

Sygnatura akt III Pa 6/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 26-04-2016 r.

**Sąd Okręgowy w Koninie**

**III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: **Sędzia – SO Elżbieta Majewska ( spr).**

Sędziowie **SO Jadwiga Świącicka ,SO Anna Walczak – Sarnowska**

Protokolant: **Starszy sekretarz sądowy Ehwira Świecka**

po rozpoznaniu w dniu **26-04-2016 r.** w **Koninie**

sprawy z powództwa **M. P.**

przeciwko **(...) spółka z. o. o w K.**

**o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy**

na skutek apelacji **pozwanej**

od wyroku **Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w **Koninie**

z dnia **21.01.2016r.** sygn. akt. **IV P 393/15**

**I. Oddala apelację.**

**II. Zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego instancji odwoławczej.**

Jadwiga Świącicka Elżbieta Majewska Anna Walczak- Sarnowska

Sygnatura akt III Pa 6/16

## UZASADNIENIE

Powódka M. P. wniosła pozew przeciwko (...) w K. o zapłatę 7500,00 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonanego przez pracodawcę w dniu 06.11.2015r . Powódka uważa, że decyzja pracodawcy jest niezasadna, ponieważ odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji, jej zdaniem, nie mogła spowodować utraty zaufania do pracownika. Powódka odmówiła podpisania umowy o zakazie konkurencji, gdyż umowa ta ograniczała jej prawa obywatelskie i uniemożliwiała jej każdy rodzaj działalności, nawet nie związany z działalnością pracodawcy.

Pozwana (...) Sp. z o.o. w K. wniosła o oddalenie pozwu.

W uzasadnieniu pozwana podała, że powódka prowadziła działalność konkurencyjną w stosunku do pracodawcy w okresie zatrudnienia. Ta okoliczność spowodowała,

że pracodawca zobowiązał powódkę do podpisania umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Kiedy powódka odmówiła podpisania umowy, pozwany uznał jej zachowanie za nielojalne, utracił do niej zaufanie i rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z dniem 06.11.2015 r.

Wyrokiem z dnia 21.01.2016 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koninie w sprawie o sygn. akt IV P 393/15 zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwoty 7.500 zł tytułem odszkodowania w związku z nieprawidłowym rozwiązaniem umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty. W kolejnych punktach orzeczenia rozstrzygnięto o kosztach postępowania oraz nadano wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

Powyższe rozstrzygnięcie zostało oparte na podstawie następujących ustaleń stanu faktycznego.

Powódka była zatrudniona u pozwanego od 02.11.1995 r. na stanowisku księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracodawca ocenił powódkę jako dobrego i rzetelnego pracownika. Współpraca między stronami układała się bez zarzuty

do końca października 2015r. Wówczas bezpośredni przełożony powódki J. S. znalazła na drukarce należącej do pozwanego deklarację

z podatku VAT. Dokument ten dotyczył A. S., osoby, która nie była klientem pozwanego. Deklarację tę wypełniła w godzinach pracy powódka. Czynność ta nie należała do zakresu jej obowiązków. W tym okresie pozwany obchodził jubileusz i zależało mu na dobrej atmosferze w pracy. Dlatego też incydent dotyczący znalezionej deklaracji Vat był okazją do przypomnienia pracownikom ich obowiązków. Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana oświadczyła pracownikom, że nie będzie wyciągała żadnych konsekwencji wobec osób, które prowadziły działalność konkurencyjną wobec spółki i zażądała podpisania od pracowników umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Wszyscy pracownicy podpisali przedmiotową umowę za wyjątkiem powódki, która w dniu 04.11.2015 r. zwróciła dokument odmawiając jego podpisania. W dniu 06.11.2015 r. pozwany zaproponował powódce rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, powódka jednak odmówiła. Sąd Rejonowy podał dalej, że pozwany wręczył więc powódce pismo, rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu jako przyczynę wskazał utratę zaufania na odmowę zawarcia umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy wyrażającej brak lojalności do pracodawcy. Sąd I instancji podkreślił, że powódka nie otrzymała żadnego dokumentu ani nie został jej przedstawiony żaden dowód potwierdzający jej nielojalność wobec pracodawcy. Pozwany natomiast co wskazał Sąd Rejonowy uważał, że prowadzenie działalności konkurencyjnej przez powódkę „kryje się” za słowem nielojalność. Sąd Rejonowy wskazał, że strony zgodnie przyznały, że powódka otrzymywała wynagrodzenie miesięczne w kwocie 3500,00 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie zeznań stron i dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy.

Sąd Rejonowy podał, że zeznania stron były zgodne co do istoty i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym. Sąd I instancji dał więc wiarę tym zeznaniom w całości. Również dokumenty, które zostały złożone do akt nie były przez strony kwestionowane i Sąd Rejonowy nie miał ku temu podstaw.

Sąd I instancji podkreślił, że spór dotyczył tylko oceny prawnej zgodnego stanu faktycznego, a w szczególności sprowadzał się do odpowiedzi na pytanie, czy odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych oraz czy rozwiązanie umowy o pracę było dostatecznie uzasadnione.

W rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy podał, że roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie. Sąd I instancji odwołał się do art. 30 § 3 i 4 kp, zgodnie

z którymi oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Sąd Rejonowy podał, że jak wskazuje się w orzecznictwie wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas

nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy (wyrok SN z dnia 19.04.2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696). Sąd Rejonowy wskazał również, że w wyroku SN z dnia 08.01.2008 r., I PK 177/07, LEX nr 448827) wskazano, że już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu. Podanie pracownikowi konkretnej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę ułatwia pracownikowi podjęcie decyzji co do odwołania do sądu. Ponadto pracodawca jest obowiązany podać przyczynę rozwiązania także wtedy, gdy uważa, że jest ona znana pracownikowi. Musi ją podać najpóźniej w dacie złożenia pisma. Sąd Rejonowy podał, że Sąd Najwyższy trafnie stwierdził w wyroku z dnia 21.11.2000 r., I PKN 99/00, OSNAPiUS 2002, nr 12, poz. 287, iż sprzeczne z art. 30 § 4 kp jest wskazanie przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w piśmie doręczonym pracownikowi później niż złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy uzasadniają rozwiązanie bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Konkretność wskazania przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 02.09.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577). Sąd Rejonowy podał, że naruszenie art. 30 § 4 kp może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu (wyrok SN z dnia 19.01.2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001, nr 11, poz. 373).

Przenosząc te rozważania na grunt sprawy Sąd Rejonowy uznał, że pozwana naruszyła przepis art. 30 § 4 kp. Wskazała bowiem w rozwiązaniu umowy o pracę jedynie na utratę zaufania wobec powódki. Z zeznań stron nie wynika, aby podczas wręczenia pisma w dniu (...) pozwana skonkretyzowała tę przyczynę także ustnie. Sąd Rejonowy wskazał, że wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, przyczyny wyznaczają również granice sporu toczącego się przed sądem pracy. Okoliczności podane pracownikowi w uzasadnieniu decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być tożsame, natomiast pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed sądem na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością rozwiązania umowy. Sąd I instancji zwrócił uwagę, że pozwana dopiero w postępowaniu przed sądem wskazywała okoliczności, że powódka prowadziła działalność konkurencyjną. Powódka z kolei twierdziła, że przyczyna prowadzenia działalności konkurencyjnej nie była podnoszona w momencie wręczenia decyzji, natomiast z zarzutem nielojalności się nie zgadzała. Sąd Rejonowy podał, że w świetle zeznań pozwanej, która oświadczyła pracownikom, że nie będzie wyciągała konsekwencji w związku z działalnością konkurencyjną, która miała miejsce w przeszłości i zażądała podpisania umowy o zakazie konkurencji, mogły powstać wątpliwości u powódki co do faktycznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Dlatego Sąd Rejonowy wskazał, że przedmiotem badania nie były te okoliczności podnoszone później i przede wszystkim ich zasadność, tj. czy powódka faktycznie dopuściła się zachowań konkurencyjnych wobec pozwanego. Sąd I instancji podał, że rozważania dotyczyły także analizy wskazanej przyczyny, a więc odmowy podpisania umowy o zakazie konkurencji w aspekcie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Również w tym punkcie Sąd Rejonowy nie podzielił argumentów pozwanej. Sąd Rejonowy wskazał, że w utrwalonej judykaturze (SN – II PK 158/14) dominuje stanowisko, że naruszenie zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, jeżeli strony nie zawarły odrębnej umowy o zakazie konkurencji, uzasadnia - co do zasady - wypowiedzenie stosunku pracy, a tylko wyjątkowo i wyłącznie w razie udowodnionego naruszenia żywotnych lub istotnych interesów pracodawcy może prowadzić do rozwiązania niezwłocznego, co wymaga wskazania pracownikowi konkretnych zawinionych przewinień pracowniczych, które niekorzystnie oddziaływały na konkurencyjną działalność pracodawcy. Takimi okolicznościami lub przyczynami nie mogą być ogólnikowe zarzuty wykonywania działalności konkurencyjnej przez

pracownika, choćby uzasadniały zarzut utraty zaufania, bez ustalenia, że doszło do naruszenia żywotnych lub istotnych interesów pracodawcy. Oznacza to, że nie każde i nie zawsze podjęcie lub wykonywanie działalności konkurencyjnej w nieistotnym stopniu lub rozmiarze niezagrażającym interesom pracodawcy może prowadzić do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zwłaszcza gdy pracodawca nie zadbał o swoje interesy i nie zawarł z pracownikiem umowy o zakazie konkurencji w okresie trwania stosunku pracy lub po jego ustaniu (art. 1011 § 1 lub art. 1012 § 1 k.p.). Nawet w razie zawarcia umowy o zakazie konkurencji "odwetowe" rozwiązanie niezwłoczne stosunku pracy z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wymaga wskazania i wykazania zwalnianemu w tym trybie pracownikowi, że dopuścił się kwalifikowanej bezprawności potencjalnej działalności konkurencyjnej naruszającej lub zagrażającej istotnym interesom pracodawcy.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy uznał, że pozwana naruszyła przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Zgodnie z treścią art. 56 § 1 kp w razie ustalenia, że rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o rozwiązaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o przywróceniu powoda do pracy albo o odszkodowaniu.

W związku z powyższym na podstawie art. 56 § 1 kp Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 7500 zł tytułem odszkodowania w związku z nieprawidłowym rozwiązaniem umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku.

W punkcie 2 wyroku Sąd I instancji orzekł o kosztach na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

W punkcie 3 wyroku Sąd Rejonowy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 375 złote tytułem nieuiszczonego wpisu (art. 97 w zw. z art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych). W punkcie 4 Sąd I instancji nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności - art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc, zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Apelację od powyższego orzeczenia złożyła pozwana spółka zaskarżając wyrok w całości i zarzucając obrazę przepisu prawa materialnego tj. art. 8 k.p. oraz sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego a w szczególności zeznaniami strony pozwanej poprzez pominięcie w ustaleniach faktycznych okoliczności wyjaśnień pozwanej. W oparciu o powyższe wniesiono o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu apelacji zwrócono uwagę na okoliczność, że podstawą rozwiązania stosunku pracy był fakt nielojalności M. P. wyrażający się w wykonywaniu w godzinach pracy i za pomocą narzędzi pracodawcy działalność, którą uważano za konkurencyjną wobec pozwanej. Podkreślono, że naganne zachowanie powódki miało charakter wieloletni

i przysporzyło pozwanej dużej szkody. Wskazano, że zamiast wyciągać konsekwencje wobec pracownika, pozwana zdecydowała się zaproponować powódce podpisanie umowy o zakazie konkurencji, która jednak nie zyskała akceptacji ze strony powódki. To spowodowało, że rozwiązano z M. P. umowę o pracę i wskazany w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy zarzut braku lojalności obejmował także i ujawniony przez pozwaną proceder naganego postępowania powódki. Zdaniem pozwanej roszczenie M. P. jako sprzeczne z art. 8 k.p. powinno ulec oddaleniu albowiem nie do zaakceptowania jest fakt, aby powódka przez okres wielu lat działając na szkodę swojego pracodawcy miałyby być z tego tytułu wręcz nagradzana.

W odpowiedzi na apelację, M. P. wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył,  
co następuje :**

Wniesiona apelacja okazała się być nieuzasadniona. Sąd Okręgowy nie dopatrywał się wadliwości postępowania przed Sądem I instancji. Sąd Rejonowy zebrał i rozważył niezbędne dowody oraz ocenił je w sposób nienaruszający zasady swobodnej oceny dowodów. Prawidłowo dokonane ustalenia faktyczne oraz należyte umotywowaną ocenę prawną sporu Sąd Okręgowy przyjął za własną, w pełni podzielaając wywody zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do oceny tego czy pracodawca uchybił przepisom o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia a w szczególności to czy wskazana w oświadczeniu przyczyna, dawała podstawę do rozwiązania stosunku pracy w sposób natychmiastowy. Wbrew temu co zarzuca apelacja Sąd I instancji uwzględnił w ustaleniach faktycznych te okoliczności, które podawała pozwana skoro zeznania stron zostały ocenione jako wiarygodne. Charakter sporu sprowadzał się bowiem do oceny prawnej i wykładni przepisów prawa, które miały zastosowanie w sprawie. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p.

w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. O ile art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę tym niemniej powinno z niego wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 15.11.2006 r. I PK 112/06, Pr.Pracy 2007/5/27). Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy właściwe określenie przez pracodawcę przyczyny zwolnienia pracownika jest o tyle istotne, że podane przyczyny wiążą następnie pracodawcę w toku potencjalnego sporu sądowego. W trakcie postępowania sądowego pracodawca nie może bowiem "rozszerzyć" oświadczenia, powołując się na okoliczności, których nie przytoczył w jego treści (por.m.in. powoływany przez Sąd I instancji wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2010 r. II PK 306/2009). Przyczyna wskazana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę winna być przy tym konkretna i precyzyjna tj. sformułowana w taki sposób, aby pracownik miał świadomość zarzutów przed którymi musi się bronić w przypadku sporu, a Sąd go rozstrzygający miał możliwość weryfikacji jej zasadności. Postępowanie dowodowe przed sądem, w zakresie zasadności wypowiedzenia lub istnienia przyczyny rozwiązania bez wypowiedzenia, w zasadzie ogranicza się do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi. Pracodawca jest obowiązany podać przyczynę wypowiedzenia także wtedy, gdy uważa, że jest ona znana pracownikowi. Obowiązek sformułowania przez pracodawcę przyczyny, dla której składa on oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy, ma na celu ochronę pracownika, po pierwsze, przez zobligowanie pracodawcy do podania przyczyny prawdziwej i konkretnej, tak aby zapobiec arbitralnym i pochopnym osądom pracodawcy, po drugie zaś, przez umożliwienie pracownikowi oceny sytuacji. Musi on wiedzieć, co się mu zarzuca, tak by mógł podjąć decyzję o wszczęciu ewentualnego sporu sądowego i przygotować linię obrony. Także pracodawca, decydując się na sformułowanie określonej przyczyny musi być przygotowany na próby jej podważenia przez zwolnionego pracownika. Wymóg sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób konkretny nabiera szczególnego znaczenia tak jak w niniejszej sprawie, w tych sytuacjach w której podstawą rozwiązania stosunku pracy jest ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przy tak ogólnie określonej przesłance wypowiedzenia z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. powodującej jednocześnie surową sankcję w postaci natychmiastowego stosunku pracy istotnym jest, aby pracodawca dochował wszystkich wymogów, które pozwoliłyby na dokonanie oceny czy rzeczywiście zwolnienie dyscyplinarne pracownika było uzasadnione. Nie potrzeba większego wyjaśnienia, że taki sposób rozwiązania pracy i oddanie tego w świadectwie pracy powoduje, że potencjalny pracodawca może zrezygnować z zatrudnienia pracownika, który w przeszłości naruszył swoje obowiązki pracownicze, a więc taki sposób ustania stosunku pracy jest dla pracownika szczególnie uciążliwy i może skutecznie utrudniać poszukiwanie nowego zatrudnienia. Podobnie ujął to Sąd Najwyższy w wyroku z 21 marca 2001 r. (I PKN 311/00, OSNP 2002, nr 24, poz. 595) w którym wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. jest dla pracownika środkiem szczególnie dolegliwym i stąd ustawodawca zakłada, że ujęcie przyczyn - wskazanych w sposób ogólny w tym przepisie - w piśmie pracodawcy będzie konkretne i w miarę precyzyjne, tak by umożliwiała ono pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego sporu.

W okolicznościach przedmiotowej sprawy należy zauważyć, że przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia ujętą w oświadczeniu pracodawcy była „utrata zaufania ze względu na odmowę zawarcia umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy wyrażającej brak lojalności do pracodawcy”. Tak sformułowana przyczyna wiązała zatem Sąd I instancji rozpoznający sprawę badający zasadność rozwiązania stosunku pracy

z pracownikiem. Pozwana próbowała natomiast w toku postępowania wykazać, że tak określona przyczyna wypowiedzenia zawiera w sobie również ocenioną negatywnie przez pracodawcę kwestię wykonywania przez powódkę czynności na rzecz osób

nie będącymi klientami pozwanej, a które to usługi noszą cechy prowadzenia przez nią działalności konkurencyjnej. Sąd nie podziela stanowiska apelacji, że stanowi

to jedynie tylko skonkretyzowanie i uzupełnienie przyczyny wypowiedzenia. Zdaniem Sądu powołanie się na te okoliczności stanowi w istocie właśnie niedopuszczalne przez sądem pracy rozszerzenie przyczyn wypowiedzenia, które nie zostały zawarte

w oświadczeniu skierowanym do pracownika. Pracodawca podał na czym polega utrata zaufania ze strony powódki wskazując, że powodem tego jest odmowa zawarcia umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Skoro zdaniem pracodawcy rzeczywistym powodem rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym było de facto prowadzenie przez powódkę działalności konkurencyjnej to nie istniały przeszkody, aby właśnie w taki sposób sformułować przyczynę wypowiedzenia. Wydaje się to być tym bardziej zasadne gdy uwzględni się okoliczność, że zarzuty dotyczące prowadzenia przez powódkę działalności konkurencyjnej byłyby „puszczone w niepamięć” w sytuacji w której powódka zdecydowałaby się podpisać umowę o zakazie konkurencji. Wynika to jednoznacznie z zeznań J. S. : „stwierdziłam, że ja nie będę wyciągała żadnych konsekwencji wobec pracowników w związku ze zdarzeniami, że mogli obsługiwać klientów nie należących do spółki, ale pod jednym warunkiem,

że podpiszą umowę o zakazie konkurencji”. Usiłowanie dokonania uszczegółowienia przyczyny zawartej w oświadczeniu o wypowiedzeniu dopiero w postępowaniu sądowym wskazuje na próbę konwalidowania przez pracodawcę dokonanego oświadczenia w tym zakresie, co ostatecznie rzecz biorąc jest niedopuszczalne. Pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę odwołał się do utraty zaufania do pracownika ze względu na odmowę zawarcia umowy o zakazie konkurencji i obrona powódki podjęta w procesie koncentrowała się na tak właśnie określonym zarzucie i próbie przedstawienia tego, że brak podpisania umowy

o zakazie konkurencji wynikał ze zbyt szerokiego zakresu zakazu. Dopiero w trakcie procesu pozwana powołała się na inne okoliczności uzasadniające tego rodzaju wypowiedzenie umowy o pracę lecz nie sposób uznać, aby pozwana jedynie wówczas skonkretyzowała podaną wcześniej przyczynę, gdyż czym innym jest utrata zaufania spowodowana odmową zawarcia umowy o zakazie konkurencji, a czymś zupełnie innym jest zarzut prowadzenia działalności konkurencyjnej co można wywnioskować zarzutów stawianych przez pozwaną w trakcie postępowania sądowego.

Sąd Okręgowy podziela również ocenę Sądu I instancji w zakresie uznania

czy odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji może być przejawem ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz

z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków lecz naruszenie kwalifikowane może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony, oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Prawidłowa wykładnia przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. prowadzi do wniosku, że podstawą rozwiązania umowy o pracę w tym trybie może być tylko naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i to w sposób ciężki, a więc z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do samego naruszenia obowiązku pracowniczego, ale także do naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., wydany w sprawie I PKN 570/97, opubl. OSNAPiUS 1999, z. 5, poz. 163).

Co do zasady odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, nie mniej jednak dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art.

52 § 1 pkt 1 k.p. zachodzić będzie jedynie wyjątkowo, w przypadkach szczególnie uzasadnionych niewywiązywaniem się pracownika ze swoich obowiązków bądź niekorzystnym wpływem dodatkowego zatrudnienia dla interesów pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2012 r., II PK 194/12, LEX nr 1331287).

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25.08.1998r. (I PKN 265/98, OSNP 1999/18/574) wskazano, że po ujawnieniu dodatkowego zatrudnienia pracownika

u innego pracodawcy, gdy nie zawarto umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, nie ma z reguły podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nie zostało wykazane, iż pracownik nie wywiązywał się z tego powodu ze swoich obowiązków pracowniczych, a kwestia jego dodatkowego zatrudnienia nie miała niekorzystnego wpływu dla interesów pracodawcy. Kwestia oceny możliwości dokonania wypowiedzenia natychmiastowego w przypadku odmowy podpisania umowy o zakazie konkurencji została poruszona również w cytowanym przez Sąd I instancji wyroku Sądu Najwyższego z 22.04.2015 r., (II PK 158/14, Lex nr 1681881). W kontekście powyższego należy zwrócić uwagę,

że pracodawca nie wykazał, aby świadczone przez powódkę dodatkowe usługi godziły istotnie w interesy pracodawcy. Ponownie odwołać się należy do zeznań pozwanej, która podawała, że nie wyciągałaby żadnych konsekwencji wobec osób, które wcześniej zajmowały się działalnością konkurencyjną gdyby podpisały umowę o zakazie konkurencji. Jednocześnie pozwana nie udowodniła aby kwestia wykonywania przez powódkę dodatkowych usług miała rzutować na realizację podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę a sama była uważana za pracownika sumiennego i rzetelnego. Nie bez znaczenia jest również to, że powódka odmówiła podpisania przedmiotowej umowy z uwagi na jeden z jej zapisów, który obligował ją do informowania pracodawcy o podjęciu lub prowadzeniu jakiegokolwiek (a więc nie tylko konkurencyjnej) dodatkowej działalności gospodarczej. Nie było w niniejszej sprawie rozstrzygnięcie o ważności i skuteczności prawnej tej regulacji lecz ta okoliczność wskazuje, że powódka nie odmówiła podpisania zakazu z całkowicie błahego i niczym nieuzasadnionego powodu, skoro uważała że stanowi to zbyt daleką ingerencję w jej prawo do swobodnego prowadzenia działalności i w konstytucyjne prawo do wolności wyboru pracy. W powyższych okolicznościach należało więc podzielić rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego o naruszeniu przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i roszczenie powódki o zapłatę żądanego odszkodowania okazało się być uzasadnione.

Nie można zgodzić się ze stanowiskiem pozwanej, iż roszczenie powódki nie zasługuje na ochronę za względu na kolizję z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Odszkodowanie o którym mowa w art. 56 § 1 k.p. stanowi roszczenie majątkowe sui generis, u którego podstaw obok funkcji kompensacyjnej, leży również funkcja socjalna i represyjna (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 9.01.2014 r., I PK 184/13, Lex nr 1646045). W orzecznictwie Sądu Najwyższego dopuszczono możliwość oddalenia - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia pracownika o odszkodowanie z powodu naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Takie rozstrzygnięcie może mieć miejsce wówczas, gdy pracownik dopuścił się szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych albo przepisów prawa. Jest to związane z tym, że norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa przedmiotowego przysługuje. W niniejszej sprawie nie zachodzi sytuacja, aby wypłacenie powódce żądanego odszkodowania miały być sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jakkolwiek była ona rzeczywista w tym sensie, że zdarzenie związane z odmową podpisania umowy o zakazie konkurencji spowodowało, że pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, o tyle już w trakcie postępowania próbowano wykazać, że faktyczna przyczyna tkwiła w zarzucie prowadzenia przez powódkę działalności konkurencyjnej. Ta nie została jednak objęta przedmiotem oświadczenia, a co więcej zeznania stron wskazują, że powódka przed rozwiązaniem stosunku pracy nie była informowana przez pozwaną o zarzutach, które były przez pracodawcę formułowane w trakcie procesu. Ponadto nieuzasadnione okazało się być także rozwiązanie z powódką stosunku pracy w trybie natychmiastowym z powodu odmowy podpisania umowy o zakazie konkurencji.

W tych więc okolicznościach Sąd nie podzielił zarzutu, aby roszczenie powódki nie zasługiwało na ochronę prawną i jako sprzeczne z art. 8 k.p. powinno podlegać oddaleniu.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach postępowania odwoławczego orzeczono na podstawie art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 k.p.c i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804). Zgodnie z uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24.02. 2011 r., (I PZP 6/10, OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268, Lex nr 707475) mającej moc zasady prawnej, stawka wynagrodzenia radcowskiego określona obecnie w § 9 ust. 1 pkt 1 znajduje odpowiednie zastosowanie w sprawach o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 k.p. (zob. A.Patryk, T. Patryk Komentarz do §9 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców prawnych, publ. Lex/el. 2016).

Jadwiga Świącicka Elżbieta Majewska Anna Walczak - Sarnowska