

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lipca 2015 roku

### **Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska

Ławnicy: Wiesława Bożenna Benedysiuk, Anna Marianna Wiśniewska

Protokolant: protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 07 lipca 2015 roku w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa K. J.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy, odszkodowanie za zakaz konkurencji

1. zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. na rzecz powódki K. J. kwotę 13.050,40 zł (słownie: trzynaście tysięcy pięćdziesiąt złotych 40/100) tytułem odszkodowania za zakaz konkurencji wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od:

- a) kwoty 815,65 zł (osiemset piętnaście 65/100) od dnia 11 lipca 2013 roku do dnia zapłaty;
- b) kwoty 815,65 zł (osiemset piętnaście 65/100) od dnia 11 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty;
- c) kwoty 815,65 zł (osiemset piętnaście 65/100) od dnia 11 września 2013 roku do dnia zapłaty;
- d) kwoty 815,65 zł (osiemset piętnaście 65/100) od dnia 11 października 2013 roku do dnia zapłaty;
- e) kwoty 815,65 zł (osiemset piętnaście 65/100) od dnia 11 listopada 2013 roku do dnia zapłaty;
- f) kwoty 815,65 zł (osiemset piętnaście 65/100) od dnia 11 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty;
- g) kwoty 815,65 zł (osiemset piętnaście 65/100) od dnia 11 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty;
- h) kwoty 815,65 zł (osiemset piętnaście 65/100) od dnia 11 lutego 2014 roku do dnia zapłaty;
- i) kwoty 815,65 zł (osiemset piętnaście 65/100) od dnia 11 marca 2014 roku do dnia zapłaty;
- j) kwoty 815,65 zł (osiemset piętnaście 65/100) od dnia 11 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty;
- k) kwoty 815,65 zł (osiemset piętnaście 65/100) od dnia 11 maja 2014 roku do dnia zapłaty;
- l) kwoty 815,65 zł (osiemset piętnaście 65/100) od dnia 11 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty;
- m) kwoty 815,65 zł (osiemset piętnaście 65/100) od dnia 11 lipca 2014 roku do dnia zapłaty;

- n) kwoty 815,65 zł (osiemset piętnaście 65/100) od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty;
  - o) kwoty 815,65 zł (osiemset piętnaście 65/100) od dnia 11 września 2014 roku do dnia zapłaty;
  - p) kwoty 815,65 zł (osiemset piętnaście 65/100) od dnia 11 października 2014 roku do dnia zapłaty;
2. w pozostałym zakresie powództwo oddała;
3. zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. na rzecz powódki K. J. kwotę 1.076,16 zł (słownie: jeden tysiąc siedemdziesiąt sześć złotych 16/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nakazuje pobrać od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 652,52 zł (słownie: sześćset pięćdziesiąt dwa złote 52/100) tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić;
5. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki tj; do kwoty 3.262,61 zł (słownie: trzy tysiące dwieście sześćdziesiąt dwa złote 61/100).

Sygn. akt: VI P 290/13

## UZASADNIENIE

Powódka K. J. pozwem z dnia 23 kwietnia 2013r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 19.200,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż w całym okresie zatrudnienia była cenionym pracownikiem, osiągającym bardzo dobre wyniki w pracy, o czym świadczyły wysokie wynagrodzenie z tytułu pozyskiwanych umów na korepetycje. Nigdy wcześniej pracodawca nie dał wyrazu niezadowolenia z pracy powódki. Zdaniem powódki jedyną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę i umów zlecenia była chęć zmniejszenia kosztów działalności poprzez zatrudnienie nowego pracownika za mniejsze wynagrodzenie na podstawie umów zlecenia. Żądana kwota odszkodowania stanowi dwunastokrotność miesięcznego wynagrodzenia powódki z tytułu umowy o pracę, bowiem jej faktyczne wynagrodzenie w ostatnim półroczu wynosiło miesięcznie ok. 4.000,00 zł brutto.

### **(pozew – k. 1 – 2)**

Pismem procesowym z dnia 30 kwietnia 2014r. powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika zmodyfikowała żądanie pozwu, wnosząc o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie 12.000,00 zł stanowiącego równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę.

Na rozprawie w dniu 09 października 2014r. powódka rozszerzyła powództwo, wnosząc dodatkowo o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości 16.000,00 zł tytułem odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej w okresie od 01 czerwca 2013r. do 30 września 2014r. wraz z odsetkami od dnia doręczenia pozwu stronie pozwanej do dnia zapłaty.

### **(pismo procesowe z 30 kwietnia 2014r. – k. 166; stanowisko przedstawione na rozprawie w dniu 09 października 2014r. – k. 228verte)**

(...) sp. z o.o. z siedzibą w P. w odpowiedzi na pozew z dnia 28 czerwca 2013r. (data prezentaty) wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania sądowego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że powódka była zatrudniona u pozwanej w okresie od 01 października 2012r. do 31 maja 2013r. na podstawie umowy o pracę na stanowisku kierownika biura. W umowie o pracę powódka miała szczegółowo określone obowiązki. Jej podstawowym obowiązkiem było kierowanie biurem, w tym m.in. zawieranie umów z korepetytorami, przygotowywanie dokumentacji, która następnie miała być przekazywana do księgowości oraz prowadzenie działalności marketingowej i reklamowej rozpowszechniającej markę (...). W związku z nie wywiązywaniem się z tych obowiązków pozwana pismem z dnia 11 kwietnia 2013r. wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W związku z tym, że powódka zatrudniona była na stanowisku kierownika i miała dużą swobodę, co do organizacji swojej pracy, pracodawca wymagał od niej kreatywności i samodzielności w zakresie wykonywanych zadań. Do zadań powódki należało przygotowywanie umów dla korepetytorów, rozliczanie ich wynagrodzeń i czasu pracy oraz nadzór nad ich pracą. Wielokrotnie dochodziło do sytuacji, kiedy powódka nie wywiązywała się z powierzonych obowiązków. Umowy z korepetytorami nie były podpisywane. Korepetytorzy otrzymywali wynagrodzenia z opóźnieniem, ponieważ powódka nie rozliczała ich prawidłowo i terminowo. Księgowość bezskutecznie, wielokrotnie prosiła powódkę o przesłanie brakujących dokumentów dotyczących korepetytorów oraz innej dokumentacji, jednak powódka ignorowała te prośby. Zdarzało się, że powódka gubiła dokumenty oraz rachunki. Często była nieosiągalna pod służbowym telefonem komórkowym, jak i pod telefonem stacjonarnym, zarówno dla pozwanej, jak i dla jej klientów. Nie odbierała telefonów, ani nie oddzwaniała. Również korepetytorzy, których prace miała koordynować powódka mieli z nią utrudniony kontakt. Twierdzenia powódki, jakoby nie wiedziała o przyczynach wypowiedzenia są zupełnie bezpodstawne. Była ona wielokrotnie upominana i proszona, aby sumiennie wykonywała swoje obowiązki. Jednak żadna z rozmów przeprowadzonych z powódką nie przyniosła zamierzonych skutków.

***(odpowiedź na pozew – k. 76 - 79)***

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

K. J. była zatrudniona w (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. w okresie od 01 października 2012r. do 31 maja 2013r. na stanowisku kierownika biura na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

***(dowód: świadectwo pracy z 03 czerwca 2013r. – akta osobowe powódki)***

Do zakresu obowiązków powódki z tytułu umowy o pracę należało w szczególności: kierowanie biurem (...)w W., nadzór i uzupełnianie treści strony internetowej właściwej dla biura w W., kontakty z korepetytorami, rodzicami, uczniami, nawiązywanie i podtrzymywanie kontaktu oraz współpraca ze szkołami publicznymi i innymi placówkami edukacyjno – kulturalnymi, rekrutacja, przygotowanie umów, rozliczanie wynagrodzeń i czasu pracy korepetytorów, nadzór nad ich pracą oraz tworzenie grafiku zajęć, nadzór i tworzenie dokumentacji wewnętrznej, prowadzenie kasy, sporządzanie niezbędnej dokumentacji księgowej (raporty kasowe, zestawienia), praca marketingowa, wyszukiwanie przetargów, projektów, konkursów, cotygodniowe raportowanie ilości podpisanych umów oraz zapytań, raportowanie wpłat należności za umowy do 3 dnia każdego miesiąca i in.

***(dowód: umowa o pracę z 01 października 2012r. – akta osobowe powódki)***

Dodatkowo w dniu 01 października 2011r. powódka zawarła umowę zlecenia z (...) sp. z o.o. z siedzibą w P.. W ramach umowy powódka zobowiązała się do organizowania i nadzorowania umów na korepetycje w (...)sp. z o.o. Do zadań powódki należało w szczególności: zdobywanie nowych klientów, kontakt z klientami, umawianie i organizowanie terminów z zainteresowanymi osobami, praca marketingowa.

Strony ustaliły, iż powódka będzie otrzymywała wynagrodzenie zależne od ilości aktualnie zawartych umów na korepetycje. Wynagrodzenie to wynosiło to 5% wartości miesięcznej umowy netto z klientem.

***(dowód: umowa zlecenia z dnia 01 października 2011r. – k. 176)***

W dniu 01 października 2012r powódka zawarła umowę zlecenia z (...) sp. z o.o. z siedzibą w P.. W ramach umowy powódka zobowiązała się do organizowania i nadzorowania umów na korepetycje w (...)sp. z o.o. Do zadań powódki należało w szczególności: zdobywanie nowych klientów, kontakt z klientami, umawianie i organizowanie terminów z zainteresowanymi osobami, praca marketingowa.

Strony ustaliły, iż powódka będzie otrzymywała wynagrodzenie w czasie trwania umowy, w wysokości:

- 5% miesięcznej wartości umów netto do wysokości 5.000,00 zł,
- 10% miesięcznej wartości umów netto w przedziale 5.001,00 zł – 10.000,00 zł,
- 15% miesięcznej wartości umów netto w przedziale 10.001,00 zł – 15.000,00 zł,
- 20% miesięcznej wartości umów netto w przedziale 15.001,00 zł – 20.000,00 zł,
- 25% miesięcznej wartości umów netto powyżej 20.001,00 zł.

***(dowód: umowa zlecenia z 01 października 2012r. – k. 11)***

W dniu 01 października 2012r powódka zawarła umowę zlecenia z (...) sp. z o.o. z siedzibą w P.. W ramach umowy powódka zobowiązała się do organizowania i nadzorowania umów na korepetycje w (...)sp. z o.o. Do zadań powódki należało w szczególności: zdobywanie nowych klientów, kontakt z klientami, umawianie i organizowanie terminów z zainteresowanymi osobami, praca marketingowa.

Strony ustaliły, iż powódka będzie otrzymywała wynagrodzenie w wysokości:

- 5% miesięcznej wartości umów netto do wysokości 5.000,00 zł,
- 10% miesięcznej wartości umów netto w przedziale 5.001,00 zł – 10.000,00 zł,
- 15% miesięcznej wartości umów netto w przedziale 10.001,00 zł – 15.000,00 zł,
- 20% miesięcznej wartości umów netto w przedziale 15.001,00 zł – 20.000,00 zł,
- 25% miesięcznej wartości umów netto powyżej 20.001,00 zł.

***(dowód: umowa zlecenia z 01 października 2012r. – k. 14)***

Powyższe umowy zlecenia były zawarte przez powódkę z tzw. spółkami kontrolowanymi. Były to umowy pozorne, ponieważ w rzeczywistości powódka nie wykonywała innych obowiązków na rzecz spółek kontrolowanych, lecz świadczyła pracę wyłącznie na rzecz pozwanej. Jedynym wspólnikiem pozwanej spółki jest spółka (...) sp. z o.o., której udziały są własnością G. L. oraz jego małżonki A. L.. Ponadto są oni właścicielami 100% udziałów w (...) sp. z o.o., (...) sp. z o.o. oraz (...) sp. z o.o. G. L. jest Prezesem Zarządu zarówno pozwanej, jak również spółek kontrolowanych.

***(okoliczność bezsporna)***

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z tytułu umowy o pracę obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1.580,60 zł brutto. Średnie miesięczne wynagrodzenie za cały okres obowiązywania umowy z (...) sp. z o.o. wynosiło 229,42 zł brutto, z (...) sp. z o.o. – 1.452,59 zł brutto. Na podstawie umowy zlecenia zawartej z (...) sp. z o.o. w okresie zatrudnienia u pozwanej powódka nie otrzymywała żadnego wynagrodzenia. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z tytułu wszystkich umów zlecenia wynosiło 1.682,01 zł. Łącznie miesięczne wynagrodzenie powódki z tytułu umowy o pracę oraz umów zlecenia wynosiło ok. 3.262,61 zł brutto.

***(dowód: zaświadczenie o zarobkach – k. 60; karta wynagrodzeń – k. 314 - 324)***

W § 8 umowy o pracę strony zgodnie ustaliły, iż powódka przyjmuje do wiadomości, że informacje uzyskane w związku ze świadczoną pracą, w tym dotyczące postanowień umowy stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Powódka została zobowiązana do zachowania wszelkich informacji w tajemnicy przez okres obowiązywania umowy o pracę, a także po jej zakończeniu.

§ 9 ust. 1 umowy o pracę stanowi, że pracownikowi zabrania się werbowania uczniów pracodawcy, których poznał dzięki świadczeniu pracy u pracodawcy, w celu udzielania korepetycji, zarówno osobiście, jak i przez osoby trzecie. W razie działania sprzecznego z tym postanowieniem pracownik zobowiązuje się do zapłaty kary umownej na rzecz pracodawcy w wysokości 1.500,00 zł za zwerbowanego ucznia.

Dodatkowa praca zarobkowa, jak również współdziałanie lub udział w innych przedsiębiorstwach w czasie trwania stosunku pracy były dopuszczalne tylko po uprzednim uzyskaniu przez pracownika pisemnego zezwolenia pracodawcy. Wszystkie czynności, również nieodpłatne, na rzecz przedsiębiorstwa prowadzącego działalność taką samą jak pracodawca bądź do niej zbliżoną (konkurencyjną) były niedopuszczalne przez cały okres obowiązywania umowy oraz dwa lata po jej zakończeniu. W przypadku stwierdzenia przez pracodawcę naruszenia przez pracownika powyższych postanowień, pracownik zobowiązał się do zapłaty kary umownej w wysokości 5.000,00 zł (ust. 2).

Zgodnie z umową pracownikowi zabrania się zakładania i współzakładania firm o charakterze podobnym do działalności pracodawcy, a w szczególności wykorzystywania zdobytej w czasie trwania stosunku pracy wiedzy know-how pracodawcy na rzecz firm innych niż pracodawca bądź podmiotów przez niego wskazanych podczas całego czasu trwania umowy oraz 3 lata po jej zakończeniu. W przypadku złamania tych postanowień pracownik zobowiązuje się do zapłaty kary umownej w wysokości 35.000,00 zł (ust. 3).

#### ***(dowód: umowa o pracę z 01 października 2012r. – akta osobowe powódki)***

W związku z tym, że powódka była zatrudniona na stanowisku kierownika i miała dużą swobodę, co do organizacji swojej pracy, pracodawca wymagał od niej kreatywności i samodzielności w zakresie wykonywanych zadań. Powódka nie sprawdzała się na zajmowanym stanowisku. Wielokrotnie dochodziło do sytuacji, że powódka nie wywiązywała się ze swoich obowiązków pracowniczych. Pomimo tego, że była odpowiedzialna za przygotowywanie umów dla korepetytorów, umowy nie były podpisywane. Brakowało rachunków oraz oświadczeń. Zdarzało się, że zaginione dokumenty, czy rachunki nigdy nie zostawały odnalezione. Z powodu zaniedbań powódki korepetytorzy otrzymywali wynagrodzenie z opóźnieniem. Powódka nie rozliczała ich terminowo, ani prawidłowo. Księgowość wielokrotnie, bezskutecznie prosiła powódkę o przesłanie brakujących dokumentów dotyczących korepetytorów. Powódka ignorowała ich prośby.

Pomimo ukończenia szkolenia księgowego powódka miała także problem z prowadzeniem raportów kasowych. W każdym miesiącu księgowość zgłaszała pozwanej, że sporządzone przez powódkę raporty kasowe są niepoprawne. W takich sytuacjach zazwyczaj księgowość poprawiała raporty i przesyłała je powódce do podpisu.

Powódka była często nieosiągalna pod służbowym telefonem komórkowym, jak i pod telefonem stacjonarnym, zarówno dla pozwanej oraz klientów. Również korepetytorzy, których prace miała koordynować powódka mieli z nią utrudniony kontakt. Z tego powodu dzwoniли do pozwanej, skarżąc się na powódkę.

Pełnomocnik Zarządu pozwanej A. S. (1) upominała i prosiła powódkę o sumienne wykonywanie obowiązków. Miało to miejsce już jesienią 2012r. A. S. (1) przyjeżdżała do biura w W. praktycznie raz w miesiącu, celem przeprowadzenia rozmowy z powódką, podczas których była informowana, co robi źle, na co skarżą się klienci i korepetytorzy. A. S. (1) udzielała jej wskazówek, w jaki sposób ma poprawić swoją pracę. Żadna z tych rozmów nie przyniosła zamierzonych efektów. A. S. (1) już na początku 2013r. wniosowała by zwolnić powódkę w trybie dyscyplinarnym. Praktycznie cała praca powódki była wykonywana przez A. S. (2), która przyjmowała dokumenty z W. i poprawiała po powódce jej błędy.

**(dowód: wiadomości mailowe – k. 45-59; zeznania świadka M. G. – k. 288; zeznania świadka A. S. (2)– k. 290; zeznania świadka A. S. (1) – k. 293)**

Powódka poza tym, że zajmowała stanowisko kierownika biura prowadziła także zajęcia z uczniami, z którymi rozpoczęła prowadzenie zajęć jeszcze przed zawarciem z pozwaną umowy o pracę. Pracowała wówczas u pozwanego na podstawie umowy zlecenia. Prezes pozwanej był o tym poinformowany i wyrażał na powyższe zgodę, a uczniowie byli zainteresowani korepetycjami prowadzonymi przez powódkę. Za tą pracę powódka nie otrzymywała pieniędzy od uczniów, ale były one wpłacane do kasy spółki. Następnie pozwana wypłacała powódce prowizję od każdego ucznia. W trakcie trwania zatrudnienia, z uwagi na nadmiar obowiązków pracowniczych powódka zaprzestała udzielania korepetycji.

**(dowód: zeznania świadka J. C. – k. 229, zeznania świadka M. D. – k. 229, zeznania świadka A. S. (2)– k. 290, zeznania świadka A. S. (1) – k. 293, zeznania powódki – k. 307)**

Prezes Zarządu pozwanej G. L. w dniu 26 marca 2013r. skierował do powódki wiadomość mailową, w której zwrócił jej uwagę, iż jest bardzo zaniepokojony sygnałami o jej pracy, które po raz kolejny do niego docierają. Zwrócił uwagę na problem utrudnionego kontaktu z powódką oraz na kwestię zaginionych dokumentów z poprzedniego roku. Prezes Zarządu zwracał uwagę, iż jest dla niego niedopuszczalne, aby ginęły dokumenty sprzed wielu miesięcy. Podkreślił, iż zaistniałe sytuacje prowadzą do wniosku, że powódka nie wypełnia swoich obowiązków z umowy o pracę, a także wskazał, że jeżeli powódka nie prześle brakujących dokumentów do księgowości w wyznaczonym terminie, to będzie zmuszony wyciągnąć wobec niej konsekwencje. Zadanie zniwelowania zaległości zostało dla powódki określone, jako priorytet.

**(dowód: wydruk wiadomości e’mail z 26 marca 2013r. – k. 50)**

W dniu 17 kwietnia 2013r. pełnomocnik zarządu pozwanej A. S. (1) osobiście wręczyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. W treści oświadczenia, jako przyczynę wypowiedzenia wskazano nie wywiązywanie się z obowiązków. Z dniem 15 maja, 2013r. powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy, zachowując prawo do wynagrodzenia.

A. S. (1), wręczając wypowiedzenie nawiązywała do treści łączącej strony umowy o pracę. Omówiła przy tym cały zakres obowiązków powódki, wyjaśniając punkt po punkcie, czego powódka nie realizowała, co robiła nie prawidłowo, omówiła z nią szczegółowo przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

**(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z 17 kwietnia 2013r., pismo z dnia 15 maja 2013r. – akta osobowe powódki; zeznania świadka A. S. (1) – k. 294)**

W dniu 17 kwietnia 2013r. z powódką rozwiązano także umowy zlecenia łączące ją z (...) sp. z o.o., (...) sp. z o.o. oraz (...) sp. z o.o.

**(dowód: rozwiązanie umowy zlecenia z (...) sp. z o.o. – k. 13, rozwiązanie umowy zlecenia z (...) sp. z o.o. – k. 16)**

Po rozwiązaniu z powódką umowy o pracę doszło do przekazania dotychczasowych obowiązków powódki zatrudnionej na stanowisku asystenta kierownika biura M. S. (1) oraz pełnomocnikowi zarządu A. S. (1).

**(dowód: umowa zlecenia M. S. (1) z dnia 11 kwietnia 2013r. – k. 178, umowa zlecenia M. S. (1) z 15 maja 2013r. – k. 184)**

W trakcie trwania umowy, a także po jej ustaniu powódka nie prowadziła działalność konkurencyjnej względem pozwanej. Po rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy w okresie od maja do września 2013r. powódka była zarejestrowana, jako osoba bezrobotna bez prawa do zasiłku. W tym czasie powódka zawierała umowy zlecenia,

jako inspektor BHP. A od września 2013r. podjęła zatrudnienie w firmie (...) na stanowisku referenta ds. administracyjnych.

**(dowód: pismo z Urzędu Skarbowego W., zeznania powódki – k. 307)**

Powódka wezwała pozwaną do zapłaty kwoty 10.000,00 zł tytułem odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej za okres od 01 czerwca 2013r. do 31 marca 2014r. Pozwana nie uiściła na rzecz powódki żądanej kwoty.

**(okoliczność bezsporna)**

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powódki K. J. (k. 306verte), Prezesa Zarządu pozwanej G. L. (k. 308), świadków J. C. (k. 229), M. D. (k. 229), M. K. (k. 229verte), M. G. (k. 288), A. S. (2)(k. 290), M. S. (2) (k. 292) oraz A. S. (1) (k. 293), a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy oraz oświadczeń stron, co do okoliczności bezspornych.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków Sąd ocenił, jako wiarygodne, dając im w pełni wiarę, ponieważ były spójne, a ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów. W szczególności zeznania świadka A. S. (1) oraz świadków M. G. i A. S. (2) były dla sądu przekonujące. A. S. (1) była przełożoną powódki, to do niej bezpośrednio docierały skargi i uwagi na powódkę. Była osobą, która przeprowadzała z powódką rozmowy, a także wręczyła jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Natomiast świadkowie M. G. oraz A. S. (2) pracowały we W.. Wielokrotnie odbierały telefony ze skargami na powódkę. Miały bezpośredni kontakt z A. S. (1) oraz z księgowością, która również skarżyła się, na jakość pracy powódki. Natomiast z zeznań świadków J. C., M. D. oraz M. K. jednoznacznie wynika, że powódka w trakcie zatrudnienia u pozwanej, udzielała uczniom korepetycji.

Zeznaniom powódki Sąd dał wiarę w zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym. Sąd nie dał wiary jej zeznaniom w zakresie, w jakim wskazywała, iż nie została poinformowana o przyczynach wypowiedzenia. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż powódka wielokrotnie była informowana o zastrzeżeniach, co do jej pracy. Otrzymywała nie tylko telefony, ale także wiadomości mailowe od przełożonych oraz innych pracowników. Świadek A. S. (1), które zeznania Sąd ocenił, jako w pełni wiarygodne, zeznała, iż wręczając powódkę wypowiedzenie, omówiła z nią przyczyny wypowiedzenia w oparciu o zakres obowiązków powódki.

Zeznania świadka J. C. tylko częściowo posłużyły sądowi za podstawę ustaleń faktycznych. Świadek jest dla powódki osobą bliską, powódka jest partnerką życiową jego brata. Świadek przeprowadzał remont lokalu, w którym zostało otwarte Centrum Korepetycji. Nie pracował w pozwanym zakładzie pracy, nie był w stanie ocenić pracy powódki na zajmowanym przez nią stanowisku, ponieważ do jego zadań należało jedynie przeprowadzenie remontu lokalu. Jego zeznania w znacznej mierze były jedynie relacją przekazaną przez powódkę. Świadek, jako osoba z bliskiego otoczenia powódki nie był w sprawie obiektywny.

Zeznaniom Prezesa Zarządu G. L. w zakresie, w jakim wskazywał, iż o prowadzeniu przez powódkę korepetycji dowiedział się dopiero z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, Sąd nie dał wiary. Powódka nie pobierała, bowiem z tego tytułu wynagrodzenia bezpośrednio od klientów, a jedynie otrzymywała prowizję od pozwanego. Oczywistym jest, zatem, że pracodawca musiał być poinformowany o fakcie udzielania przez powódkę korepetycji, skoro środki z tego tytułu wpływały bezpośrednio na konto pozwanego.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił, jako w pełni wiarygodne. Dowody były nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosily o uzupełnienie materiału dowodowego.

### **Sąd zważył, co następuje:**

W przedmiotowej sprawie powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz kwoty 12.000,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, a także zasądzenie na jej rzecz kwoty 16.000,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej w okresie od 01 czerwca 2013r. do 30 września 2014r. Jednocześnie podnosiła, iż otrzymywała wynagrodzenie miesięczne w kwocie 4.000,00 zł.

W niniejszej sprawie sporne było, czy wręczone powódce wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i zgodne z prawem, a co za tym idzie, czy roszczenie odszkodowawcze powódki jest uzasadnione, a jeśli tak, to, w jakiej wysokości, a także czy zasadnie domaga się ona zapłaty odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej.

W pierwszej kolejności Sąd badał zasadność roszczenia o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd ocenił zgłoszone przez powódkę roszczenie w świetle art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Jak wynika z przytoczonej regulacji przesłanką dla zasądzenia odszkodowania dla powódki w przedmiotowej sprawie jest stwierdzenie, iż wręczone jej wypowiedzenie umowy o pracę jest niezgodne z prawem, bądź też, że jest ono nieuzasadnione.

W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna wypowiedzenia. Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowiskiem naruszeniem tego przepisu jest zarówno brak w piśmie pracodawcy wskazania w ogóle takiej przyczyny, jak i ujęcie jej w sposób niewystarczająco jasny, konkretny i zrozumiały. Ocena podanej w wypowiedzeniu przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest przy tym z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika, który ma wiedzieć i rozumieć, z jakich powodów pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. W związku z tym w judykaturze ukształtował się pogląd, że przyczyna może być sformułowana w piśmie wypowiadającym umowę o pracę w sposób ogólny wówczas, gdy okoliczności związane z zakończeniem stosunku pracy są znane pracownikowi. Oznacza to, iż wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg konkretności przyczyny może być spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane, na przykład z racji zajmowanego stanowiska, stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNP 2000 nr 21, poz. 787 oraz z dnia 5 listopada 2003 r., I PK 446/02, Wokanda 2004 nr 7 – 8, poz. 42), bądź w związku ze szczegółowym przedstawieniem pracownikowi zarzutów bezpośrednio przed rozwiązaniem umowy o pracę (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000r., I PKN 670/99, OSNP 2001 nr 22, poz. 663), wręczeniem wypowiedzenia bezpośrednio po pisemnej negatywnej ocenie efektów pracy danej osoby (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998r., I PKN 271/98, OSNP 1999 nr 18, poz. 577), po wcześniejszych krytycznych uwagach pod adresem, jakości pracy pracownika, wyrażanych podczas narad z jego udziałem, czy też w rozmowach z przełożonymi (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006r., I PK 112/06, Prawo pracy 2007 nr 5, s.27).

Art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a jej konkretność ocenia się z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny,

wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którymi ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, przyczyna wypowiedzenia może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi.

Kwestia dostatecznie jasnego i konkretnego wskazania przyczyny wypowiedzenia jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. W przedmiotowej sprawie oświadczenie o wypowiedzeniu zostało powódce wręczone w dniu 17 kwietnia 2013r. osobiście przez A. S. (1). Wręczając wypowiedzenie umowy A. S. (1) posiłkowała się zakresem obowiązków znajdującym się w treści łączącej strony umowy o pracę. Czytając poszczególne punkty zakresu obowiązków, analizowała je, wyjaśniając dokładnie, czego powódka nie realizowała, co robiła nieprawidłowo. Na spotkaniu zostały szczegółowo omówione przyczyny wypowiedzenia. Przed wręczeniem wypowiedzenia wyjaśniono powódce, na czym polegały jej uchybienia. Oznacza to, iż nastąpiło skonkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia określonej ogólnie, jako „nie wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych”. Wobec czego stwierdzić należy, iż oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę spełniało wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia w zakresie jej właściwej konkretyzacji.

W dalszej kolejności sąd dokonał analizy zasadności stawianych powódce zarzutów. W treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy pozwana wskazała, iż powódka nie wywiązywała się z obowiązków pracowniczych. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Skutkuje to przyjęciem, że przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę nie muszą być szczególnie doniosłe (tak też: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku, sygn. akt I PKN 419/97). Jednocześnie jednak nie można zapominać, że przyczyny te muszą być nie tylko konkretne, co zostało już wykazane, ale muszą być także rzeczywiste, czyli muszą faktycznie zaistnieć.

Z przeprowadzonego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego w istocie wynika, że strona pozwana od wielu miesięcy zwracała powódce uwagę na popełniane przez nią błędy. W związku z tym, że powódka była zatrudniona na stanowisku kierownika i miała dużą swobodę, co do organizacji swojej pracy, pracodawca wymagał od niej kreatywności i samodzielności w zakresie wykonywanych zadań. Wielokrotnie dochodziło do sytuacji, że powódka nie wywiązywała się ze swoich obowiązków pracowniczych. Pomimo tego, że była odpowiedzialna za przygotowywanie umów dla korepetytorów to umowy nie były podpisywane. Brakowało rachunków oraz oświadczeń. Zdarzało się, że zaginione dokumenty, rachunki nigdy nie zostały odnalezione. Z powodu zaniedbań powódki korepetytorzy otrzymywali wynagrodzenie z opóźnieniem. Powódka nie rozliczała ich terminowo, ani prawidłowo. Księgowość wielokrotnie, bezskutecznie prosiła powódkę o przesłanie brakujących dokumentów dotyczących korepetytorów. Powódka ignorowała te prośby. Pomimo ukończenia szkolenia księgowego, miała także problem z prowadzeniem raportów kasowych. W każdym miesiącu księgowość zgłaszała pozwanej, że sporządzone przez powódkę raporty kasowe są niepoprawne. W takich sytuacjach zazwyczaj księgowość poprawiała raporty i przesyłała je powódce do podpisu. Powódka była często nieosiągalna telefonicznie zarówno dla pozwanej, jak i dla jej klientów. Również korepetytorzy, których prace miała koordynować mieli z nią utrudniony kontakt. Po nieudanych próbach skontaktowania się z powódką korepetytorzy, dzwonili do pozwanej, skarżąc się na utrudniony z nią kontakt.

W okresie poprzedzającym wręczenie powódce wypowiedzenia umowy, była ona informowana o zarzutach, do jakości wykonywanej przez nią pracy. Pierwsze upomnienia miały miejsce już jesienią 2012r. A. S. (1) raz w miesiącu przyjeżdżała do W., aby przeprowadzić rozmowy z powódką w czasie, w których informowała powódkę, co robi źle, na co skarżą się klienci i korepetytorzy. A. S. (1) udzielała jej wskazówek, w jaki sposób ma poprawić swoją pracę. Żadna z przeprowadzonych rozmów nie przyniosła zamierzonych efektów. A. S. (1) już na początku 2013r. wnioskuje, aby zwolnić powódkę w trybie dyscyplinarnym. Praktycznie cała praca powódki była wykonywana przez A. S. (2), która przyjmowała niekompletne i niepodpisane dokumenty z W..

W dniu 26 marca 2013r. G. L. – Prezes Zarządu pozwanej wysłał do powódki wiadomość mailową, w której zwrócił uwagę, iż jest bardzo zaniepokojony docierającymi do niego sygnałami o pracy powódki. Zwrócił uwagę na utrudniony kontakt z powódką, a także na kwestię zaginionych dokumentów sprzed kilku miesięcy. Dla Prezesa Zarządu było niedopuszczalne, aby ginęły dokumenty sprzed wielu miesięcy. Słuchany w charakterze strony podkreślił, że powódka nie wypełnia swoich obowiązków, a także wskazał, że powódka była proszona o przesłanie brakujących dokumentów do księgowości w wyznaczonym terminie, w przeciwnym przypadku będzie zmuszony wyciągnąć wobec niej konsekwencje. Zadanie zniwelowania zaległości zostało dla powódki określone, jako priorytet. Pomimo tego powódka nie wywiązała się z nałożonych na nią zobowiązań i nie znalazła brakujących dokumentów. W konsekwencji pozwana podjęła decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Sąd doszedł do przekonania, że zachowania powódki wskazane pośrednio w treści wypowiedzenia, i omówionych podczas spotkania, na którym wręczono jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy, miała rzeczywiście miejsce. Niewątpliwie powódka nie wykonywała należycie swoich obowiązków i nie spełniała oczekiwań jej stawianych przez kierownictwo spółki. Nie można, bowiem tracić z pola widzenia faktu, iż powódka zajmowała kierownicze stanowisko w spółce – była kierownikiem biura w W.. Aktualność zachowuje w tym kontekście uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985r., sygn. akt III PZP 10/85, która wskazuje, iż w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Takie podejście jest uzasadnione tym, iż pracodawca ma prawo mieć większe oczekiwania od pracownika zajmującego takie stanowisko. Pracownik na stanowisku kierowniczym jest odpowiedzialny za koordynację pracy w całym podległym mu zakresie, jak zaś wynika z ustaleń poczynionych w toku niniejszej sprawy powódka była odpowiedzialna za koordynację pracy całego biura, a więc sens istnienia Oddziału w W. zależał od efektywności jej pracy. Niewątpliwie terminowość przesyłania dokumentacji do pozwanej była niezwykle ważna, co wykazały również zeznania słuchanych świadków, którzy zeznali, że nieprzesyłanie dokumentacji w terminach powodowało opóźnienie w wypłacie wynagrodzeń korepetytorom, co negatywnie wpływało na wizerunek pozwanej na rynku pracy.

Jednoznacznie należy stwierdzić, że przyczyny wskazane w treści wypowiedzenia są rzeczywiste oraz konkretne. Przyczyny te uzasadniają wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Brak staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych może być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie (tak też: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku, sygn. akt I PKN 419/97). Tym bardziej nie wywiązywanie się przez pracownika z jego obowiązków w sposób oczywisty może uzasadniać rozwiązanie z nim stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż nie zostały spełnione przesłanki z art. 45 § 1 k.p., które umożliwiają zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Wobec czego powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu.

W dalszej kolejności Sąd badał zasadność roszczenia o odszkodowanie za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, tj. w okresie od 01 czerwca 2013r. do 30 września 2014r.

Zgodnie z art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, mogą zawrzeć odrębną umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się okres obowiązywania zakazu oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy związana jest z istniejącym stosunkiem pracy, ale jest to odrębna umowa, która stanowi odrębne zobowiązanie. Jest to umowa znajdująca się na granicy między prawem pracy, a prawem cywilnym. Z prawem pracy łączą ją względy formalne – jest, bowiem uregulowana w kodeksie pracy, zaś o odszkodowaniu dla byłego pracownika orzeka Sąd Pracy. Z prawem pracy łączą ją także względy merytoryczne – jest ona zawierana przez pracodawcę z pracownikiem, a jej przedmiotem jest zakaz konkurencji, z uwagi na ważne informacje, które pracownik uzyskał w czasie trwania stosunku pracy (...), względów cywilnoprawnych można dopatrzeć się w tym, że dotyczy ona obowiązków już po ustaniu stosunku pracy. Kodeks pracy wymaga również

zawarcia tej umowy w formie pisemnej, pod rygorem nieważności. Umowa ta jest umową zawieraną na określony okres i jest odpłatna. Umowa o zakazie konkurencji rozwiązuje się wraz z upływem czasu, na jaki została zawarta.

Zgodnie z art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. pracownikowi przysługuje odszkodowanie należne z tytułu umowy o zakazie konkurencji. W tym miejscu warto zauważyć, że prowadzenie działalności konkurencyjnej nie oznacza jedynie podjęcia pracy, czy prowadzenia osobiście działalności konkurencyjnej. Działalność taka może polegać także np. na prowadzeniu działalności poprzez osoby trzecie, albo przystąpieniu do podmiotów, które zajmują się działalnością konkurencyjną. Przytoczyć w tym miejscu należy także wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 28 listopada 2000r. w sprawie III AUa 89/00, w którym wskazano, że pracodawca nie jest zwolniony z obowiązku zapłaty odszkodowania przewidzianego w art. 101<sup>2</sup> k.p. w sytuacji, gdy był pracownik, związany klauzulą antykonkurencyjną, nie może podjąć działalności konkurencyjnej w okresie obowiązywania zakazu z powodu innych przeszkód natury faktycznej czy prawnej, niż wynikające z zakazu konkurencji. Przewidziane w art. 101<sup>2</sup> k.p. odszkodowanie ma w istocie charakter odszkodowania ryczałtowego, a więc niezależnego od tego czy rzeczywiście i jaką szkodę poniósł był pracownik na skutek powstrzymania się od działalności konkurencyjnej w okresie objętym umową. Sąd meriti w pełni podziela to stanowisko.

W przedmiotowej sprawie bezsporne jest, że strony zawarły umowę o zakazie konkurencji, umieszczając ją w treści umowy o pracę. Zgodnie z treścią § 9 ust. 1 umowy o pracę pracownikowi zabrania się werbowania uczniów pracodawcy, których poznał dzięki świadczeniu pracy u pracodawcy, w celu udzielania korepetycji, zarówno osobiście, jak i przez osoby trzecie. W razie działania sprzecznego z tym postanowieniem pracownik zobowiązuje się do zapłaty kary umownej na rzecz pracodawcy w wysokości 1.500,00 zł za zwerbowanego ucznia. Dodatkowa praca zarobkowa, jak również współdziałanie lub udział w innych przedsiębiorstwach w czasie trwania stosunku pracy są dopuszczalne tylko po uprzednim uzyskaniu przez pracownika pisemnego zezwolenia pracodawcy. Wszystkie czynności, również nieodpłatne, na rzecz przedsiębiorstwa prowadzącego działalność taką samą jak pracodawca bądź do niej zbliżoną (konkurencyjną) są niedopuszczalne przez cały okres obowiązywania umowy oraz dwa lata po jej zakończeniu. W przypadku stwierdzenia przez pracodawcę naruszenia przez pracownika powyższych postanowień, pracownik zobowiązuje się do zapłaty kary umownej w wysokości 5.000,00 zł (§ 9 ust. 2). § 9 ust. 3 stanowił natomiast, iż pracownikowi zabrania się zakładania i współzakładania firm o charakterze podobnym do działalności pracodawcy, a w szczególności wykorzystywania zdobytej w czasie trwania stosunku pracy wiedzy know-how pracodawcy na rzecz firm innych niż pracodawca bądź podmiotów przez niego wskazanych podczas całego czasu trwania umowy oraz 3 lata po jej zakończeniu. W przypadku złamania tych postanowień pracownik zobowiązuje się do zapłaty kary umownej w wysokości 35.000,00 zł.

Strona powodowa zgłosiła żądanie zasądzenia na jej rzecz odszkodowania, powołując się na treść § 9 ust. 3 umowy o pracę. Strona pozwana stała natomiast na stanowisku, że odszkodowanie nie przysługuje, bowiem w trakcie zatrudnienia u pozwanej powódka udzielała uczniom, korzystającym z usług (...) sp. z o.o. korepetycji bez zgody pozwanej.

Ze stanowiskiem strony pozwanej nie sposób się zgodzić. W przypadku udzielania przez powódkę korepetycji uczniom, korzystającym z usług (...) sp. z o.o., pozwanej przysługiwało, bowiem roszczenie z § 9 ust. 1 umowy o pracę. W treści umowy konkretnie wskazano, iż w przypadku werbowania uczniów pracodawcy w celu udzielania korepetycji, powódka zobowiązuje się do zapłaty kary umownej w wysokości 1.500,00 zł za zwerbowanego ucznia. Pozwana miała, zatem możliwość dochodzenia od powódki zapłaty kary umownej.

W przedmiotowej sprawie bezsporne pozostawało, iż w istocie powódka w trakcie trwania stosunku pracy udzielała klientom pozwanej korepetycji. Byli to uczniowie, którym powódka udzielała korepetycji jeszcze przed zawarciem umowy o pracę. Prezes pozwanej wyraził na powyższe zgodę, mając świadomość, iż odmowa spowodowałaby utratę tych klientów. Jak wynika, bowiem z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków J. C., M. D. oraz M. K., powódka była dobrym korepetytorem i klienci nie chcieli jej zmieniać na inną osobę. Zeznali oni także, że korepetycje były im udzielane w ramach marki (...), nie korzystali z usług powódki z pominięciem pozwanego. Zdaniem Sądu

powyższych zachowań nie można uznać za naruszenie zakazu konkurencji. Powódka, bowiem nie pobierała z tego tytułu wynagrodzenia z pominięciem pozwanego. Każdorazowo wynagrodzenie za przeprowadzone lekcje powódka przyjmowała w formie prowizji z tytułu przeprowadzonych zajęć. W toku postępowania pozwany nie wykazał, aby było odmiennie. Nie można, zatem uznać zachowań powódki za jakiegokolwiek naruszenie, skoro pozwany sam udzielił na powyższe zgodę, a nadto sam pobierał z tego tytułu korzyści. Ponadto powódka nie podejmowała żadnych innych działań konkurencyjnych w trakcie trwania stosunku pracy.

Pozwany nie wykazał także, aby powódka dopuściła się naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Po ustaniu stosunku pracy powódka nie podejmowała pracy zarobkowej, ani żadnej działalności w innych przedsiębiorstwach prowadzących działalność taką samą jak pozwany, bądź do niej zbliżoną. Powódka nie prowadziła działalności o charakterze podobnym do działalności pozwanego. Nie wykorzystwała także zdobytej w czasie trwania stosunku pracy wiedzy oraz „know-how” pracodawcy na rzecz innych firm. Sąd ustalił, iż po rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy w okresie od maja do września 2013r. powódka była zarejestrowana, jako osoba bezrobotna bez prawa do zasiłku. W tym czasie zawierała umowy zlecenia, jako inspektor BHP. Dopiero od września 2013r. podjęła zatrudnienie w firmie (...) na stanowisku referenta ds. administracyjnych. Nie ulega przy tym wątpliwości, iż podjęte przez powódkę zatrudnienie nie było konkurencyjne względem działalności prowadzonej przez pozwanego.

Wobec czego stwierdzić należy, iż powódka nie dopuściła się naruszenia obowiązującego ją zakazu konkurencji, a zatem przysługuje jej odszkodowanie za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, tj. za okres od 01 czerwca 2013r. do 30 września 2014r.

Dla ważności przedmiotowej umowy o zakazie konkurencji nie ma znaczenia brak określenia wysokości odszkodowania. Zgodnie, bowiem z jednolitą linią orzecznictwa Sądu Najwyższego w tym zakresie, w przypadku, w którym umowa o zakazie konkurencji zawarta przez strony nie określa wysokości odszkodowania, pracownikowi należy się odszkodowanie w wysokości określonej w art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p., tj. w wysokości 25% wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Tak np. orzekł Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 3 grudnia 2003 r. (sygn. III PZP 16/03): „W razie niezgodnienia przez strony w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej (art. 101[2] § 1 k.p.), pracownikowi - zgodnie z art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p. - przysługuje odszkodowanie w minimalnej wysokości określonej w art. 101[2] § 3 k.p.”. Z powyższego wynika, że w przypadku zawarcia umowy o zakazie konkurencji bez określenia wynagrodzenia z tego tytułu, pracownikowi należy się wynagrodzenie minimalne określone w art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p.

Mając na uwadze powyższą argumentację należy przejść do kwestii wysokości należnego powódce odszkodowania. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z 08 stycznia 2008r., sygn. I PK 161/07, zawarte w art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. sformułowanie „odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 25 % wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji”, powinno być interpretowane w taki sposób, aby podstawą ustalenia odszkodowania należnego pracownikowi było wynagrodzenie otrzymywane przez niego przed ustaniem stosunku pracy, ale przez okres nie krótszy niż okres obowiązywania zakazu konkurencji, nawet, jeżeli faktyczne zatrudnienie trwało krócej.

Z uwagi na powyższe uznać należy, że w przypadku, w którym okres obowiązywania zakazu konkurencji przekracza okres wcześniejszego świadczenia pracy przez pracownika, podstawą do obliczenia wysokości odszkodowania w oparciu o art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. będzie średnia kwota wynagrodzenia brutto w całym okresie zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy. Wobec czego ustaleniu przez Sąd podlegała wysokość otrzymywanego przez powódkę wynagrodzenia z uwagi na zawierane przez nią umowy zlecenia z tzw. spółkami kontrolowanymi. Strona pozwana stała, bowiem na stanowisku, że średnie miesięczne wynagrodzenie powódki powinno być obliczone wyłącznie na podstawie wynagrodzenia otrzymywanego z tytułu umowy o pracę, z pominięciem zarobku z tytułu umów zlecenia.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przy czym zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p.). Jednocześnie nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 (art. 22 § 1<sup>2</sup> k.p.). Art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. dotyczy zagadnienia, jakie znaczenie dla określenia charakteru umowy ma jej nazwa. Wynika z niego, że nazwa umowy (np. umowa zlecenia) nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa zlecenia. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach § 1. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999r. (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417), nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p.

Zdaniem Sądu, analizując czynność prawną należy pamiętać o treści art. 58 § 1 k.p. Przepis ten stanowi, iż czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba, że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Nieważność bezwzględna czynności prawnej oznacza, że czynność prawna nie wywołuje żadnych konsekwencji w sferze cywilnoprawnej. Nie jest to jednak równoznaczne z czynnością nieistniejącą, a więc z brakiem jakiegokolwiek bytu prawnego takiej czynności. Czynność nieważna może, bowiem, pomimo swej nieważności, oddziaływać na szeroko rozumianą sferę interesów prawnych danego podmiotu. Nie jest dopuszczalne zawieranie umów zlecenia dla pozorów.

W przedmiotowej sprawie powódka otrzymywała dodatkowo wynagrodzenie z tytułu umów zlecenia zawartych ze spółkami (...) sp. z o.o., (...) Sp. z o.o. oraz (...) sp. z o.o. (półki kontrolowane). Powyższe umowy były umowami pozornymi, ponieważ w rzeczywistości powódka nie wykonywała osobnych obowiązków na rzecz spółek kontrolowanych, lecz świadczyła pracę wyłącznie na rzecz pozwanej.

Wynagrodzenie powódki w ramach zawartej umowy o pracę na stanowisku kierownika biura zostało wówczas ustalone na kwotę 1.500,00 zł. Pozostała część wynagrodzenia określona prowizyjnie, była wypłacana powódce na podstawie umów zlecenia zawartych ze spółkami kontrolowanymi, przez G. L. i jego małżonkę A. L.. Jedynym współnikiem pozwanej jest spółka (...) sp. z o.o., której udziały są własnością małżeństwa L.. Ponadto są oni właścicielami 100% udziałów w (...) sp. z o.o., (...) sp. z o.o. oraz (...) sp. z o.o. G. L. jest Prezesem Zarządu zarówno pozwanej, jak również spółek kontrolowanych. Nie ulega wątpliwości, iż zatrudnianie równocześnie na podstawie umowy o pracę z wynagrodzeniem określonym na minimalnym poziomie oraz na podstawie kilku pozornych umów cywilnoprawnych jest procederem powszechnie stosowanym przez pracodawców. Jego celem jest unikanie ponoszenia przez nich dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika, w szczególności płacenia wyższych składek do ZUS oraz wyższych podatków.

O tym, że umowy zlecenia były pozorne i w rzeczywistości praca świadczona była wyłącznie na rzecz pozwanej świadczy szereg okoliczności. Sąd ustalił, iż podział obowiązków, które miały być świadczone w ramach umów zlecenia oraz umowy o pracę był fikcyjny. W praktyce zakres obowiązków sprecyzowany w treści umów zlecenia mieścił się całkowicie w zakresie obowiązków określonych w umowie o pracę. Powódka nigdy nie miała wątpliwości, że świadczy pracę na rzecz jednego podmiotu, tj. pozwanej. Wykonywała, bowiem pracę w jednym (...), a nie w czterech różnych punktach. Posiadała jedno miejsce pracy, które mieściło się w W. przy ul. (...), posiadała jedną skrzynkę mailową, była podporządkowana jednej i tej samej przełożonej A. S. (1), która kierowała procesem pracy poprzez wydawanie wiążących poleceń powódce. Powódka nigdy nie rozróżniała wykonywanej pracy na rzecz różnych podmiotów. A. S. (1), która często kontaktowała się z powódką nigdy nie informowała jej w imieniu, jakiej spółki występuje w danym momencie. Dla powódki było oczywiste, iż występuje w imieniu pozwanej spółki.

Zdaniem Sądu, nie bez znaczenia pozostaje także okoliczność, iż większość umów zlecenia, z wyjątkiem umowy zawartej z (...) sp. z o.o. zostały zawarte w dniu 01 października 2012r., a zatem tego samego dnia, co umowa o pracę.

Również tego samego dnia, tj. 17 kwietnia 2013r. i przez tą samą osobę zostało powódce doręczone oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz umów zlecenia. Powyższe potwierdza także, że w rzeczywistości ww. umowy składały się na jeden stosunek pracy świadczonej na rzecz pozwanej.

Zawarcie dodatkowej umowy, niezależnie od jej nazwy (np. zlecenia), dotyczącej wykonywania pracy tego samego rodzaju, w warunkach przewidzianych dla umowy o pracę, obejmującej dodatkowe wynagrodzenie, jest obejściem przepisów prawa. Jak zauważa się w judykaturze, zakład pracy i pracownik mogą mieć niejednokrotnie wspólny interes przemawiający za ukryciem stosunku pracy pod pozorem umowy zlecenia. Pracownik może wówczas skorzystać z większego odliczenia od przychodów kosztów jego uzyskania, a pracodawca może obejść przepisy o czasie pracy lub - przy umowach krótkotrwałych - może uniknąć obowiązku zapłaty składki z tytułu ubezpieczenia społecznego. W praktyce najczęściej wówczas, gdy pracownik stwierdzi, że prawo pracy daje mu więcej korzyści, niż prawo cywilne, powstaje spór, co do charakteru umowy.

Zdaniem Sądu, mimo że umowy zlecenia były zawarte z podmiotami niebędącymi formalnie pracodawcą powódki, to jednak posiadającymi dość znaczne powiązania formalno-prawne z pracodawcą powódki. Niniejsze spółki ściśle współpracują ze sobą, wręcz trudnym do rozróżnienia jest gdzie kończy się zakres działalności jednej spółki a zaczyna zakres działalności i kompetencji drugiej.

Reasumując wskazać należy, że zawarcie umowy, której celem jest de facto obejście przepisów prawa powoduje nieważność umowy. Wobec czego zawarte przez powódkę i spółkami (...) sp. z o.o., (...) Sp. z o.o. oraz (...) sp. z o.o. umowy, nazwane umowami zlecenia są w rzeczywistości umowami uzupełniającymi umowę o pracę. Przedmiotem ich są, bowiem czynności wykonywane przez powódkę tego samego rodzaju, co praca określona w umowie o pracę, polegającej na prowadzeniu działań mających na celu zdobywanie klientów, tj. uczniów zainteresowanych korepetycjami w ramach marki (...). Czynności wykonywane na podstawie każdej ze wspomnianych umów niczym się między sobą nie różniły. Te wszystkie okoliczności przemawiają, więc za wnioskiem, iż celem pozwanej było uniknięcie konsekwencji i ograniczeń, jakie rodziłoby przyznanie powódce w ramach umowy o pracę wyższego wynagrodzenia.

Nie ulega, zatem wątpliwości, iż powódka udowodniła, co do zasady, że wysokość jej wynagrodzenia powinna zostać powiększona o wynagrodzenie otrzymywane w ramach umów zlecenia. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że średnie miesięczne wynagrodzenie powódki za cały okres zatrudnienia wynosiło 3.262,61 zł brutto, a nie jak wskazywała powódka 4.000,00 zł. A zatem odszkodowanie za powstrzymanie się od zatrudnienia wynosiło 815,65 zł ( $3.262,61 \text{ zł} \times 25\%$ ) za każdy miesiąc, licząc od ustania zatrudnienia.

Z uwagi na powyższe należne powódce odszkodowanie za powstrzymanie się od zatrudnienia po ustaniu stosunku pracy za okres od 01 czerwca 2013r. do 30 września 2014r. wynosiło 13.050,40 zł ( $815,65 \text{ zł} \times 16$  miesięcy). Przy czym nie było podstaw do zasądzenia na rzecz powódki odsetek od dnia doręczenia pozwu stronie pozwanej, bowiem pozew został jej doręczony w dniu 10 czerwca 2013r. (k. 25), a w tej dacie nie była jeszcze wymagalna nawet pierwsza rata odszkodowania. Odszkodowanie płatne ratalnie staje się bowiem wymagalne zgodnie z ustaleniami dotyczącymi wypłaty wynagrodzenia, a więc w przypadku powódki był to 11 dzień każdego miesiąca (powódka miała, bowiem wynagrodzenia płatne do 10 dnia miesiąca).

Mając powyższe na uwadze, Sąd zasądził w punkcie pierwszym wyroku na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie 13.050,40 zł, jednocześnie oddalając powództwo w pozostałym zakresie w punkcie drugim.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i 100 k.p.c. Powódka wносиła o zapłatę na swoją rzecz kwoty 12.000,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, a także kwoty 16.000,00 zł tytułem odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji. Sąd uwzględnił powództwo w zakresie żądania zasądzenia odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, jednakże jedynie do kwoty 13.050,40 zł, (powódka wygrała w tym zakresie w 81,56 %, przegrała zaś w 18,44 %), zaś w zakresie żądania zasądzenia odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę powództwo oddalił, zatem w tym zakresie należy ją uznać za stronę przegrywającą proces.

Jednocześnie wskazać należy, iż zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012r. II PZ 3/12 (Lex nr 1171158) podstawę zasądzenia przez Sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Dotyczy to w jednakowym stopniu wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. W przypadku roszczenia o zapłatę ww. odszkodowania stawka wynagrodzenia wynosi, zatem 60 zł. Natomiast w przypadku roszczenia o zapłatę odszkodowania za zakaz konkurencji w przedmiotowej sprawie stawka wynosi 1.800,00 zł.

Koszty, które w związku z tym podlegały zasądzeniu tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego to: na rzecz powódki kwota 1.468,08 zł (1.800,00 zł x 81,56 %) i na rzecz pozwanej 391,92 zł (60,00 zł – z tytułu odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie oraz 331,92 zł (1.800,00 zł x 18,44 %) – z tytułu odszkodowania za zakaz konkurencji). Sąd dokonał jednak zasądzenia różnicy na rzecz tej strony, której przysługują koszty wyższe (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 lutego 2002r., I PKN 932/2000, OSNP 2004/4/63), czyli na rzecz powódki w wysokości 1.076,16 zł (1.468,08 zł – 391,92 zł) – o czym orzeczono w punkcie trzecim wyroku.

Kosztami tymi nie objęto opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł. Opłata skarbową od pełnomocnictwa, byłaby wydatkiem pełnomocnika strony i wchodziłaby w skład kosztów procesu, gdyby obowiązek jej uiszczenia wynikał z przepisów obowiązującego prawa. Stosownie jednak do art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. e ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (Dz.U. Nr 225, poz. 1635 ze zm.), nie podlega opłacie skarbowej złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa albo jego odpisu, wypisu lub kopii „w sprawie zatrudnienia, wynagrodzenia za pracę”. Nie ulega wątpliwości, że niniejsza sprawa, w której przedmiotem sporu jest odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, a także odszkodowanie za zakaz konkurencji, dotyczy wprost zatrudnienia, w związku, z czym nie ma obowiązku uiszczenia opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. W konsekwencji przyjęć należy, że koszty uiszczonej opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, które z mocy ustawy nie podlega tej opłacie, nie stanowią kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw lub celowej obrony i nie ma podstaw do zasądzenia równowartości tej opłaty od strony przegrywającej proces (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2011 r., II UZ 15/11).

Natomiast na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2014r., poz. 1025 - tekst jednolity), Sąd nakazał pobrać od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 652,52 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić (13.050,40 zł x 5% = 652,52 zł) – o czym orzeczono w punkcie czwartym wyroku.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w punkcie piątym wyroku na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie, z którym Sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodowego pracownika, tj. do kwoty 3.262,61 zł.

## ZARZĄDZENIE

(...)