

Sygn. akt IV Pa 52/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 grudnia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SSO Jacek Witkowski (spr.)

Sędziowie: SO Jerzy Zalasiński

SO Elżbieta Wojtczuk

Protokolant: sekr. sądowy Monika Świątek

po rozpoznaniu w dniu 14 grudnia 2017 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa P. K.

przeciwko (...) S.A. w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 2 czerwca 2017r. sygn. akt IV P 19/17

I. zmienia zaskarżony wyrok i oddala powództwo;

II. zasądza od powoda P. K. na rzecz (...) S.A. w W. kwotę 270,00 zł (dwieście siedemdziesiąt złotych i zero groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą i drugą instancję.

J. Z. J. W. E. W.

Sygn. akt IV Pa 52/17

UZASADNIENIE

Powód P. K. w pozwie z dnia 11.01.2017 r. skierowanym przeciwko pozwanemu (...) S. A. w W. wnosił o zasądzenie na jego rzecz kwoty 49.800 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Ponadto domagał się zasądzenia od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powód nie zgadzał się z jedną z przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, tj. z odmową pełnego podporządkowania się treści zarządzenia prezesa zarządu nr 10/16 z dnia 9.11.2016 r. w sprawie wymagań w zakresie zakazu konkurencji i zachowania poufności dla osób świadczących pracę poprzez odmowę, jak również brak zdolności do akceptacji nowego wzorca umowy o zakazie konkurencji i zachowaniu poufności. Wskazał, że przyczyna wypowiedzenia jest wskazana w sposób ogólnikowy i mało jasny.

W odpowiedzi na pozew pozwany wnosił o oddalenie powództwa, twierdząc, iż powód nie podpisał umowy o zakazie konkurencji i poufności w zakreślonym mu terminie do 30.11.2016 r.

Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 2.06.2017 r.:

I zasądził od pozwanego (...) S. A. w W. na rzecz powoda P. K. kwotę 49.800 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 16.01.2017 r. do dnia zapłaty;

II zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 17.000 zł.

Sąd Rejonowy rozstrzygnięcie swoje oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Powód P. K. był pracownikiem (...) S. A. w W. zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1.06.2005 r. na stanowisku dyrektora obsługi gwarancyjnej. W treści ostatnio zawartej umowy przez powoda z pozwaną, z dnia 3.04.2006 r., zawarta była również klauzula dotycząca zakazu konkurencji, która wywierała skutki w okresie 6 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy. Prezes zarządu (...) S. A. wydał w dniu 9.11.2016 r. zarządzenie nr 10/16 w sprawie wymagań w zakresie zakazu konkurencji i zachowaniu poufności dla osób świadczących pracę niezależnie od formy zatrudnienia na rzecz pozwanej spółki lub spółek Grupy (...). Wraz z zarządzeniem załączono wzór nowej umowy o zakazie konkurencji i poufności. Komunikat o wejściu w życie powyższego zarządzenia pracownicy pozwanego otrzymali drogą elektroniczną w dniu 10.11.2016 r. Powód również otrzymał taki komunikat. Powziął on wątpliwości co do niektórych zapisów zawartych we wzorze umowy. W związku z tym, skontaktował się z kierownikiem działu kadr i płac, M. C., oraz dyrektorem biura prawnego pozwanego, M. O.. Po konsultacjach powód przygotował projekt umowy o zakazie konkurencji uwzględniający jego oczekiwania. Projekt ten złożył w dniu 12.12.2016 r. kierownikowi działu kadr i płac. Powód liczył, iż ta propozycja zostanie przedstawiona zarządowi pozwanej spółki. W dniu 23.12.2016 r. otrzymał drogą elektroniczną informację od dyrektora ds. personalnych, I. W., że jedyną obowiązującą umową o zakazie konkurencji i zachowaniu poufności jest ta, która wydana została zgodnie z wzorem dołączonym do zarządzenia z dnia 9.11.2016 r. Dalej Sąd Rejonowy ustalił, iż powód w okresie od 22.12.2016 r. do 2.01.2017 r., przebywał na urlopie wypoczynkowym. W dniu 4.01.2017 r., pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę odmowę pełnego podporządkowania się przez niego treści zarządzenia prezesa zarządu pozwanej spółki z dnia 9.11.2016 r. poprzez odmowę jak również brak zdolności do akceptacji nowego wzorca umowy o zakazie konkurencji i zachowaniu poufności.

W rozważaniach Sąd I instancji stwierdził, iż wypowiedzenie umowy o pracę powodowi spełnia wymogi formalne określone w art. 36 par. 1 kp. Wskazał jednakże, iż sposób określenia przez pozwanego przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę był nie dość przejrzysty, a same przyczyny okazały się nieuzasadnione. W dalszej części rozważań Sąd ten stwierdził, iż niezależnie od braku poprawności stylistycznej postawionego powodowi zarzutu w wypowiedzeniu o pracę, zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż powód w żadnym momencie nie zadeklarował pracodawcy, że nie podpisze z nim nowej umowy o zakazie konkurencji w wersji zgodnej z nowym wzorcem określonym w załączniku nr 1 do zarządzenia prezesa zarządu nr 10/16 z dnia 9.11.2016 r. Przeciwnie stanowisko pozwanego jest nadinterpretacją z jego strony okoliczności istotnych dla niniejszej sprawy. Powód bowiem w mailu z dnia 29.11.2016 r. zastrzegł wprost, że niepodpisanie przez niego do tamtej chwili umowy wg nowego wzorca i niedotrzymanie terminu jej podpisania do 30.11.2016 r., nie będzie oznaczać z jego strony odmowy podpisania umowy o zakazie konkurencji odpowiadającej treści zarządzenia prezesa zarządu spółki. Podkreślił, że jego intencją jest wyjaśnienie i doprecyzowanie zapisów umowy, a nie kategorię odmowa przyjęcia spornych postanowień. Sąd pierwszej instancji zwrócił również uwagę, iż zarządzenie z dnia 9.11.2016 r. nie określa terminu podpisania umowy o zakazie konkurencji. Powód podjął więc działania zmierzające do odrębnych uzgodnień w zakresie treści umowy o zakazie konkurencji. Taką prośbę zawarł w mailu z dnia 14.12.2016 r. Jednakże, do dnia 23.12.2016 r. nie otrzymał

żadnej odpowiedzi na swoje pytanie. Jedynie dyrektor personalny, I. W. odpisała mu, że jedyną obowiązującą umową jest ta z załącznika do zarządzenia. Powód nie zdążył podpisać umowy o zakazie konkurencji w tej przedstawionej formie wzorca, gdyż w okresie od 22.12.2016 r. do 2.01.2017 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym, a zaraz po powrocie do pracy wręczono mu wypowiedzenie stosunku pracy. W swoich rozważaniach Sąd Rejonowy uznał, iż nie zawarcie umowy o zakazie konkurencji obciąża również pozwanego. Zwodził bowiem powoda, sprawiając wrażenie, że sprawa ostatecznej treści umowy o zakazie konkurencji pozostaje otwarta. W opracowanie wersji umowy o zakazie konkurencji, która odpowiadałaby powodowi, zaangażował się dyrektor oddziału prawnego, a więc osoba kompetentna do prowadzenia negocjacji. Zdaniem Sądu, pozwany pracodawca mógł szybko rozstrzygnąć kwestię związaną z podpisaniem nowej umowy o zakazie konkurencji przez zażądanie od razu po wejściu w życie zarządzenia z 9.11.2016 r. podpisana jej przez powoda w ściśle określonym terminie. Ponadto Sąd argumentował, iż powód dysponował jedynie projektem takiej umowy bez podpisów. W dalszej części rozważań, Sąd Rejonowy stwierdził również, że pozwany pracodawca nie rozwinął, co się kryje pod drugą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, a mianowicie, że następuje ono z przyczyn niedotyczących pracownika. Zdaniem Sądu, pozwany podpadł w sprzeczność twierdząc z jednej strony, że powód odmówił zawarcia umowy o zakazie konkurencji, a z drugiej strony podał, że przyczyna wypowiedzenia nie leży po jego stronie. W konkluzji, Sąd Rejonowy stwierdził, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było wadliwe i przysługuje mu przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie. Powód domagał się odszkodowania, na które składa się 3-krotność wynagrodzenia powoda i jednocześnie powód miał prawo domagać się niższego odszkodowania niż wynikałoby to z obowiązującego okresu wypowiedzenia. Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę przez niego dochodzoną, tj. 49.800 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie na podstawie art. 481 par. 1 kc. Ponadto, na podstawie art. 477² par. 1 kpc, Sąd Rejonowy wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Od powyższego wyroku apelację złożył pozwany (...) S. A. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika. Strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Rejonowego w całości zarzucając mu:

I. naruszenie przepisów postępowania, tj.:

a) art. 233 par. 1 kpc poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego w sprawie polegający na braku rozstrzygnięcia przez Sąd szeregu sprzeczności zachodzących pomiędzy zgromadzonymi dowodami przy braku równoczesnej odmowy uznania jakiegokolwiek dowodu za niewiarygodny;

b) art. 233 par. 1 kpc poprzez:

-bezpodstawne i sprzeczne z zasadami logiki oraz z treścią materiału dowodowego ustalenie, iż powód korzystał z urlopu wypoczynkowego w okresie od 22.12.2016 r. do 2.01.2017 r., podczas gdy z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, iż korzystał on z urlopu w okresie od 26.12.2016 r. do 30.12.2016 r.;

-sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego uznanie, że fakt zwleknięcia przez powoda z podpisaniem umowy o zakazie konkurencji pomimo wyznaczenia przez pracodawcę terminu nie może być uznany za formę odmowy podpisania umowy o zakazie konkurencji w sytuacji, gdy powód wyraźnie nie odmówił jej podpisania;

-sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego uznanie, iż po odczytaniu przez powoda korespondencji otrzymanej drogą elektroniczną z dnia 23.12.2016 r., powód nie miał możliwości wykonania polecenia podczas gdy w istocie dysponował co najmniej kilkoma dniami roboczymi na dokonanie czynności technicznej wymagającej kilku minut.

Ponadto, apelujący zarzucił zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 30 par. 4 kp poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę wskazane przez pozwanego w treści wypowiedzenia nie były zgodne ze wskazanym przepisem z uwagi na ich nieskonkretyzowany charakter;

b) art. 30 par. 4 kp poprzez jego błędną wykładnię polegająca na uzależnieniu zgodności z prawem wypowiedzenia od kryteriów związanych z zaistnieniem winy po stronie powoda;

c) art. 455 kc w zw. z art. 300 kp poprzez jego niezastosowanie polegające na błędnym przyjęciu, iż brak wskazania terminu wdrożenia zarządzenia pozwanego z dnia 9.11.2016 r. uprawnia do bezterminowego odkładania jego wykonania nawet pomimo kierowanych do powoda wezwań do jego wykonania.

Ponadto apelujący wnosił o dopuszczenie dowodów z wydruku z systemu SAP na okoliczność, iż powód korzystał z urlopu wypoczynkowego w dniach 26.12.2016 r. -30.12.2016 r.

W konkluzji autor apelacji wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Skarżący domagał się również w przypadku zmiany wyroku uchylenia jego pkt III, a także zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację od wyroku SR z 2.06.2016 r., pełnomocnik powoda wnosił o oddalenie apelacji jako oczywiście bezzasadnej, a także o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego stanowiska procesowego strona powodowa twierdziła, iż zarzuty apelacyjne są niezasadne.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W ocenie Sądu Okręgowego, apelacja strony pozwanej jest zasadna. Trafnie autor apelacji zarzucił, iż Sąd Rejonowy naruszył przepis art. 233 par. 1 kpc. Mianowicie, Sąd ten zaniechał wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego. Z zebranych dowodów wynika bowiem, iż powód, P. K., nie reagował we właściwym czasie na informację otrzymaną drogą elektroniczną od dyrektora do spraw personalnych, I. W. z dnia 24.11.2016 r., w której to informacji został on zobowiązany do zwrotu podpisanej umowy o zakazie konkurencji i poufności w terminie do 30.11.2016 r. W informacji tej również zawarte było stwierdzenie, że jeśli do tego terminu nie zostanie podpisana ta umowa, to będzie to równoznaczne z odmową jej podpisania. W swoich rozważaniach Sąd nie uwzględnił również okoliczności, iż zapis zawarty w zarządzeniu nr 10/16 prezesa zarządu (...) S. A. z dnia 9.11.2016 r. zawarty w par. 1 pkt 6 jednoznacznie określał, iż w szczególnych jednostkowych przypadkach zarząd spółki może podjąć decyzję o niestosowaniu zawartych postanowień. W przypadku braku odrębnych uzgodnień obowiązywały przepisy zarządzenia. Zatem powód, o ile był zainteresowany zmianą w jakiegokolwiek części wzorca umowy o zakazie konkurencji, powinien był bezpośrednio zwracać się do zarządu, a nie do innych osób, jak to miało miejsce w jego przypadku. Wbrew ustaleniom Sądu I instancji, dyrektor działu prawnego nie był osobą upoważnioną przez zarząd do prowadzenia negocjacji w zakresie zapisów umowy o zakazie konkurencji. Powód zignorował polecenie dyrektora do spraw personalnych dotyczące podpisania umowy o zakazie konkurencji do dnia 30.11.2016 r. W świetle par. 1 pkt 5 powołanego wyżej zarządzenia, dyrektor I. W. była osobą odpowiedzialną za sprawy organizacyjne związane z zawarciem umów o zakazie konkurencji z dyrektorami poszczególnych komórek organizacyjnych jak i z pracownikami, którzy mieli dostęp do poufnych informacji. Powód, dopiero w dniu 14.12.2016 r. przekazał kierownikowi działu kadr, M. C., swoje propozycje do zapisów umowy o zakazie konkurencji. W dniu 23.12.2016 r. powód otrzymał informację, iż jedyną obowiązującą wersją umowy jest ta, która stanowi załącznik do zarządzenia. Sąd Rejonowy w swoich rozważaniach pominął te okoliczności. Powołując się na ustalenia niepoparte żadnymi dowodami, że powód w dniach od 22.12.2016 r. do 2.01.2017 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym. Ta niewłaściwa ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego skutkowała tym, iż Sąd pierwszej instancji przyjął, że do nie zawarcia z powodem umowy o zakazie konkurencji i zachowaniu poufności doszło z winy pozwanego. Powód miał podstawy sądzić, że sprawa nie jest zamknięta. Sąd Okręgowy nie podzielił wniosków Sądu pierwszej instancji w tym zakresie. Należy bowiem podkreślić, iż kwestia zawarcia nowej umowy o zakazie konkurencji i poufności była już przedmiotem działań ze strony pracodawcy na przełomie lipca i sierpnia 2016 r., kiedy to odpracowano nowy wzór tej umowy i powodowi przedstawiono ją do podpisania. Powód jej nie podpisał, a jedynie dostarczył projekt z własnymi poprawkami. Kolejna umowa, w tym samym zakresie, która stanowiła załącznik do zarządzenia prezesa zarządu z dnia 9.11.2016 r., jak wynikało to z zeznań I. W., niewiele różniła się od tej, którą powód miał wcześniej do dyspozycji. Świadek

ta również podkreśliła, że inni dyrektorzy działów pozwanego i grupy kapitałowej podpisali wspomnianą umowę w listopadzie 2016 r. Nie jest przy tym istotne, zdaniem Sądu, czy nie podpisanie umowy przez powoda wynikało z braku woli jej podpisania, czy też z innych przyczyn. Obiektywnie powód nie podpisał umowy o zakazie konkurencji w określonym przez pracodawcę terminie do 30.11.2016 r. Dlatego też takie zachowanie powoda należy traktować jako naruszenie przez niego jednego z podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż do tego stanowiska, które zajmował powód, przypisana jest umowa o zakazie konkurencji. Dla stanowisk kierowniczych wymagane są wyższe standardy lojalności wobec pracodawcy i wymagania wobec pracowników piastujących takie funkcje. Stąd też nie podpisanie wspomnianego wzoru należało potraktować jako istotne uchybienie powoda jako pracownika pozwanego. Zachowanie to mogło stanowić przesłankę do rozwiązania z nim umowy o pracę.

Dodać należy, iż w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę zawarta była w pkt 1 jeszcze jedna przyczyna, tj. wskazanie, że zaistniała przesłanka z art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 744). Wymieniony przepis jest stosowany przez pracodawcę, jeśli przyczyny leżące po stronie zakładu pracy stanowią wyłączną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy. Powód w swoim pozwie nie zakwestionował tej przyczyny, albowiem odniósł się wyłącznie do przyczyny wypowiedzenia wskazanej w pkt 2 umowy o pracę. Na rozprawie również nie kwestionował tej przyczyny. W związku z powyższym, Sąd Rejonowy nie zajmował się badaniem przesłanki ekonomicznej leżącej po stronie zakładu pracy. Pozwany pracodawca, jak wynikało z zeznań świadka I. W., wypłacił powodowi 3-miesięczną odprawę pieniężną. Powód domagał się odszkodowania z tytułu naruszenia prawa w zakresie drugiej przyczyny wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Okręgowego, roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie. W świetle ukształtowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeśli nawet jedna z kilku przyczyn wskazanych w umowie o pracę okaże się prawdziwa, to wypowiedzenie umowy o pracę jest skuteczne, nawet w wypadku, gdyby inne zarzuty zawarte w wypowiedzeniu nie potwierdziły się. W przedmiotowej sprawie jednakże i ta druga przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest rzeczywista i była ona na tyle w sposób jasny sformułowana, że nie powinna była budzić w pracowniku zatrudnionym na stanowisku dyrektora wątpliwości co do jej treści.

Dlatego też Sąd uznał, iż apelacja strony pozwanej była uzasadniona i z mocy art. 386 par. 1 kpc, zaskarżony wyrok należało zmienić i powództwo oddalić.

Jednocześnie Sąd, na podstawie art. 98 par. 1 i 3 kpc, w zw. z par. 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z par. 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 1667) zasądził kwotę 270 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obydwie instancje.