o. posiada udziały. Paragraf ten otrzymał brzmienie:

„1. Działalnością konkurencyjną wobec pracodawcy w rozumieniu niniejszej umowy jest także podjęcie działalności konkurencyjnej w stosunku do głównego przedmiotu działalności spółek prawa handlowego, w których (...) Sp. z o.o. posiada udziały lub akcje, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. W stosunku do spółek prawa handlowego, w których udział kapitałowy (...) Sp. z o.o. wynika z realizacji projektu Innowacja kluczem do sukcesu w ramach działania 3.1 Inicjowanie działalności innowacyjnej (...), działalnością konkurencyjną jest podjęcie działalności konkurencyjnej

w stosunku do głównego przedmiotu działalności tych spółek, będącego realizacją pomysłu określonego na etapie preinkubacji.”

W umowie o zakazie konkurencji, poza wymienionymi wyżej formami działalności konkurencyjnej nie został wskazany obszar działalności pracodawcy, którego zakaz dotyczy – interes konkurencyjny. W zakresie przedmiotu działalności konkurencyjnej umowa nie odsyłała również

do klasyfikacji (...) dla działalności prowadzonej przez pozwanego oraz spółek prawa handlowego, w których (...) Sp. z o.o. posiada udziały.

Kodeks pracy posługując się w art. 101¹ § 1 pojęciem "działalność konkurencyjna", pojęcia tego nie definiuje, stąd prawo określenia zakresu przedmiotowego, podmiotowego, czasowego oraz terytorialnego zakazu konkurencji zostało pozostawione stronom umowy przy uwzględnieniu kryterium przedmiotu prowadzonej przez pracodawcę działalności (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 6.02.2014 r., I PK 179/13, MoPr 2014, Nr 8, s. 433–437). W świetle orzecznictwa Sadu Najwyższego charakter konkurencyjny ma działalność gospodarcza (podstawowa lub uboczna), której zakres określony w akcie założycielskim pokrywa się choćby częściowo z przedmiotem działalności przedsiębiorstwa, bez względu na to, czy dany podmiot

w oznaczonym momencie prowadzi działalność w pełnym zakresie (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23.2.1999 r., I PKN 579/98, OSNAPiUS 2000, Nr 7, poz. 270 oraz z dnia 4.01.2008 r., I PK 183/07, OSNP 2009, Nr 3–4, poz. 37). Natomiast konkurentem na rynku jest każde przedsiębiorstwo, które realizuje ten sam przedmiot działalności lub przedmiot podobny i dotyczy to także ubocznej działalności pracodawcy (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 12.02.2013 r., II PK 166/12, MoPr 2013, Nr 6, s. 317–320).

W umowie o zakazie konkurencji zakres tego zakazu musi być dostatecznie skonkretyzowany. Dla oceny, czy zakres przedmiotowy zakazu konkurencji został wystarczająco sprecyzowany, może mieć znaczenie okoliczność, czy sposób określenia zakresu zakazu umożliwił pracownikowi ustalenie zakresu obowiązków nałożonych na niego klauzulą konkurencyjną. Pracodawca nie może w sposób dowolny określić zakresu zakazu konkurencji. Nie może być to zakres wykraczający poza przedmiot działalności pracodawcy, a zupełny brak określenia zakresu zakazu konkurencji

powoduje nieważność umowy o zakazie konkurencji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2010 r., II PK 134/10, Legalis nr 414156).

Kodeks pracy akcentuje rozumienie zakazu konkurencji przez pryzmat zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz świadczenia pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (art. 101¹ § 1 kp). Artykuł 101⁴ kp wyraźnie stanowi, że przepisy Rozdziału IIa nie naruszają zakazu konkurencji przewidzianego w odrębnych przepisach, które akcentują, np. rozumienie zakazu konkurencji przez pryzmat interesów konkurencyjnych. Przez interesy konkurencyjne należy rozumieć określoną sferę spraw

(z reguły o charakterze majątkowym), która znajduje się w obszarze szczególnego zainteresowania innego podmiotu. Do istoty pojęcia "interesy konkurencyjne" należy w każdym przypadku przesłanka identyczności lub podobieństwa rodzajowego danego obszaru spraw oraz element pewnej rywalizacji (zob. A. Szajkowski, [w:] S. Sołtysiński, A. Szajkowski, J. Szwaja, Kodeks handlowy. Komentarz, t. II, Warszawa 1996, s. 543 i n.).

W praktyce interesami konkurencyjnymi można zajmować się bezpośrednio poprzez prowadzenie działalności konkurencyjnej, bądź pośrednio – poprzez np. zainwestowanie środków finansowych w działalność innej spółki handlowej. O ile działalność konkurencyjna jest immanentnie związana z interesem konkurencyjnym, o tyle interesom konkurencyjnym nie musi towarzyszyć ze strony pracownika podjęcie działalności konkurencyjnej. W praktyce klauzule konkurencyjne zawarte w umowach

o zakazie konkurencji traktują ten zakaz bardzo szeroko, odwołując się z reguły nie tylko do pojęcia działalności konkurencyjnej, ale także interesu konkurencyjnego i pojęcia konkurenta. Konkurentem na rynku jest w tym kontekście każde przedsiębiorstwo, które realizuje ten sam przedmiot działalności lub przedmiot podobny i dotyczy to także ubocznej działalności pracodawcy (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 12.02.2013 r., II PK 166/12, MoPr 2013, Nr 6, s. 317–320).

Tymczasem w umowie o zakazie konkurencji zawartej przez strony, nie został wskazany zakres działalności pozwanej Spółki. W umowie tej, poza formami działalności konkurencyjnej, nie został wskazany obszar działalności pracodawcy, którego zakaz dotyczy – interes konkurencyjny. Umowa nie tylko nie wskazywała zakresu konkurencji, ale co do pojęcia przedmiotu działalności konkurencyjnej nie odsyłała do klasyfikacji (...) dla działalności prowadzonej przez pozwanego oraz spółek prawa handlowego,

w których (...) Sp. z o.o. posiada udziały. Kiedy W. J. pytał prezesa zarządu pozwanego, co jest działalnością konkurencyjną, to uzyskał odpowiedź, że należy przeczytać klasyfikację (...) pracodawcy i spółek córek z KRS, a najlepiej przyjść do niego, powiedzieć o jaką działalność chodzi, a on oceni, czy jest to działalność konkurencyjna.

Z kolei Regulamin Organizacyjny, obowiązujący w pozwanej Spółce, w § 4 określa, co stanowi przedmiot działalności Spółki. Zakres działalności pozwanej został ujęty w bardzo szeroki sposób. Jeszcze szerzej zakres ten został sprecyzowany w Uchwale nr 10/2015 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników pozwanej z dnia 25 czerwca 2015 roku w sprawie zmiany Umowy Spółki zakres działalności Spółki.

Bezspornym w przedmiotowej sprawie jest, że powód zgodził się w imieniu firmy (...) dostarczyć ofertę do firmy (...), znajdującej się w bezpośrednim sąsiedztwie miejsca pracy powoda. Jednakże W. J. i E. S. (1) nie byli związani żadną umową, nie ustalili również jakiegokolwiek wynagrodzenia za tę czynność powoda. Powód uczynił to w ramach jednorazowej przysługi. Bezspornym jest również to, że W. J. skorzystał ze służbowego skanera i przypadkowo ofertę ze swoim podpisem przesłał również do kilku adresatów przypisanych do skanera – pracowników pozwanego. Trafiła ona także do przełożonego powoda, a następnie do prezesa zarządu D. S..

Powód wskazał przy tym, że był przekonany, iż zakres prac określonych w ofercie E. S. (2) nie stanowi działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Nie zwrócił się jednak do prezesa zarządu z pytaniem, czy ta oferta będzie konkurencyjną wobec pozwanego. Jednocześnie powód sugerował E. S. (2), by zastosowała konstrukcje wykonywane

przez pozwanego. (...) te były jednak zbyt drogie dla firmy (...) oraz wydłużyłyby okres wykonania zadania. Wydzielenie pomieszczenia miało odbyć się przy użyciu profili zimno giętych. Pozwana Spółka nie produkuje takich profili. Wytwórnia konstrukcji stalowych pozwanej prowadzi spawanie i montaż konstrukcji stalowych. Pozwany pracodawca nie aplikował w zakresie wykonania zadania na rzecz firmy (...), objętego treścią oferty E. S. (2).

W ocenie Sądu, samo zachowanie powoda związane z przygotowaniem oferty na terenie zakładu pracy należy ocenić negatywnie. Pracownik bowiem na terenie zakładu pracy, przy użyciu sprzętu pracodawcy i bez jego zgody wykonywał czynności nie związane z powierzonymi obowiązkami. Takie zachowanie powoda mogłoby stanowić podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę.

Przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem było natomiast prowadzenie działalności konkurencyjnej. Podkreślić należy w pierwszej kolejności, że zawarta pomiędzy stronami umowa o zakazie działalności konkurencyjnej nie wskazywała przedmiotu objętego zakresem konkurencji – przedmiotu działalności pozwanego i choćby z tego powodu rozwiązanie umowy o pracę z W. J. bez wypowiedzenia z jego winy należy uznać za nieuzasadnione. Jak wynika z powołanego wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2010 r., II PK 134/10, zakres przedmiotowy zakazu konkurencji powinien być wystarczająco sprecyzowany, a zupełny brak określenia zakresu zakazu konkurencji powoduje nieważność umowy o zakazie konkurencji.

Pozwany przypisując sobie prawo do interpretacji, co stanowi naruszenie zakazu konkurencji, mógłby dokonywać dowolnej interpretacji w tym zakresie. Rozumienia „przedmiotu działalności przedsiębiorstwa”, do którego odnosi się zakaz konkurencji nie można również w sposób nieuprawniony poszerzać.

Przedmiot zakazu konkurencji może odnosić się do przedmiotu faktycznie prowadzonej lub zaplanowanej działalności. W przedmiotowej sprawie zakaz konkurencji dotyczył nie tylko działalności pozwanej, ale także wielu powiązanych z nią spółek. Nie było rolą powoda uzupełnienie braków umowy o zakazie konkurencji poprzez samodzielne ustalenie, co jest objęte jej przedmiotem.

Reasumując, wskazana przez pracodawcę przyczyna, w ocenie Sądu, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z jego winy. Dlatego też Sąd na podstawie art. 56 k.p.u. uwzględnił powództwo o przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach.

Ponieważ powód cofnął pozew w zakresie dotyczącym odszkodowania i ekwiwalentu pieniężnego za urlop, Sąd na podstawie art. 355 § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 203 § 4 k.p.c. i art. 469 k.p.c., umorzył postępowanie w tej części.

Na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 k.p.c., Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu, w zakresie odnoszącym się do cofniętego powództwa, mając na uwadze w szczególności okoliczność, że powód osiąga niskie dochody.