

Sygn. akt VIII P 3/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 września 2015 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Dorota Stańczyk

Protokolant – p.o. protokolant sąd. Kinga Pałubska

po rozpoznaniu w dniu 11 września 2015 roku w Lublinie

sprawy z powództwa L. Z.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w G.

o odszkodowanie i odprawę pieniężną

I. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w G. na rzecz powódki L. Z. kwotę 19.755 zł (dziewiętnaście tysięcy siedemset pięćdziesiąt pięć) tytułem odprawy pieniężnej z ustawowymi odsetkami od dnia 12 sierpnia 2010 roku do dnia zapłaty;

II. w pozostałej części powództwo oddala;

III. wyrokowi w punkcie I do kwoty 7.700 zł (siedem tysięcy siedemset) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

IV. koszty procesu między stronami wzajemnie znosi.

Sygn. akt VIII P 3/14

UZASADNIENIE

Powódka L. Z. w dniu 30 listopada 2011 r. wniosła do Sądu Okręgowego VII Wydziału Pracy w L. pozew o zapłatę w postępowaniu upominawczym przeciwko pozwanemu (...) S.A. w G..

Wniosła o orzeczenie nakazem zapłaty na jej rzecz kwoty 125 955 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od 12 sierpnia 2010 r. w rozbiciu na poszczególne kwoty oraz kosztami postępowania, także w przypadku wniesienia przez pozwanego sprzeciwu od nakazu zapłaty, rozpoznanie sprawy pod nieobecność powódki.

W uzasadnieniu powódka podniosła, że na podstawie umowy o pracę z 2 stycznia 2004 r. pracodawca (...) S.A. zatrudnił powódkę na stanowisku wiceprezesa zarządu – dyrektora finansowego na czas nieokreślony. Z dniem 1 września 2009 r. nastąpiło połączenie (...) S.A. z (...) S.A. w trybie art. 492 § 1 pkt. 1 KSH poprzez przeniesienie całego majątku spółki przejmowanej (...) S.A. na spółkę przejmującą (...) S.A. W efekcie połączenia spółek (...) utraciła byt prawny, a powódka status członka zarządu, który miała od powstania (...) S.A. tj. od (...). Na żądana kwotę składają się odszkodowanie za powstrzymanie się od zajmowania się interesami konkurencyjnymi w wys. 106 200 zł oraz odprawa na podstawie art. 10 ust. 1 i art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z 13 marca 2003 r. w wys. 19 755 zł.

Powódka podniosła, że na podstawie punktów 8.5 i 8.6 umowy o pracę z 2 stycznia 2004 r. pracodawca zobowiązał się do wypłacania pracownikowi przez rok 50 % miesięcznego wynagrodzenia brutto pobieranego w ostatnim roku pełnienia funkcji w związku z powstrzymaniem się od zajmowania interesami konkurencyjnymi. Cytowane przepisy

nie zostały uchylone, nie zrezygnowano z nich na podstawie porozumienia stron. Zapisy dotyczące zakazu działalności konkurencyjnej nie przewidywały możliwości ich wypowiedzenia. Powódka powstrzymywała się od działalności konkurencyjnej. Wysokość odszkodowania obliczona została zgodnie z umową o pracę od 1 stycznia 2008 r., które wynosiło brutto 17 700 zł miesięcznie.

Prawo do odprawy wynikające z powołanych przepisów wynika z faktu rozwiązania z powódką umowy o pracę na mocy porozumienia stron (...)r. z inicjatywy pracodawcy po połączeniu spółek oraz wykreśleniu powódki z rejestru przedsiębiorców KRS pełniącej poprzednio funkcję członka zarządu (...) S.A. Prezes (...) S.A. nie przewidział dla powódki żadnego i odpowiedniego miejsca pracy. Powódka nie mogła otrzymać wypowiedzenia umowy o pracę ponieważ była pracownikiem chronionym w trybie art. 39 Kodeksu pracy.

Dnia 19 kwietnia 2010 r. między stronami zawarto porozumienie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę, czasowego oddelegowania powódki do spółki (...) Sp. z o.o. w P.. Wówczas określono powódce zadania do wykonania w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających rozwiązanie umowy o pracę. Ustalono również odszkodowanie w wysokości równowartości wynagrodzenia za okres od rozwiązania umowy o pracę do czasu osiągnięcia przez powódkę wieku emerytalnego (nazwano je odprawą). Z inicjatywy pracodawcy w porozumieniu z powódką postanowiono, że w/w odszkodowanie stanowić będzie zaspokojenie roszczeń powódki określonych w ust. 10.2 umowy o pracę, zgodnie z którym w razie wypowiedzenia umowy o pracę przez (...) S.A. pracownikowi przysługuje odprawa w wysokości 6-krotnego wynagrodzenia brutto.

Pozwany został wezwany do zapłaty pismem z 26 września 2011 r., 11 października 2011 r., żądane kwoty nie zostały zapłacone. (k.2-3 a.s.)

W odpowiedzi na pozew (...) S.A. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesowych.

Pozwany podniósł, że powódka nie została powołana w skład zarządu spółki przejmującej, nigdy nie była członkiem zarządu pozwanego i nie miała dostępu do informacji szczególnie ważnych dla spółki przejmującej. Zdaniem pozwanego w dniu przejęcia (...) S.A. przez (...) S.A. w momencie wygaśnięcia mandatu powódki jako członka zarządu umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy straciła ważność. Od czasu przejęcia spółki powódka nie zajmowała się w zasadzie niczym istotnym ani strategicznym dla pozwanego, upływ czasu (od momentu przejęcia do rozwiązania umowy tj od 1.09.2009 r. do 11.08.2010 r.) zdezaktualizował zasadność klauzuli konkurencyjnej, całkowicie ustały przyczyny, które były podstawą jej ustanowienia. Powódka nie wzywała pozwanego do zapłaty jakiegokolwiek kwoty z tego tytułu, wcześniej zaakceptowała wygaśnięcie umowy z mocy prawa.

Zdaniem pozwanego z mocy art. 23¹ k.p. nigdy nie stał się on stroną umowy o zakazie konkurencji, która wskutek likwidacji dotychczasowego pracodawcy i wykreślenia (...) S.A. z rejestru przedsiębiorców wygasła. Nowy pracodawca nie zawierał z powódką nowej umowy o zakazie konkurencji.

Odnosząc się do żądania zapłaty kwoty 19 755 zł z odsetkami tytułem odprawy na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pozwany stwierdził, że zaoferowana powódce wysoka odprawa jest pełnym zadośćuczynieniem wszystkich roszczeń wobec pozwanego w związku z odejściem z pracy z przyczyn niezależnych od stron. Wynegocjowana kwota zwana odprawą jest jednorazowym i ostatecznym rozliczeniem finansowym między stronami w związku z ustaniem zatrudnienia. Porozumienie zawarte między stronami uwzględnia wolę powódki i intencje obu stron. Potwierdza to treść korespondencji stron i samego porozumienia, z którego wynika, że wypłacona odprawa konsumuje nie tylko odprawę wynikającą z umowy, ale także z cytowanej ustawy z 2003 r. Żądanie dodatkowej odprawy jest nadużyciem nie zasługującym na ochronę. (k. 31 – 37 a.s.).

Wskazane wyżej powództwo zostało oddalone przez Sąd Okręgowy w Lublinie wyrokiem z dnia 22 listopada 2013 roku (k.171 a.s.).

W związku ze złożoną przez pełnomocnika powódki apelacją, Sąd Apelacyjny w Lublinie wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2014 roku uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Lublinie do ponownego rozpoznania (k. 220 a.s.). W pisemnych motywach orzeczenia wskazano, że Sąd I instancji nie ustalił co było powodem rozwiązania z powódką umowy o pracę oraz czy wypłacone przez pracodawcę świadczenie stanowiło zadośćuczynienie obejmujące także odszkodowanie z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej. Ponadto Sąd II instancji uznał, że w trakcie postępowania nie wyjaśniono i nie odniesiono się do rozbieżności pojawiających się w zeznaniach świadków, a także nie ustalono jednoznacznie czy umowa o zakazie konkurencji była umową ważną.

Sąd Okręgowy po ponownym rozpoznaniu sprawy ustalił i zważył co następuje:

Powódka L. Z. zawarła umowę o pracę z Fabryką (...) w L. w dniu 16 sierpnia 1985 r., na mocy której została zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku głównej księgowej (k.1 akt osobowych).

W dniu 16 marca 1992 r., w związku z powołaniem jej na stanowisko Wiceprezesa Zarządu Fabryki (...) S.A., została zawarta umowa o pracę, zawarta na czas określony, do czasu odbycia Walnego Zgromadzenia na tymże stanowisku (k. 27,28 akt osobowych).

W okresie sprawowania tej funkcji zawierane były między stronami kolejne umowy o pracę, w tym ostatnia z nich - w dniu 2 stycznia 2004 roku. Na mocy tej umowy o pracę powódka zaakceptowała zatrudnienie na stanowisku Wiceprezesa Zarządu – Dyrektora Finansowego S.A. (...) na czas nieokreślony. Umowa ta, obok postanowień dotyczących stosunku pracy, przewidywała również, że w razie wypowiedzenia niniejszej umowy dokonanej przez (...) S.A. pracownikowi przysługuje odprawa w wysokości 6-krotnego miesięcznego wynagrodzenia brutto (pkt 10.2 tejże umowy, k.18 a.s.). Ponadto w umowie tej zawarto dodatkowo postanowienia dotyczące zakazu konkurencji (pkt 8.1-8.6 tej umowy). W treści pkt 8.5 umowy pracownik zobowiązał się do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej przez okres 1 roku, w razie rozwiązania stosunku pracy, zaś pracodawca (pkt 8.6) zobowiązał się do zapłaty, na czas trwania ograniczenia, 50% miesięcznego wynagrodzenia brutto pobieranego w ostatnim roku pełnienia funkcji.

W dniu 16.11.2006r. pracodawca wręczył powódce pismo, w którym zawiadomił ją, że jest planowane na dzień 1.01.2007r. połączenie (...) S.A. oraz spółki (...). (...) S.A. w G. przez zawiązanie nowej spółki, w trybie art. 492§ 1 pkt 1 KSH. Powiadomił ją, że zgodnie z art. 23(1) kodeksu pracy nowy pracodawca staje się stroną w dotychczasowych stosunkach pracy (pismo k.54 akt osobowych). Do powyższego przekształcenia w powyższym okresie jednakże nie doszło. W dniu zaś 31 lipca 2009 r. uchwałą Walnego Zgromadzenia (...) S.A. w sprawie połączenia, przez przejęcie, w trybie art. 492§ 1 pkt 1 KSH, z dniem 1 września 2009 r. doszło do połączenia (...) S.A. z (...) S.A. w trybie art. 492 § 1 pkt 1 KSH przez przeniesienie całego majątku spółki przejmowanej na spółkę przejmującą. Spółka (...) utraciła byt prawny, zaś powódka status członka Zarządu (odpis z rejestru, k. 101-114 a.s., uchwała, k. 117-119 a.s.). Bezsporne w sprawie było początkowo, do dnia 18.11.2013r., że przejęcie powyższe nastąpiło w trybie art. 23¹ k.p. (pismo pełnomocnika powódki kwestionujące ten fakt - k. 169-170 a.s.)

Po przejęciu (...) S.A. (...) S.A. jako spółka przejmująca nie zapewniła powódce żadnego stanowiska porównywalnego do poprzednio zajmowanych. Nie została ona powołana w skład Zarządu spółki. W nowej strukturze mimo zgłaszania gotowości podjęcia zatrudnienia, zajmowała się przez okres miesiąca września 2009r. zmykaniem ksiąg handlowych oraz sporządzeniem sprawozdania finansowego pozwanej, obowiązującego w ramach (...)C., w skład której wchodzi pozwana spółka. Przed przejęciem F. zajmowała się produkcją kostki brukowej, produkcją betonu i zbrojeń, zaś bezpośrednio przed przejęciem – tylko produkcją kostki. Po połączeniu kostka nadal była produkowana. W tym okresie, zgodnie z umową o pracę, otrzymywała pełne wynagrodzenie. Przewodniczący Rady nadzorczej pozwanej, A. S. złożył jej propozycję zmiany stanowiska na zastępcę dyrektora finansowego. Stanowisko dyrektora finansowego było już obsadzone, dotychczas w pozwanej spółce nie istniało zaś stanowisko zastępcy. Powódka chciała podjąć pracę na tym stanowisku, ale poprosiła, żeby wskazano jej zakres czynności na tym stanowisku. Takiego zakresu czynności nie otrzymała. Zastanawiano się, jakie to miałyby być czynności, uznano jednakże, że takich czynności dla powódki nie ma. Nie było pomysłu na to, jakie miałyby objąć stanowisko w pozwanej spółce. Dlatego też zakresu czynności

powódka ostatecznie nie otrzymała, natomiast zaproponowano jej zawarcie porozumienia w przedmiocie rozwiązania z nią stosunku pracy (zeznania świadka A. S. k. 272 v., zeznania świadka E. S. k. 289-291) W dniu 19 kwietnia 2010 r. strony zawarły porozumienie, na mocy którego powódka od 20 kwietnia 2010 r. do 19 lipca 2010 r. na zasadach oddelegowania podjęła pracę w P. polegającą na wykonywaniu czynności doradczych Zarządowi Grupy (...) Sp. z o.o. w sprawach finansowych związanych z wprowadzaniem systemu kontroli wewnętrznej zgodnej z wymogami C., pomocą w ustaleniu zestawu raportów miesięcznych, oceną istniejącego zespołu finansowo księgowego oraz pomocą w wyznaczeniu osoby do pełnienia funkcji Dyrektora Finansowego Grupy Silikaty, pomocą w bieżącym zarządzaniu działem finansowo – księgowym. Strony ustaliły datę rozwiązania umowy o pracę z 2 stycznia 2004 r. zawartej na czas nieokreślony na 11 sierpnia 2010 r.

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pozwany zobowiązał się w tym porozumieniu do wypłacenia powódce w ciągu miesiąca po rozwiązaniu umowy kwoty 292 404, 00 zł brutto tytułem odprawy (§ 4 pkt. 1 porozumienia). W pkt. 3 § 4 powódka oświadczyła, że realizacja w/w świadczenia stanowić będzie pełne i całkowite zaspokojenie jej roszczeń określonych w ust. 10.2 umowy o pracę z 2 stycznia 2004 r., który został zmodyfikowany mocą porozumienia (k.20 i v. a.s.).

Ustęp 10.2 w/w umowy brzmi zaś : „ w razie wypowiedzenia niniejszej umowy dokonanej przez (...) S.A. pracownikowi przysługuje odprawa w wysokości 6 – krotnego miesięcznego wynagrodzenia brutto”. Pozwany kwotę 292 404, 00 zł, zgodnie z treścią porozumienia, przelewał we właściwym terminie na konto powódki. Na tę sumę złożyła się kwota 17 700 zł miesięcznego wynagrodzenia pomnożona przez 14 miesięcy tj. do czasu osiągnięcia przez powódkę wieku emerytalnego razy 1,18, który jest wskaźnikiem premii za 2011 r. (k. 77 a.s.).

Pozwany 24 maja 2011 r. i 10 czerwca 2011 r. wypłacił powódce także kwoty 14 514,00 zł i 2 613,00 zł tytułem odprawy emerytalnej zgodnie z Kodeksem pracy oraz 5 października 2011 r. 7 400, 24 zł tytułem premii za 2010 r. (k. 69 – 71 a.s.).

Strony przed podpisaniem porozumienia prowadziły korespondencję mailową negocjując treść umowy.

Punktem spornym była treść § 4 ust. 3 porozumienia. Pierwotny tekst brzmiał: „Pracownik oświadcza, że realizacja świadczeń przewidzianych w niniejszym porozumieniu stanowić będzie pełne i całkowite zaspokojenie roszczeń ze stosunku pracy”. Powódka nie wyraziła jednakże zgody na taką treść (zeznania powódki k.272v., 315v.)

21 kwietnia 2010 r. M. B. Prezes Rady Nadzorczej w mailu skierowanym do pozwanego poinformował go, że powódka rozpoczęła swój pobyt w P.. Uzgodniono z powódką kluczowe paragrafy, które mają się znaleźć w porozumieniu. W punkcie 4 M. B. zaznaczył, że odprawa – odszkodowanie ma wynieść 292 404 zł brutto, kwota nie obejmuje 6 – miesięcznej odprawy (k. 77 a.s.).

Dnia 18 maja 2010 r. pozwany podniósł, że zawarte w tym paragrafie sformułowanie jasno określa, że wypłata uzgodnionej sumy wskazanej w porozumieniu stwarza sytuację, że (...) S.A. jest rozliczony finansowo z powódką i nie będzie ona wносиła dalszych roszczeń finansowych wobec spółki. Sporny punkt nie zawierał sformułowania, że powódka zrzeka się roszczeń ze stosunku pracy. Pozwany uznał, że taka formuła zapisów zawartych w porozumieniu, jako aneksie do umowy o pracę pozwala na przyjęcie stanowiska, że strony zmodyfikowały wcześniejsze zapisy w umowie o pracę o ewentualnych odprawach uznając, że wypłata uchyla wcześniejsze ustalenia w treści umowy o pracę w tym zakresie, ale nie narusza prawa pracownika do wynagrodzenia podstawowego.

W dniu 19 maja 2010r. powódka zaproponowała zapis spełniający postulaty obu stron, który został wprowadzony do treści porozumienia: „Pracownik oświadcza, że realizacja świadczeń przewidzianych w ust. 1 niniejszego paragrafu stanowić będzie zaspokojenie jego roszczeń określonych w ust. 10.2 umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2004 r. ’

Ostatecznie A. S. wyraził zgodę na sformułowanie , iż realizacja świadczeń przewidzianych w ust 1 będzie stanowić pełne i całkowite zaspokojenie roszczeń wskazanych w ust.10.2 umowy o pracę z dnia 10 stycznia 2004 r.(mail w dnia 20.05.2010r., k.39).

27 stycznia 2011r. powódka skierowała do pozwanego pismo, w którym wносиła o wypłatę stosownych odpraw, w tym odprawy emerytalnej na podstawie art. 92 § 1 Kodeksu pracy oraz odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Powódka zaznaczyła, że otrzymana odprawa wypłacona została na podstawie § 10.2 umowy o pracę z 2 stycznia 2004r. wyczerpuje wszelkie roszczenie powódki. Odprawa emerytalna wynikająca z treści Kodeksu pracy została powódce wypłacona w dwóch częściach, 24 maja 2011 r. i 10 czerwca 2011 r.

Po przejęciu poprzedniego pracodawcy przez pozwaną spółkę powódka nie miała już dostępu do wrażliwych dla spółki informacji, które dawałyby podstawę do kontynuowania umowy o zakazie konkurencji, zawartej z poprzednim pracodawcą. Podczas sporządzania sprawozdania-danych budżetowych dotyczącego zakładu w S. produkującego kostkę brukową, na prośbę K. N., członka zarządu, powódka bazowała na danych sprzed połączenia. Nie miała wówczas dostępu do wrażliwych informacji dla (...) S.A. Podczas oddelegowania do pracy w(...) zajmowała się wdrażaniem procedur obowiązujących w grupie C.. Nie miała wówczas dostępu do informacji wrażliwych pozwanej spółki (zeznania świadka A. S. k. 272-273, zeznania K. N. k.316, zeznania E. S. k. 290)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w sprawie dokumentów, których autentyczność nie była kwestionowana przez strony, a forma i treść nie budziły wątpliwości Sądu.

Sąd ustalił stan faktyczny również na podstawie zeznań powódki (częściowo), zeznań K. N. (częściowo) oraz zeznań świadków E. S. i A. S.(częściowo). W ocenie Sądu zeznania tych świadków są ze sobą zbieżne i wzajemnie się uzupełniają w zakresie istotnych dla sprawy okoliczności. Za wiarygodne należy uznać zeznania A. S., który szczerze przyznał, że dla powódki nie było miejsca w P., nie było czynności, które można by było jej powierzyć. Dlatego też jego zeznań nie można uznać jako stronnictwa. Za niewiarygodne należy jedynie uznać jego twierdzenia co do interpretacji treści spornego punktu porozumienia, iż w jego ocenie wypłata odprawy wynikającej z tegoż porozumienia miała zaspokoić wszelkie roszczenia finansowe powódki. Są one w tym zakresie sprzeczne nie tylko z treścią porozumienia, treścią zeznań powódki ale też korespondencji mailowej, jaką prowadził z nią w tym przedmiocie, wyżej opisaną. Sąd nie dał wiary zeznaniom K. N., jako sprzecznym z zeznaniami A. S., E. S. i powódki, iż dla powódki byłaby praca na stanowisku zastępcy dyrektora finansowego, gdyż ona obecnie ma takiego zastępcę. Pozostałe zeznania K. N. jako zbieżne i innymi dowodami, Sąd uznał za wiarygodne. Odnośnie zaś zeznań powódki, w zasadniczej części jej zeznania są wiarygodne, w szczególności odnośnie negocjacji dotyczących porozumienia, braku pomysłu na jej zatrudnienie w spółce (...). Natomiast nie są wiarygodne jej zeznania, iż po przejęciu przez tą spółkę nadal miała dostęp do wrażliwych dla spółki (...) informacji, których ujawnienie mogłoby narazić spółkę na straty. W tym zakresie Sąd uznał za logiczne, zbieżne ze sobą zeznania przesłuchanych w sprawie świadków oraz K. N.. Należy zauważyć, że również świadek E. S., niewątpliwie przyjaźnie nastawiony do powódki, zeznał:” Myślę, że pracując w spółce (...) miała dostęp do informacji wrażliwych tej spółki. Nie wiem czy miała dostęp do informacji wrażliwych całek (...)C., ale myślę, że nie miała” (k.290). Sąd Okręgowy zważył, co następuje. Powództwo w części dotyczącej wypłaty odprawy pieniężnej zasługuje na uwzględnienie, nie jest zaś zasadne roszczenie dotyczące odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji.

Odnośnie roszczenia o zapłatę wynagrodzenia wynikającego z umowy o zakazie konkurencji, wskazać należy, że zgodnie z art. 101¹ § 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), natomiast art. 101² § 1 k.p. stanowi, że powyższy przepis powyższy 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. Warunki powstrzymania się od działalności konkurencyjnej ustalone zostały w pkt 8 umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2004 roku. Strony ustaliły, że powódka zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy, także po zakończeniu stosunku pracy, wszystkich wiadomości dotyczących pracodawcy w tym: produkcji, wzorów, planów handlowych i innych objętych tajemnicą handlową, a także zobowiązuje się nie wykorzystywać wiedzy w powyższych sprawach na własną, jak i osób trzecich korzyść. Pozwany zobowiązał się natomiast, w razie rozwiązania stosunku

pracy, przez okres 1 roku wypłacać pozwanej 50% miesięcznego wynagrodzenia brutto pobieranego w ostatnim roku pełnienia funkcji.

Jak ustalono na podstawie zeznań K. N., która będąc członkiem zarządu (...) S.A., posiadała wiedzę na temat pracy wykonywanej przez powódkę, L. Z. nie miała dostępu do informacji wrażliwych pozwanej spółki. Będąc członkiem zarządu (...) S.A. powódka miała dostęp do tajnych informacji dotyczących spółki i zawarcie z nią umowy o zakazie konkurencji było uzasadnione. Po przejściu (...) S.A. przez (...) S.A. powódka odpowiedzialna była za przygotowanie danych budżetowych dla zakładu w S. do czego potrzebowała danych poufnych dotyczących (...) S.A., następnie L. Z. nie wykonywała w zasadzie żadnych obowiązków dla pozwanego i w związku z tym nie miała dostępu do żadnych poufnych danych. W okresie, gdy powódka oddelegowana była do pracy w (...) S., do jej obowiązków należała pomoc we wdrażaniu procedur raportowania i w związku z tym miała dostęp do sprawozdań finansowych, które są jawne.

Zgodnie z art. 101² § 2 k.p. zakaz konkurencji 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. Mając na uwadze powyższy przepis, a także ustalenia poczynione w sprawie, uznać należy, że powódka w czasie pracy w (...) S.A. nie miała dostępu do danych wrażliwych pozwanej spółki, a zatem od dnia przejścia (...) S.A. przez (...) S.A. umowa o zakazie konkurencji przestała obowiązywać w związku z ustaniem przyczyn uzasadniających taki zakaz. Jednakże podstawową przyczyną oddalenia powództwa w tym zakresie jest fakt, że zobowiązania poprzedniego pracodawcy zawarte w postanowieniach powyższej umowy o zakazie konkurencji nie przeszły z mocy prawa na pozwaną spółkę. W tym miejscu jednakże należy się odnieść do stanowiska pełnomocnika powódki, iż w niniejszej sprawie nie doszło do przejścia zakładu pracy w trybie art. 23 (1) kodeksu pracy oraz, że w takiej sytuacji ma do pracowników zastosowanie art. 553 KSH (pismo procesowe, k.169). Otóż to stanowisko jest oczywiście niezasadne. Pełnomocnik powódki dla uzasadnienia swojego poglądu powołał wyrok Sądu Najwyższego w dnia 19.10.2010 (I PK 91/10), z którego treści wynika, że Spółka Akcyjna lub spółka z ograniczoną odpowiedzialnością powstała w wyniku przekształcenia samorządowego zakładu budżetowego wstępuje w trybie art. 23 ustawy z 20.12.1996 r. o gospodarce komunalnej (Dz.U. z 1997 r. Nr 9, poz. 43 ze zm., dalej jako: GospKomU) we wszystkie prawa i obowiązki swego poprzednika, wynikające z indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Z uzasadnienia tego orzeczenia wynika zaś, że dotyczy ono zupełnie innej sytuacji faktycznej i prawnej, chodzi w nim o spółkę z o.o., powstałą na miejsce zlikwidowanego zakładu budżetowego oraz o postanowienia układu zbiorowego pracy. Nie miało zaś miejsca, jak w niniejszej sprawie, połączenie spółek w trybie art. 492 § 1 pkt 1 KSH przez przeniesienie całego majątku spółki przejmowanej na spółkę przejmującą. Ponadto przepis art. 553. § 1 KSH, na który, jako na podstawę prawną dochodzonego przez powódkę roszczenia powołuje się jej pełnomocnik, jest umieszczony w zupełnie innym niż przepis art. 492, Dziale III i dotyczy przekształceń podmiotowych, nie mających miejsca w niniejszej sprawie - zgodnie z treścią art. 551 § 1. Spółka jawna, spółka partnerska, spółka komandytowa, spółka komandytowo-akcyjna, spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, spółka akcyjna (spółka przekształcana) może być przekształcona w inną spółkę handlową (spółkę przekształconą). Zgodnie zaś z powoływanym przez powódkę art 553. § 1 spółce przekształconej przysługują wszystkie prawa i obowiązki spółki przekształcanej. W § 2 wskazano, że spółka przekształcona pozostaje podmiotem w szczególności zezwoleń, koncesji oraz ulg, które zostały przyznane spółce przed jej przekształceniem, chyba że ustawa lub decyzja o udzieleniu zezwolenia, koncesji albo ulgi stanowi inaczej. Wspólnicy spółki przekształcanej uczestniczący w przekształceniu stają się z dniem przekształcenia wspólnikami spółki przekształconej. (§ 3). Niezależnie od faktu, że powyższe przepisy o przekształcaniu jednej spółki w drugą nie mają tu zastosowania, dziwne wydaje się nie zauważenie przez pełnomocnika powódki, że powyższy przepis art. 552 KSH w ogóle nie odnosi się do pracowników. Wszelkie kwestie związane z uprawnieniami pracowników powstałymi w wyniku przekształceń podmiotowych pracodawców, reguluje bowiem przepis art. 23¹ § 1 k.p. Należy też zauważyć, że w aktach osobowych powódki znajduje się, co prawda nieaktualne, ale powiadomienie, w którym pracodawca zawiadomił ją, że jest planowane na dzień 1.01.2007r. połączenie (...) S.A. oraz spółki (...). (...) S.A. w G. przez zawiązanie nowej spółki, właśnie w trybie art. 492 § 1 pkt 1 KSH. Powiadomił ją, że zgodnie z 23¹ § 1 k.p. nowy pracodawca staje się stroną w dotychczasowych stosunkach pracy (pismo, k.54 akt osobowych). Zgodnie z treścią art. 492 § 1 pkt 1 KSH połączenie spółek kapitałowych może być dokonane

przez przeniesienie całego majątku spółki (przejmowanej) na inną spółkę (przejmującą) za udziały lub akcje, które spółka przejmująca wydaje wspólnikom spółki przejmowanej (łączenie się przez przejęcie). Reasumując, do powódki niewątpliwie znajduje zastosowanie przepis art. 23¹ § 1 k.p. – nastąpiło przejście dotychczasowego zakładu pracy na nowego pracodawcę. Zgodnie zaś z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 06.05.2015 r. (III PZP 2/15), Lex nr 1676374, artykuł 23¹ § 1 k.p. nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.), zawartej z poprzednim pracodawcą. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy odniósł się do niejednolitego dotychczas orzecznictwa w tym przedmiocie i w sposób przekonywujący uzasadnił swoje stanowisko. Należy też podnieść, że również w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11.02.2015r. (I PK 123/14) podobnie uznano, że nowy pracodawca, który przejmuje zakład pracy wraz z zatrudnionymi w nim pracownikami, nie jest związany umowami o zakazie konkurencji zawartymi z tymi pracownikami przez wcześniejszego pracodawcę, nawet jeśli klauzula o zakazie konkurencji była wpisana do umowy o pracę, jak to miało miejsce w przypadku powódki. Należy też zauważyć, że oba te orzeczenia Sąd Najwyższy wydał na podstawie analogicznych jak w niniejszej sprawie ustaleń dotyczących przejścia poprzedniego zakładu pracy przez nowo przejmowanego pracodawcę.

Z tych względów powództwo w przedmiocie odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji należało oddalić.

Odnosząc się zaś do roszczenia o odprawę pieniężną, Sąd w niniejszym postępowaniu ustalił, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło wyłącznie z powodu połączenia spółek (...) S.A. i (...) S.A., a więc z przyczyn nie dotyczących pracownika. L. Z. nie przedstawiono żadnego zakresu obowiązków, ani nawet propozycji objęcia stanowiska zgodnego z jej kwalifikacjami u nowego pracodawcy. Świadkowie A. S. i E. S. zgodnie zeznali, że nie istniała żadna koncepcja na „zagospodarowanie” powódki. W spółce nie było stanowiska, które mogła by zająć, a także, jak to stwierdził świadek E. S.: „nie było pomysłu na jej pracę w firmie”.

Zgodnie z ust. 10.2 umowy o pracę zawartej z powódką z dnia 2 stycznia 2014 roku w razie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej przez pracodawcę, pracownikowi przysługuje odprawa w wysokości 6-krotnego miesięcznego wynagrodzenia brutto. W porozumieniu z dnia 19 kwietnia 2010 roku strony postanowiły, że pełnym i całkowitym zaspokojeniem powyższych roszczeń, wynikających z tegoż ust.10.2 umowy będzie wypłata odprawy w wysokości 292404 zł. Jak wskazał Sąd Najwyższy, postanowienia aktów wewnątrzzakładowych lub umów o pracę mogły przyznać pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn organizacyjnych, dodatkową odprawę pieniężną, oprócz odprawy przewidzianej w przepisach dotyczących tzw. zwolnień grupowych, również wykonywanych z przyczyn niedotyczących pracownika zwolnień indywidualnych (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2002 roku, III ZP 31/01). Możliwe jest przyznanie pracownikowi w umowie o pracę odprawy na wypadek rozwiązania stosunku pracy, do której pracownik nabywa prawo, niezależnie od odprawy wypłaconej na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. I PK 86/05). W związku z powyższym uznać należy, że wypłacona na podstawie porozumienia z dnia 19 kwietnia 2010 roku kwota 292404 zł nie wyczerpuje roszczenia o odprawę wynikającą z art. 10 ust. 1 i art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 cytowanej wyżej ustawy, pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata, dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat, trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Natomiast ust. 4 stanowi, że wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy, tj. w przypadku powódki, kwoty 19755 zł. Z kolei, zgodnie z treścią przepisu art. 10 ust. 1 cytowanej ustawy, art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na

mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Mając na uwadze powyższe wskazać należy, że powódka spełniła przesłanki określone w powołanych wyżej przepisach i posiada prawo do odprawy określonej w art. 8 cytowanej ustawy, w wysokości żądanej pozwem tj. kwoty 19755 zł.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie powołanych przepisów, Sąd Okręgowy orzekł jak w wyroku. O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c, znosząc między stronami wzajemnie koszty, z uwagi na częściowe tylko uwzględnienie żądań pozwu.