

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2014 r.

Sąd Okręgowy we Wrocławiu VII Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Anna Nowińska

Sędziowie: SSO Bożenna Kaczorowska

SSO Ryszard Kozłowski (ref.)

Protokolant : Małgorzata Miodońska

po rozpoznaniu w dniu 6 lutego 2014 r. we Wrocławiu - na rozprawie

sprawy z powództwa S. Z.

przeciwko (...) S.A. we W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda S. Z.

od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 października 2013 r. sygn. akt X P 471/12

I. oddala apelację,

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu odwoławczym.

UZASADNIENIE

Powód S. Z. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) S.A. we W. odszkodowania w wysokości 13.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenia zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego. Powód wskazał, że rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów, a wskazana przez stronę pozwaną przyczyna jest nieprawdziwa.

Wyrokiem z dnia 22 października 2013r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo i zasądził od powoda S. Z. rzecz strony pozwanej (...) SA we W. kwotę 1 800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego strony.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 6 marca 2006 r. ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku menadżer produktu z wynagrodzeniem zasadniczym 6.000 zł z ustalonym na piśmie zakresem obowiązków. Powód miał pełną wiedzę o asortymencie oferowanym do sprzedaży przez stronę pozwaną, brał udział w określaniu pożądanych cech produktów, oceniał który produkt jest rentowny i poszukiwany na rynku motoryzacyjnym, wyjeżdżał na targi specjalistyczne, na których poszerzał swoje wiadomości zawodowe i miał wpływ na wybór produktu zakupionego przez stronę pozwaną. Pismem z dnia 30 marca 2012 r. powód wypowiedział stronie pozwanej umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. W

rozmowie z Prezesem strony pozwanej powód nie wspomniał o zarejestrowaniu spółki (...)j. i zakresie jej działania. W połowie kwietnia 2012 r. Prezes pozwanej spółki dowiedział się o działalności powoda i oferowaniu przez niego produktów tożsamyh z produktami strony pozwanej. W dniu 25 kwietnia 2012 roku strona pozwana doręczyła powodowi pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na prowadzeniu działalności konkurencyjnej w stosunku do (...) S.A. Spółka (...) w okresie do dnia 25 kwietnia 2012 roku dokonała sprzedaży produktów na rzecz trzech podmiotów. W okresie trwania stosunku pracy powoda spółka jawna (...) miała już założoną stronę internetową. Opakowania, logo produktów, logo powoda, wizytówki i strona internetowa różniły się od produktów oferowanych przez pozwanego, ale nie w sposób znaczący.

Sąd Rejonowy uznał, że powód rażąco naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, gdyż mając nieograniczony dostęp do bazy klientów strony pozwanej, wiedząc jakie produkty potrzebne są do prowadzenia działalności i jakie ceny należy ustalić na oferowane produkty aby być konkurencyjnym na rynku założył z innym pracownikiem strony pozwanej spółkę jawną, której zakres działania pokrywa się z działalnością strony pozwanej w jej części dotyczącej branży motoryzacyjnej. Powód sprzedawał artykuły motoryzacyjne takie na jakie byłoby zapotrzebowanie, a nie od innych dostawców, korzystał z bazy danych strony pozwanej i podejmował działania mogące narazić stronę pozwaną na szkodę.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód zaskarżając go w całości i zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez dokonanie oceny dowodów z naruszeniem zasad logiki oraz doświadczenia życiowego

2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez uznanie, że w sytuacji nie zawarcia przez pracodawcę z pracownikiem umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej, braku klauzuli konkurencyjnej w wewnątrzzakładowych aktach obowiązujących u pracodawcy, nienaganego wywiązywania się przez powoda z obowiązków pracowniczych w okresie całego zatrudnienia u pracodawcy i nie wystąpienia po stronie pracodawcy jakiegokolwiek szkody w wyniku działań powoda prowadzenie działalności gospodarczej przez powoda jako współnika spółki jawnej samo w sobie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, gdy tymczasem w świetle art. 101¹ k.p. obowiązek niepodjęcia przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy może być ustanowiony jedynie w drodze czynności prawnej stron stosunku pracy, a zatem powód nie mógł naruszyć obowiązku, który na nim nie ciążył.

Wobec powyższego powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz 13.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył:

Apelacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd I instancji przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, dokonał wyczerpujących ustaleń faktycznych, które w konsekwencji skutkowały wyprowadzeniem logicznie prawidłowych, a przy tym trafnych i niesprzecznych wniosków. Niezasadny okazał się zatem zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. Dokonana przez Sąd I instancji ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego była rzetelna i odpowiadała wymogom zawartym we wskazanym przepisie. Sąd Rejonowy dokładnie i wnikliwie przeanalizował zeznania świadków, a w pisemnym uzasadnieniu wyroku przytoczył argumenty uzasadniające dokonaną przez siebie ocenę. W konsekwencji Sąd Rejonowy wydał

słuszny wyrok, nie naruszając prawa ani procedury, który prawidłowo uzasadnił zgodnie z wymogami określonymi w art. 328 § 2 k.p.c. Sąd Okręgowy podziela w pełni i przyjmuje za własne ustalenia Sądu Rejonowego oraz wnioski i argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Dokonana przez Sąd I instancji ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego w pełni odpowiada wymogom zawartym we wskazanym przepisie, a zarzuty apelacji w tym zakresie stanowiły w istocie polemikę z prawidłowo ustalonym stanem faktycznym i dokonanym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało w sposób nie budzący wątpliwości, iż strona pozwana w sposób uzasadniony rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powód podjął bowiem w trakcie trwania stosunku pracy działalność konkurencyjną wobec swojego pracodawcy wykazując się brakiem lojalności w stosunku do strony pozwanej. Jak wynika z zakresu obowiązków powoda zajmującego stanowisko Produkt M. to do niego należało m.in. podejmowanie decyzji w zakresie produktów oferowanych przez stronę pozwaną, definiowanie i wskazywanie grup nabywczych, działania bezpośrednio wspierające sprzedaż, pozyskiwanie, prowadzenie i utrzymywanie kontaktów handlowych z klientami, bieżąca analiza rynku i stałe monitorowanie działań konkurencji. W takiej sytuacji podjęcie przez powoda działalności gospodarczej polegającej na oferowaniu produktów i decydowaniu w jaki sposób te produkty sprzedaż na rynku było działalnością konkurencyjną. Fakt, że spółka powoda oferowała ograniczony asortyment w porównaniu z jego pracodawcą nie miał znaczenia. Liczył się fakt, że zakresy działalności spółek są w części tożsame, a powód wykazał się nielojalnością w stosunku do pracodawcy wykorzystując zdobytą u pozwanego pracodawcy wiedzę w ramach swojej działalności.

Powód w apelacji wskazuje, że stron nie łączyła umowa o zakazie konkurencji, zatem nie mógł naruszyć obowiązku, który na nim nie ciążył. Jednak zdaniem Sądu Okręgowego podkreślić należy, że o prowadzeniu działalności konkurencyjnej przez pracownika nie decyduje sam fakt braku czy też istnienia umowy o zakazie konkurencji. Podstawy do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę wynikają nie z obowiązującej między nimi umowy o zakazie konkurencji, a z przepisów kodeksu pracy, które wskazują, że do obowiązków pracownika należy działanie w interesie pracodawcy a nie wbrew jego interesowi. Na podstawie łącznej analizy treści art. 100 § 2 pkt 4 k.p., można stwierdzić, że pracownik powinien powstrzymać się od działań, które są wymierzone w pracodawcę (być względem niego lojalny), powinien podejmować działania, wykraczające poza obowiązek wykonywania pracy określonego rodzaju, jeśli jest to uzasadnione szczególnymi potrzebami pracodawcy oraz powinien chronić mienie pracodawcy oraz dbać o jego niemajątkowe interesy. W orzecznictwie sądowym można znaleźć wiele przykładów ilustrujących taki sposób pojmowania omawianego obowiązku. Interesujące stanowisko w tym względzie znajdujemy w wyroku SN z dnia 2 marca 2011 r. (II PK 204/10), w którym podkreślono, że powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są ustanowieniem "szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy". Wynika z niej w pierwszym rzędzie obowiązek powstrzymywania się od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. Jak zaznacza Sąd Najwyższy, w ocenie zachowania pracownika należy położyć nacisk nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania, ile raczej na zachowanie przez niego lojalności wobec pracodawcy. Nadto wskazać należy, że nawet jeśli nie została zawarta umowa o zakazie konkurencji, pewne działania pracownika na rzecz podmiotów konkurencyjnych lub podjęcie własnej działalności konkurującej z działalnością prowadzoną przez pracodawcę mogą być ocenione jako naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Jak to zaznaczył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 czerwca 2007 r. (II PK 338/06), w przypadku gdy umowa o zakazie konkurencji nie została zawarta, w aspekcie naruszenia tego właśnie obowiązku należy ocenić, czy podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy stanowi naruszenie jego interesów, godzi w dobro zakładu pracy lub wyrządza bądź może wyrządzać szkodę.

Powód, który znalazł tajemnie handlowe pozwanego przedsiębiorstwa, podejmując działalność konkurencyjną naruszył sferę interesów pracodawcy narażając go przez swoje zachowanie na szkodę. Pracodawca mógł w takiej sytuacji uznać zachowanie pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym lojalności wobec pracodawcy czy dbania o jego mienie, a w konsekwencji rozwiązać z powodem umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Z uwagi na bezzasadność apelacji powódki podlegała ona oddaleniu na zasadzie art. 385 k.p.c., o czym orzeczono w pkt I sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach procesu Sąd Okręgowy oparł na dyspozycji art. 98 k.p.c. oraz rozporządzeniu 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. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).