

Sygn. akt XP 528/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 kwietnia 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Koziół

Ławnicy: Maria Kuś, Anna Pawłowska

Protokolant: Dominika Lewandowska

po rozpoznaniu w dniu 16 kwietnia 2014 r. we Wrocławiu

spray z powództwa **A. S. i D. Z.**

przeciwko: **N. B. P. S.A. w G.**

o przywrócenie do pracy, ewentualnie odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

I. zasądza od strony pozwanej N. B. P. S.A. w G. na rzecz powódki A. S. kwotę 31.800 zł (trzydzieści jeden tysięcy osiemset złotych i 00/100) brutto z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia wyroku do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

II. zasądza od strony pozwanej N. B. P. S.A. w G. na rzecz powódki D. Z. kwotę 6.565,55 zł (sześć tysięcy pięćset sześćdziesiąt pięć złotych i 55/100) brutto z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia wyroku do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

III. umarza postępowanie w zakresie cofniętego żądania powódki D. Z. o zapłatę kwoty 17.434,45 zł;

IV. oddala powództwa o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy;

V. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki A. S. kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

VI. odstępuje od obciążania powódki D. Z. częścią kosztów procesowych poniesionych przez stronę pozwaną;

VII. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10.600 zł;

VIII. wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.188.50 zł;

IX. nakazuje stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia kwoty 1914 zł tytułem części niewiszczonych opłat sądowych od pozwu.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3.06.2013 r. skierowanym przeciwko stronie pozwanej N. B. P. S.A. z siedzibą w G. powódki A. S. i D. Z. domagały się przywrócenia ich do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ewentualnie zaś zasądzenia na rzecz powódki A. S. kwoty 31.800 zł z ustawowymi odsetkami od dnia prawomocności wyroku do dnia zapłaty, zaś na rzecz powódki D. Z. kwoty 24.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia prawomocności wyroku do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódki wskazały, że obie były zatrudnione u pozwanego na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, A. S. na stanowisku dyrektora placówki, D. Z. na stanowisku doradcy zajmującego się sprzedażą kredytów hipotecznych. Od 2012 r. w związku ze złym stanem powódka A. S. przebywa na zwolnieniu lekarskim, zaś powódka D. Z. korzystała z urlopu macierzyńskiego, a później wypoczynkowego.

W dniu 23.05.2013 r. powódka A. S. otrzymała pismo pozwanego datowane na dzień 15.05.2013 r. w przedmiocie rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. W treści oświadczenia pracodawca wskazał, że rozwiązuje z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności obowiązku dbania o dobro Banku poprzez wykonywania bez informowania Banku działalności w charakterze współwłaściciela i prezesa zarządu spółki E. B. Sp. z o.o., która prowadzi m.in. działalność pośrednictwa kredytowego w imieniu i na rzecz G. B.S.A. co w ocenie Banku oznacza działalność konkurencyjną wobec Banku, która wykonywana jest z uszczerbkiem dla obowiązków pracowniczych wobec pracodawcy i niekorzystnie wpływa na interesy Banku. Działania powódki w ocenie pozwanego naruszyły § 10 ust. 5 i § 11 ust. 2 pkt 8 Regulaminu pracy N. B. P. S.A.

W dniu 21.05.2013 r. powódka D. Z. otrzymała pismo pozwanego datowane na dzień 15.05.2013 r. w przedmiocie rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. W treści oświadczenia pracodawca wskazał, że rozwiązuje z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności obowiązku dbania o dobro Banku poprzez wykonywania bez informowania Banku działalności w charakterze prokurenta spółki E. B. Sp. z o.o., która prowadzi m.in. działalność pośrednictwa kredytowego w imieniu i na rzecz G. B. S.A. co w ocenie Banku oznacza działalność konkurencyjną wobec Banku, która wykonywana jest z uszczerbkiem dla obowiązków pracowniczych wobec pracodawcy i niekorzystnie wpływa na interesy Banku. Działania powódki w ocenie pozwanego naruszyły § 10 ust. 5 i § 11 ust. 2 pkt 8 Regulaminu pracy N. B. P. S.A.

Powódki zarzuciły, że przyczyny rozwiązania ich umów są nieprawdziwe. Powódki w żaden sposób nie naruszyły obowiązku dbałości o dobro Banku. Podjęta działalność w żaden sposób nie wpłynęła na wykonywanie ich obowiązków i interesy Banku. Powódki nie prowadziły w stosunku do Banku działalności konkurencyjnej. Po drugie pozwana miała wiedzę o uczestnictwie powódek w spółce E. B. Sp. z o.o. co najmniej od lutego 2013 r. Po uzyskaniu tej wiedzy przez pozwaną, powódka A. S. ustaliło z pracodawcą reprezentowanym przez B. A. (z-cą Dyrektora Makroregionu (...)), że po okresie zwolnienia chorobowego powódka ma wykorzystać przysługujący jej urlop a po jego upływie, umowa o pracę zostanie rozwiązana z nią w trybie zwolnień grupowych. Powódka D. Z. informowała pracodawcę – swojego bezpośredniego przełożonego Ł. S. co najmniej w lutym 2013 r. – o uczestnictwie w spółce E. B. Sp. z o.o. Na spotkaniu tym, które miało miejsce w Banku powódka (która przebywała wówczas no zwolnieniu) uzyskała informację, że ma wykorzystać przysługujący jej urlop o po jego upływie, umowa o pracę zostanie rozwiązana z nią w trybie zwolnień grupowych. Takie okoliczności rozwiązania umowy o pracę potwierdzone zostały w ustaleniach z B. A..

Ponadto powódki podniosły, że pozwany nie zawierał z powódkami umowy o zakazie konkurencji. Wg art. 101 (1) § 1 k.p., w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub no innej podstawie no rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). Umowy, o których mowa w art. 101 (1) § 1 k.p. wymagają pod rygorem nieważności formy pisemnej (art. 101 (3) k.p.). Zastrzeżenie w innej formie niż pisemna zakazu podejmowania i

prowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy nie ogranicza swobody pracownika podejmowania w czasie trwania stosunku pracy po jego ustaniu każdej oferowanej pracy, również u pracodawcy uważanego przez macierzystego lub poprzedniego pracodawcę za konkurenta. Brak zastrzeżenia odnoszącego się do prowadzenia działalności konkurencyjnej przez pracownika w stosunku do pracodawcy sprawia, iż bez żadnych ograniczeń ani konsekwencji prawnych pracownik może podejmować i kontynuować działalność konkurencyjną wobec pracodawcy. Obowiązek pracownika powstrzymania się od działalności konkurencyjnej w czasie trwania zatrudnienia nie może być wywodzony z ogólnego obowiązku dbałości pracownika o dobro pracodawcy.

Ponadto powódki zarzuciły, że wskazana przez pracodawcę przyczyna nie była konkretna. Podanie w piśmie wypowiadającym powiadającym pracownikowi umowę o pracę zarzutu „niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków” nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a pozwany nie wskazał, na czym miałyby polegać naruszenie dobra Banku, niewywiązanie się przez powódkę z obowiązków pracowniczych czy niekorzystny wpływ na interesy Banku.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia na jej rzecz kosztów procesowych.

Pozwana przyznała, że z żadną z powódek nie została zawarta umowa o zakazie konkurencji, jednakże były one zobowiązane do dbania o interesy pracodawcy na podstawie art. 100 § 2 pkt 4 kp i w tym w zakresie do nie podejmowania działań konkurencyjnych, co wprost wynikało z postanowień § 10 ust. 5 i § 11 ust. 2 pkt 8 Regulaminu Pracy oraz obowiązujące u pozwanego Kodeksu etycznego w N. B. P.SA (Zachowania etyczne pracowników).

Wskazała, że wiadomość o świadczeniu przez powódki usług o charakterze konkurencyjnym w stosunku do działalności pozwanego poprzez uczestnictwo w działalności spółki E. B. spółka z o.o. z siedzibą we W. przy ul. (...), która świadczy na rzecz konkurencyjnego G. N. B. SA usługi, w dniu 22.04.2013r. W tym dniu uzyskał bowiem informację z G. N. B.SA, że spółka E. B. spółka z o.o. świadczy na rzecz G. N. B.SA usługi pośredniczenia przy wykonywaniu niektórych czynności bankowych lub wykonuje niektóre czynności bankowe.

Pozwana zaprzeczyła, jakoby powódki ustaliły, że zostaną zwolnione w trybie zwolnień grupowych. Okres zwolnień grupowych zakończył się u pozwanego z końcem roku 2012 i po tym okresie nie było już możliwości zwolnienia pracowników w tym trybie. Pozwany nie zamierzał rozwiązywać z powódką A. S. ani powódką D. Z. umowy o pracę w trakcie zwolnień grupowych, nie były one typowane do zwolnienia w związku z reorganizacją u pozwanego.

Pozwana zarzuciła, że powódki prowadziły działalność konkurencyjną. Spółka E. B. sp. z o.o. zajmuje się bowiem (posługując się klasyfikacją PKD) pozostałym pośrednictwem pieniężnym, pozostałymi formami udzielania kredytów, pozostałą finansową działalnością usługową, gdzie indziej niesklasyfikowaną, pozostałą działalnością wspomagającą usługi finansowe, a więc tzw. działalnością parabankową. Ponadto, spółka ta świadczy na rzecz G. N. B. SA usługi pośredniczenia przy wykonywaniu niektórych czynności bankowych lub wykonuje niektóre czynności bankowe. Przy czym G. N. B. SA prowadzi działalność bankową w rozumieniu ustawy Prawo bankowe, w tym samym zakresie co pozwany (fakt powszechnie znany), stanowiąc bezpośrednią konkurencję dla działalności pozwanego. Powyższy fakt jest udokumentowany na stronie internetowej G. N. B. stronie 72 Wykazu przedsiębiorców świadczących na rzecz G. N. B.SA usług pośredniczenia przy wykonywaniu niektórych czynności bankowych lub wykonywania niektórych czynności bankowych figuruje E. B. spółka z o.o. z siedzibą we W..

Ponadto pozwana zarzuciła, że powódka A. S. w trakcie prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pozwanego Banku pozostawała na zwolnieniu lekarskim od 27.08.2012r. do 01.04.2013r. jako osoba niezdolna do świadczenia pracy. Wcześniej, w 2012 r., w wyniku przeprowadzonej u pozwanego kontroli, wykryte zostały incydenty z udziałem powódek, polegające na wykonywaniu przez powódki transakcji osobistych (przelewy i wpłaty) na rzecz osób powiązanych i klientów Banku znanych osobiście, we własnym imieniu i z rachunków prywatnych. Ponadto powódki A. S. i D. Z. były zaangażowane w procesowanie i wydawanie decyzji kredytowych stosunku do kredytów zaciąganych przez członków ich rodzin. Kolejny incydent wykryty w tym czasie polega na doprowadzeniu przez powódkę A. S. do zawarcia przez pozwanego umowy pośredniczenia w udzielaniu kredytów panem P. S., który jest byłym mężem

powódki. Ponadto strona pozwana wskazała, że po kontroli ZUS powódka A. S. została uznana za zdolną do pracy, a ponadto raz nie stawiała się na badania do lekarza orzecznika, raz zaś lekarz nie zastał jej w domu. Powódka D. Z. prowadziła zaś działalność konkurencyjną przebywając na urlopie macierzyńskim i opiekując się dzieckiem.

Ponadto strona pozwana wskazała, że podjęcie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślona zarówno wtedy, gdy pracownik prowadzi ją wbrew umowie o zakazie konkurencji, ja również wtedy, gdy takiej umowy strony stosunku pracy nie zawarły. Ponadto za wystarczające do uznania, że pracownik podjął działalność konkurencyjną, „jest podjęcie pracy u przedsiębiorcę „jest podjęcie pracy u przedsiębiorcy będącego konkurentem dotychczasowego pracodawcy bez względu na to, na jakim stanowisku lub w jakim charakterze pracownik zostaje zatrudniony.

W niniejszej sprawie powódki nie tylko uczestniczyły w spółce E. B. sp. z o.o., której przedmiotem działalności jest pozostałe pośrednictwo pieniężne, pozostałe formy udzielania kredytów, pozostała finansowa działalność usługowa, gdzie indziej niesklasyfikowana, pozostała działalność wspomagająca usługi finansowe, a więc tzw. działalność parabankowa, ale także pośredniczyły na rzecz innego banku przy wykonywaniu niektórych czynności bankowych lub wykonywały niektóre czynności bankowe na rzecz innego banku – G. N. B. SA.

Oczywistym jest, że powódki świadcząc na rzecz konkurencyjnych, w stosunku do pozwanego, podmiotów takie same czynności (pośredniczenie przy wykonywaniu czynności bankowych lub ich wykonywanie – np. udzielanie kredytów, otwieranie i prowadzenie rachunków bankowych) działały ze szkodą dla pozwanego, a także z uszczerbkiem dla ich obowiązków pracowniczych. Powódki w czasie zwolnienia lekarskiego i urlopu macierzyńskiego przysparzały klientów innemu bankowi – G. N. B. SA, dla którego pośredniczyły przy wykonywaniu czynności bankowych lub wykonywały takie czynności, np. przy udzielaniu kredytów, czy sprzedaży innych produktów bankowych.

Pozwany podkreślił, że wbrew zarzutowi powódek, wskazał w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia konkretną przyczynę jej rozwiązania.

W piśmie z dnia 28.07.2013 r. powódki zarzuciły ponadto, że podjęte przez powódki działania: utworzenie spółki i udział w jej funkcjonowaniu, same w sobie nie mogą być w okolicznościach sprawy uznane za działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pozwanego. Konkurentami są przedsiębiorcy, którzy wprowadzają lub mogą wprowadzać albo nabywają lub mogą nabywać, w tym samym czasie, towary no rynku właściwym (art. 4 pkt 11 ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów z dnia 16 lutego 2007 r. Dz.U. Nr 50, poz. 331 ze zm.). Rynkiem właściwym określa się rynek towarów, które ze względu na ich przeznaczenie, cenę oraz właściwości, w tym jakość, są uznawane przez ich nabywców za substytuty oraz są oferowane na obszarze, na którym, ze względu na ich rodzaj i właściwości, istnienie barier dostępu do rynku, preferencje konsumentów, znaczące różnice cen i koszty transportu, panują zbliżone warunki konkurencji (art. 4 pkt 9 ww. ustawy). Próba oznaczenia rynku właściwego na którym działały powódki pracując dla pozwanego, a prowadząc działalność w ramach spółki E. B. pokazuje, że podmioty te działają na innym rynku nie tylko produktowym ale i geograficznym. Powódki podkreśliły, że spółka E. B. świadczy na rzecz G. N. B. usługi pośredniczenia tylko przy wykonywaniu niektórych czynności bankowych i wykonuje niektóre czynności bankowe, nie prowadzi zaś działalności w zakresie wszystkich czynności bankowych. O ile przedmiotem działalności powódek na rzecz pozwanego był przede wszystkim dział kredytów hipotecznych, a sprzedaż produktów bankowych odbywała się przede wszystkim za pośrednictwem pośredników lokalnych sieciowych – D. Z. zajmowała się tylko i wyłącznie maksymalizacją sprzedaży kredytów hipotecznych, funduszy inwestycyjnych oraz sprzedaży związanej (cross – selling) z pakietem produktów, o tyle spółka na rzecz G. N. B. zajmuje się przede wszystkim zakładaniem lokat, udzielaniem kredytów gotówkowych, zakładaniem ROR-ów, przyjmowaniem wpłat. Są to zatem dwa różne obszary działalności. Dodatkowo porównując obszar działania stron, trudno mówić o tym, aby działalność ta dotyczyła tego samego rynku geograficznym. Powódki pracowały na terenie W., w samym mieście pozwany posiada kilkanaście placówek i to klienci z obszaru miasta są obsługiwani przez te placówki zgodnie z zasadą wieży kościelnej, zaś spółka działa na terenie miasta O..

Powódki zarzuciły, że powołane przez pozwaną orzecznictwo dotyczy rozwiązania umów za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, kiedy pracownik wykonywał inne czynności niż obowiązki pracownicze w godzinach pracy, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

Powódki dodały, że w okresie korzystania przez powódkę D. Z. z urlopu macierzyńskiego spółka nie istniała, działalność rozpoczęła dopiero z początkiem 2013 r. Ponadto zwolnienie powódki z pracy z tytułu opieki nad dzieckiem nie dotyczyło „nowonarodzonego dziecka”, ale starszego syna. Powódka A. S. nie mogła się stawić na dwóch wyznaczonych przez ZUS terminach kontroli, gdyż nie została na czas zawiadomiona o powyższym, a ponadto powódka ta leczyła się w klinice leczenia niepłodności, a kiedy po kolejnej próbie in-vitro poroniła, odbiło się to poważnie na jej zdrowiu psychicznym i fizycznym.

Powódki zarzuciły, że pozwany nie wykazał – o nawet nie podjął próby wykazania, no czym polega uszczerbek dla obowiązków pracowniczych oraz w jaki sposób działania powódek niekorzystnie wpłynęły na interesy pozwanego. W konsekwencji nie można uznać, że działania powódek stanowiły rzeczywiste naruszenie, czy chociażby zagrożenie interesów pozwanego.

Zarzuciły, że zarzuty dotyczące powódek w zakresie tzw. incydentów wypaczają prawdziwy obraz i nie mają związku ze sprawą. To przełożeni powódki uznali, że umowa z byłym mężem powódki A. S. może być podpisana i podpisał ją dyrektor W., nie powódka S.. Bankowi znana była sytuacja udzielenia kredytu bratu powódki D. Z., dokumenty analizowały i umowę podpisały osoby trzecie. W banku za aprobatą przełożonych powszechną praktyką było realizowanie planów sprzedażowych z wykorzystaniem produktów kupowanych w Banku przez osoby bliskie.

Powódki podkreśliły, że nie realizowały żadnych wpłat z naruszeniem procedur obowiązujących w Banku. Regulamin kasowy który obowiązuje w Banku zabraniał bezpośredniej realizacji wpłaty gotówkowej, takich czynności powódki zaś nigdy nie dokonały a jedynie korzystając z faktu obecności w placówce za pośrednictwem kasy – przekazując środki pieniężne pracownikowi kasowemu dokonały wpłat w imieniu osób trzecich. Podobnie działanie nie jest przez Bank zabronione.

W piśmie z 10.09.2013 r. strona pozwana podtrzymała stanowisko, że powódki nie miały być objęte zwolnieniami grupowymi. Podkreśliła, że pojęcie działalności konkurencyjnej należy rozumieć w ten sposób, że obejmuje ono tego rodzaju działalność samego pracownika lub innego przedsiębiorcy, która choćby w jednym elemencie pokrywa się z przedmiotem działalności dotychczasowego pracodawcy, wskutek czego przynajmniej na jednym z rynków nowy pracodawca konkuruje z dotychczasowym pracodawcą pracownika, oferując substytucyjne produkty (towary lub usługi) i walcząc o względy tych samych klientów.

W piśmie z 14.02.2014 r. powódki podtrzymały i doprecyzowały wnioski o zobowiązanie pozwanej do przedłożenia dokumentów dotyczących przeprowadzonych u pozwanej zwolnień grupowych wskazując, że pozwany podjął decyzję o rozwiązaniu z nimi umów w trybie dyscyplinarnym, żeby uniknąć wypłaty odpraw, albowiem w placówce, w której powódki świadczyły niegdyś pracę, zmniejszono liczbę zatrudnionych.

W piśmie z 26.02.2014 r. strona pozwana wniosła o oddalenie wniosków dowodowych o zobowiązanie pozwanej do przedłożenia dokumentów dotyczących przeprowadzonych u pozwanej zwolnień grupowych wskazując, że nie są one istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Wskazała, że powódki były cenionymi pracownicami i pozwana nie miała zamiaru zwalniać ich w ramach zwolnień grupowych.

W piśmie z 9.09.2013 r., po przedłożeniu przez stronę pozwaną poprawionego zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia powódki D. Z. liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, powódka D. Z. zmodyfikowała swoje roszczenie w ten sposób, że na wypadek nieuwzględnienia powództwa o przywrócenie do pracy domagała się odszkodowania w wysokości 6565,55 zł z ustawowymi odsetkami od uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, a w pozostałej części cofnęła pozew ze zrzeczeniem się roszczenia. (k. 109).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. S. była zatrudniona u strony pozwanej w okresie od 3.12.2007 r. do 23.05.2013 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Dyrektor Placówki Bankowej, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracowała w Centrum Bankowości Detalicznej – Oddział Główny, Placówka Bankowa we W.. W umowie o pracę z 13.06.2008 r. na czas nieokreślony powódka zobowiązała się m.in. do przestrzegania obowiązującego Regulaminu Pracy.

Do obowiązków powódki należało kierowanie działalnością placówki, utrwalanie wartości N. oraz nadzór nad przestrzeganiem przyjętych standardów pracy, realizacja przydzielonych celów sprzedażowych i finansowych przy zapewnieniu wysokiej jakości portfela kredytowego, a także m.in. umacnianie pozycji konkurencyjnej na rynku lokalnym poprzez zapewnienie wyjątkowej kultury obsługi klientów zgodnej ze standardami N..

Dowód : świadectwo pracy z 16.06.2013 r. - akta osobowe - dalej: AO – 4/C

zakres obowiązków - AO 66/B

umowa o pracę z 13.06.2008 r. - AO 21/B

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki A. S. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 10.600 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 36

Powódka D. Z. była zatrudniona u strony pozwanej w okresie od 12.11.2007 r. do 21.05.2013 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Doradca Kredytowy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracowała w Centrum Bankowości Detalicznej – Oddział Główny, P. Bankowa we W.. W umowie o pracę z 13.06.2008 r. na czas nieokreślony powódka zobowiązała się m.in. do przestrzegania obowiązującego Regulaminu Pracy.

Do obowiązków powódki należało banie o zapewnienie najwyższej jakości obsługi klientów, aktywna sprzedaż produktów kredytowych i sprzedaż wiązana w tym maksymalizacja sprzedaży kredytów hipotecznych, funduszy inwestycyjnych oraz sprzedaży wiązanej (cross-selling) z pakietem produktów (rachunek, karta, limit w rachunku), utrzymanie klientów i raportowanie realizacji wykonanych zadań.

Dowód : świadectwo pracy z 27.05.2013 r. - akta osobowe - dalej: AO – 5/C

zakres obowiązków - AO 66/B

umowa o pracę z 26.05.2008 r. - AO 36/B

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki D. Z. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za ostatnie 12 miesięcy wynosiło 2.188,50 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 36, zaświadczenie k. 107

Przełożonym powódki A. S. był dyrektor A. W. (1), a jego zastępcą – B. A. – K.. Przełożoną powódki D. Z. była powódka A. S..

Okoliczność bezsporne

Zgodnie z Regulaminem pracy strony pozwanej, par. 10 pkt 5, pracownicy obowiązani są w szczególności do: w trakcie trwania stosunku pracy pracownik nie może prowadzić działań konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku prac lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Poprzez działalność konkurencyjną rozumie się w szczególności: uczestniczenie w podmiocie konkurencyjnym jako

członek organu spółki kapitałowej bądź posiadanie co najmniej 10 % akcji lub udziałów tej spółki albo prawa powołania co najmniej jednego członka zarządu; prowadzenie interesu konkurencyjnego na własny lub cudzy rachunek (pełnomocnictwo, pośrednictwo, powiernictwo); wykonywanie funkcji doradczych na rzecz podmiotu konkurencyjnego; wchodzenie w stosunki prawne z klientami Banku, na własny lub cudzy rachunek; branie udziału w tworzeniu podmiotu konkurencyjnego bądź wspieranie tego procesu pomocą lub radą.

W par. 11 pkt 8 Regulaminu pracy wskazano, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy Pracownika m.in. w razie: nieprzestrzegania zakazu konkurencji.

Dowód: Regulamin pracy k. 56-70

Od 2001 do 2010 r. powódka A. S. prowadziła działalność gospodarczą pod firmą (...), której przedmiotem działalności był m.in. leasing finansowy, pozostałe formy udzielania kredytów, pośrednictwa finansowe pozostałe, gdzie indziej niesklasyfikowane.

Dowód: decyzja z 4.03.2010 r. k. 81

Od końca sierpnia 2012 r. do początku kwietnia 2013 r. powódka A. S. przebywała na zwolnieniach lekarskich w dniach 27.08.2012 – 15.09.2012, 17.09.2012 – 3.10.2012, 8.10-26.10.2012, 29.10.2012 – 24.12.2012 r., 28.12.2012 – 12.03.2013 r. i 19.03.1.04.2013 r. Na przełomie listopada i grudnia przebywała od 8 do 14 w szpitalu w związku z leczeniem depresji.

Powódka nie zgłosiła się na badanie lekarza orzecznika ZUS w dniu 14.09.2012 r.

W dniu 3.10.2012 r. na podstawie badania lekarza orzecznika ZUS powódka została uznana za zdolną do pracy.

W grudniu 2012 r. lekarz orzecznik nie zastał powódki w domu.

Powódka nie zgłosiła się na badanie w dniu 24.01.2013 r. i w dniu 25.10.2013 r.

Powódka nie została na czas poinformowana o konieczności stawiennictwa na badanie przez lekarza orzecznika.

Dowód: absencje pracownika – AO 8C

pismo z 14.09.2012 - k. 46

pismo z 3.10.2013 r. k. 47-48

pismo z 5.12.2012 r. k. 49

pismo z 25.01.2013 r. k. 50

przesłuchanie powódki A. S. k. 148,150 (płyta CD)

Od końca marca 2012 r. do 25.07.2012 r. powódka D. Z. przebywała na zwolnieniu lekarskim w czasie ciąży, od 26.07.2012 r. do 9.01.2013 r. była na urlopie macierzyńskim, od 10 do 15.01.2013 r. na urlopie wypoczynkowym, od 16.01.2013 r. do 8.02.2013 r. i w dniach 11-12.02.2013 r. była nieobecna z powodu opieki nad dzieckiem, od 13.02.2013 r. do 26.03.2013 r. była na urlopie wypoczynkowym a od 27.03.2013 do 2.05.2013 r., od 6.05.2013 r. do 10.05.2013 r. i od 13 do 21.05.2013 r. przebywała na zwolnieniu chorobowym.

Dowód: absencje pracownika – AO 8C

W lipcu 2012 r. strona pozwana ustaliła podczas kontroli, że powódka A. S. uczestniczyła w podpisaniu umowy o współpracy w zakresie udzielania kredytów hipotecznych, podpisanej przez dyrektora A. W. z firmą W. P. E. prowadzony przez jej byłego męża P. S.. Pozwana ustaliła także, że A. S. i podlegli jej pracownicy, w tym D. Z.,

wykonywali transakcje osobiste (przelewy i wpłaty) na rzecz osób powiązanych oraz klientów Banku znanych osobiście we własnym imieniu i z rachunków prywatnych.

Powódka informowała, że P. S. to jej były mąż. Podpisanie umowy zostało zaakceptowane mailowo przez dyrektora A. W., który ponadto sam tę umowę podpisał.

B. A. – K. również korzystała z pomocy osób bliskich dla znalezienia klientów dla Banku - przez serwis M..pl.

Dowód: raport nt. incydentu k. 42

raport nt. incydentu k. 43-44

Raport dot. incydentu nr 172/2012 k.45

korespondencja mailowa k. 82-86

przesłuchanie powódki A. S. k. 148,150 (płyta CD)

W grudniu 2012 r. w KRS została zarejestrowana spółka E. b. sp. z o. o. z siedzibą we W.. Umowę spółki powódka A. S. podpisała w okresie, gdy leczyła się w szpitali na depresję.

Jej jedynym wspólnikiem i prezesem jednoosobowego zarządu jest powódka A. S., zaś prokurentem D. Z.. Przedmiotem działalności spółki jest m.in. sprzedaż detaliczna wyrobów medycznych, pozostałe pośrednictwo pieniężne, leasing finansowy, pozostałe formy udzielania kredytów, pozostała działalność wspomagająca usługi finansowe, pośrednictwo w obrocie nieruchomościami, działalność rachunkowo – księgową, doradztwo podatkowe, pośrednictwo w sprzedaży miejsca na cele reklamowe, działalność fotograficzna, związana z tłumaczeniami, wynajem i dzierżawa samochodów, maszyn i urządzeń rolniczych i wiele innych.

Spółka E. b. sp. z o. o. figuruje na liście przedsiębiorców, którzy w imieniu i na rzecz G. N. B. S.A. pośredniczą w wykonaniu niektórych czynności bankowych lub wykonują czynności faktyczne.

Dowód: odpis z KRS k. 51-53

lista przedsiębiorców k. 38-39,

E. b.sp. z o. o. rozpoczęła działalność pod koniec stycznia 2013 r. Jej przedmiotem działalności jest przede wszystkim prowadzenie szkoleń z pierwszej pomocy medycznej. Spółka zajmuje się również pośrednictwem finansowym, w tym dla G. N. B., przejęła bowiem w O. placówkę partnerską tego banku, wraz z pracownikami (4 osoby) i portfelem klienta. Od połowy lutego placówka w O. rozpoczęła działalność. Spółka przy pomocy tej placówki pośredniczy w sprzedaży drobnych kredytów gotówkowych i w opłacaniu rachunków dla klientów z O. i okolic. Takie kredyty nie były oferowane przez stronę pozwaną w okresie, gdy pracowały u niej powódki. Czasem do kredytu zakładano konto osobiste, jako usługę związaną.

Spółką zarządzała D. Z., którą A. S. знаła z pracy i poprosiła o pomoc z uwagi na swój stan zdrowia, tj. depresję, ciężę, poronienie i ich konsekwencje. D. Z. zajmowała się sprawami spółki głównie podczas urlopu wypoczynkowego. Po uruchomieniu placówki powódka nie miała przy niej dużo pracy.

Klientami placówki prowadzonej przez E. b. sp. z o.o. są niezbyt zamożni klienci z O. i okolic, często emeryci i renciści.

Powódka D. Z. informowała dyrektora Ł. S. na początku lutego 2013 r. o działalności w ramach spółki E. b. sp. z o.o., co przekazała powódce A. S..

Dowód: przesłuchanie powódki A. S. k. 148,150 (płyta CD)

przesłuchanie powódki D. Z. k. 148,150 (płyta CD)

Strona pozwana w dniu 22.04.2013 r. ustaliła okoliczność, że E. b. sp. z o. o. figuruje na liście przedsiębiorców, którzy w imieniu i na rzecz G. N. B. S.A. pośredniczą w wykonaniu niektórych czynności bankowych lub wykonują czynności faktyczne. Wcześniej, od lutego 2013 r., do dyrektor B. A. – K. dotarły informacje na ten temat od Ł. S. i od innych osób. Do A. W. również docierały informacje, że powódki prowadzą placówkę, która współpracuje z innym bankiem.

Dowód: korespondencja mailowa k. 40-41

zeznania świadek B. K. k. 132v, 134 (płyta CD)

zeznania świadka A. W. k. 132v, 134 (płyta CD)

Obie powódki były uważane za bardzo dobrych pracowników. Od zwolnienia A. S. wyniki spadły i kilkadziesiąt procent, była ona jednym z najlepszych pracowników N. w kraju. Powódki nie były przez to typowane przez przełożonych do zwolnień grupowych. Listę osób przeznaczonych do zwolnień zamknięto w 2012 r. w grudniu.

Dowód: zeznania świadek B. K. k. 132v, 134 (płyta CD)

zeznania świadka A. W. k. 132v, 134 (płyta CD)

zeznania świadka Ł. S. k. 133, 134 (płyta CD)

U strony pozwanej istnieje tzw. zasada „wieży kościelnej”, zgodnie z którą należy poszukiwać i obsługiwać klientów mieszkających blisko siedziby banku.

Dowód: zeznania świadka A. W. k. 132v, 134 (płyta CD)

J. Z. był zatrudniony u strony pozwanej w latach 2008-2012. Posiadał udziały w A.sp. z o.o. , która zajmuje się m.in. doradztwem gospodarczym, procesami przekształceń.

Dowód: zeznania świadka J. Z. k. 133, 134 (płyta CD)

W maju 2013 r. powódka S. rozmawiała z B. A. – K.. Powiedziała, że założyła spółkę zajmująca się szkoleniami i pośrednictwem. Rozważała odejście z pracy.

Dowód: przesłuchanie powódki A. S. k. 148,150 (płyta CD)

Pismem z dnia 15.05.2013 r. doręczonym powódce A. S. w dniu 23.05.2013 r. strona pozwana rozwiązała umowę o pracę powódką bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności obowiązku dbania o dobro Banku poprzez wykonywanie bez poinformowania Banku, działalności w charakterze współwłaściciela i prezesa zarządu spółki „E. b.” sp. z o. o.”, która prowadzi m.in. działalność pośrednictwa kredytowego w imieniu i na rzecz G. B. S.A. Tym samym wykonuje Pani działalność konkurencyjną wobec Banku, która jest wykonywana z uszczerbkiem dla obowiązków pracowniczych wobec Pracodawcy oraz niekorzystnie wpływa na interesy Banku.

Dowód: pismo z 15.05.2013 r. – AO 3C

Pismem z dnia 15.05.2013 r. doręczonym powódce D. Z. w dniu 21.05.2013 r. strona pozwana rozwiązała umowę o pracę powódką bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności obowiązku dbania o dobro Banku poprzez wykonywanie bez poinformowania Banku, działalności w charakterze prokurenta spółki „E. b.” sp. z o. o.”, która prowadzi m.in. działalność pośrednictwa kredytowego w imieniu i na rzecz G. B. S.A. Tym samym wykonuje Pani działalność konkurencyjną wobec Banku, która jest

wykonywana z uszczerbkiem dla obowiązków pracowniczych wobec Pracodawcy oraz niekorzystnie wpływa na interesy Banku.

Dowód: pismo z 15.05.2013 r. – AO 4/C

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwa o odszkodowanie zasługiwały na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie spór między stronami dotyczył prawidłowości rozwiązania przez stronę pozwaną umowy o pracę z powódkami bez wypowiedzenia. Strona pozwana argumentowała, że powódki dopuściły się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności obowiązku dbania o dobro Banku poprzez wykonywanie bez poinformowania Banku, działalności w spółce E. b.sp. z o. o., która prowadzi m.in. działalność pośrednictwa kredytowego w imieniu i na rzecz G. B. S.A. zdaniem pozwanej powódki wykonywały tym samym działalność konkurencyjną wobec Banku, z uszczerbkiem dla obowiązków pracowniczych wobec Pracodawcy oraz niekorzystnie wpływającą na interesy B. N..

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy podzielił stanowisko prezentowane w procesie przez powódki, uznając, że pozwany pracodawca nieprawidłowo uznał, iż w okolicznościach niniejszej sprawy spełnione zostały przesłanki uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę z powódkami w trybie dyscyplinarnym.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269). Zakwalifikowanie zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, każdorazowo zależy od powierzonych mu przez pracodawcę obowiązków, charakteru wykonywanej pracy oraz rodzaju i okoliczności naruszenia tych obowiązków. Z tego względu, zachowanie pracownika, które spowodowało powzięcie u pracodawcy wątpliwości co do możliwości dalszego kontynuowania stosunku pracy z pracownikiem, winno być wszechstronnie i wnikliwie przez pracodawcę zbadane.

Przewidziany w art. 52 k.p. tryb rozwiązania stosunku pracy jest najbardziej dolegliwą konsekwencją nieprawidłowego zachowania pracownika w czasie pracy i w wielu przypadkach faktycznie pozbawia takiego pracownika możliwości znalezienia nowego miejsca pracy. Z tego względu, okoliczności naruszenia przez pracownika jego obowiązków winny być zawsze dokładnie zbadane, a przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia - jasno określona. Spełnienie tych wymogów przez pracodawcę znajduje wyraz w rozwiązaniu umowy o pracę, gdzie określona w nim przyczyna musi być przyczyną rzeczywistą (prawdziwą) i konkretną. Oceniając, czy naruszenie obowiązku przez pracownika jest ciężkie, należy brać pod uwagę okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Należy też brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika, a nie jego jednorazowe zachowanie, jeżeli nie stanowi ono samo przez się jaskrawego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego.

Należy również podkreślić, że w przypadku zwolnienia dyscyplinarnego, to na pozwanym pracodawcy spoczywa ciężar wykazania zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zdaniem Sądu strona pozwana obowiązkowi temu w toku postępowania nie zadośćuczyniła.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że przyczyna rozwiązania umowy bez wypowiedzenia winna być przez pracodawcę jasno i konkretnie wskazana na piśmie. Strona pozwana powołała się ogólnie na klauzulę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, precyzując ją jedynie zarzutem prowadzenia działalności konkurencyjnej w zakresie pośrednictwa kredytowego w imieniu i na rzecz G. B. S.A., co zdaniem pozwanej powoduje uszczerbek dla obowiązków pracowniczych wobec pracodawcy oraz niekorzystnie wpływa na interesy Banku W tym zatem tylko zakresie – działalności konkurencyjnej - Sąd badał zasadność zwolnienia dyscyplinarnego. Pozostałe, nieobjęte pismem o rozwiązaniu umowy, a podniesione w toku postępowania zarzuty dotyczące pracy powódek, w szczególności „incydentów” z ich udziałem w 2012 r. oraz zasadności zwolnień lekarskich powódki A. S., nie były przedmiotem badania Sądu, albowiem nie mogły uzasadniać rozwiązania umowy bez wypowiedzenia jako nieobjęte uzasadnieniem pisma o rozwiązaniu umowy w tym trybie. Trafnie zarzucały powódki, że zarzuty „uszczerbku dla obowiązków pracowniczych powódek” i „niekorzystnego wpływu na interesy banku” nie zostały dostatecznie sprecyzowane w piśmie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, nie mogły zatem same w sobie stanowić skutecznej przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Przyczyna dotycząca działalności konkurencyjnej została jednak zdaniem Sądu wskazana konkretnie.

W ocenie Sądu Rejonowego w świetle okoliczności niniejszej sprawy nie sposób przypisać powódkom ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wynikającego ze złej woli lub rażącego niedbalstwa.

W pierwszej kolejności Sąd badał dochowanie przez stronę pozwaną miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym od dowiedzenia się o okolicznościach je uzasadniających i związaną z nią kwestę poinformowania strony pozwanej przez powódkę o podjęciu przez nie działalności. Wobec zaprzeczenia przez świadka A. – K., jakoby była informowana przez powódkę A. S. o powstaniu spółki E. b. sp. z o.o. w maju 2013 r., Sąd uznał tę okoliczność za nieudowodnioną. Sąd dał jednak wiarę, że powódka D. Z. informowała o spółce w lutym swojego przełożonego Ł. S., jako że świadek okoliczności tej nie zaprzeczył, zaslaniając się niepamięcią, okoliczność tę potwierdziła zaś wiarygodnie powódka A. S.. Sąd miał jednocześnie na uwadze, że nawet jeśli strona pozwana w lutym 2013 r. uzyskiwała od różnych osób (a nawet od powódek) pewne informacje na temat prowadzonej przez powódkę spółki, to miała prawo, a nawet obowiązek informacje te sprawdzić i potwierdzić. Z pewnością pozwana swoją wiedzę uzupełniła w dniu 22.04.2013 r., kiedy to dowiedziała się o figurowaniu przez spółkę E. b.sp. z o.o. na liście partnerów G. N. B. S.A. Rozwiązując umowę w terminie miesiąca od dnia 22.04.2013 r., tj. dnia, w którym pozwana potwierdziła – jak wynika z dokumentacji mailowej - że spółka powódek jest na liście pośredników G. N. B.S.A., pozwana nie naruszyła zdaniem Sądu miesięcznego terminu na dyscyplinarne rozwiązanie umowy od dowiedzenia się o okolicznościach je – jej zdaniem - uzasadniających. Pracodawca może bowiem, a nawet ma obowiązek przeprowadzić postępowanie wyjaśniające i potwierdzić oraz doprecyzować posiadane informacje, zanim podejmie decyzję o zwolnieniu pracownika w trybie dyscyplinarnym. Na marginesie należy wskazać, że skoro zdaniem Sądu pozwana nie miała podstaw do dyscyplinarnego zwolnienia powódek w ogóle, to tym bardziej nie sposób przyjąć, by wszystkie informacje uzasadniające takie zwolnienie posiadała już w lutym 2013 r.

Rozważając merytoryczną prawidłowość zwolnień dyscyplinarnych, Sąd Rejonowy miał na uwadze w pierwszej kolejności przepisy kodeksu pracy dotyczące zakazu konkurencji.

Zgodnie z art. 101¹§ 1 k.p., w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). Jak stanowi art. 101²§ 1 k.p., powołany przepis stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3 tego artykułu.

Przepis artykułu 101³ k.p. stanowi, że umowy, o których mowa w art. 101¹§ 1 k.p. i art. 101²§ 1 k.p., wymagają pod rygorem nieważności formy pisemnej. Wymóg pisemnego zawarcia przez strony umowy o zakazie konkurencji pod

rygorem nieważności nie jest przedmiotem żadnych kontrowersji w orzecznictwie. W wyroku z dnia 10 września 2004 r. (I PK 592/03), Sąd Najwyższy stwierdził, że umowa o zakazie konkurencji nie może być zawarta w sposób dorozumiany, zaś w wyroku z dnia 16 maja 2011 r. (I PKN 402/00) wskazał, że zmiana umowy o zakazie konkurencji wymaga pod rygorem nieważności formy pisemnej.

Bezspornym było, że powódki i strona pozwana nie zawierali umowy o zakazie konkurencji. Bezspornie jednak również, zapisy o zakazie konkurencji znajdowały się w Regulaminie pracy pozwanej, zaś powódki potwierdziły w umowach o pracę, że będą przestrzegać jego postanowień.

W ocenie Sądu taki sposób nałożenia na pracowników obowiązków związanych z powstrzymaniem się od działalności konkurencyjnej budzi wątpliwości. Ustawodawca nie bez przyczyny wskazał, że umowa o zakazie konkurencji musi być przez strony zawarta w formie pisemnej, pod rygorem nieważności. Powódki zarzucały w toku procesu, że treści Regulaminu pracy nie znały lub nie pamiętały, w placówce, w której pracowały, był bowiem dostępny jedynie regulamin tej placówki. Podnosiły także, że część pracowników przez lata prowadziła działalność związaną z pośrednictwem finansowym i pracodawca to akceptował. Powódka A. S. sama prowadziła taką działalność w latach 2001 – 2010, udziały w spółce zajmującej się doradztwem finansowym miał też były pracownik pozwanej (w latach 2008 -2012) J. Z. i nikt z tego powodu nie był zwalniany. Argumentowały także, że gdyby wiedziały, że nie mogą takiej działalności prowadzić, to nigdy by jej nie podjęły, narażając się na zwolnienie dyscyplinarne. Podkreślały także, że środowisko bankowe jest małe i powódki nie miały nie tylko zamiaru, ale nawet możliwości, by swoją działalność prowadzić w tajemnicy przed pracodawcą (co potwierdzają zeznania świadków o licznych "plotkach" na temat działalności powódek w O., pojawiających się od lutego z różnych źródeł).

O ile zarzut nieznanego Regulaminu pracy nie może zostać uwzględniony wobec potwierdzenia przez powódki obowiązku jego przestrzegania w umowach o pracę, o tyle zarzut tolerowania przez pracodawcę uczestniczenia przez jej pracowników w działalności podmiotów z branży finansowej lub prowadzenia przez nich działalności związanej z tą branżą, był w ocenie Sądu Rejonowego uzasadniony. Powódki nie były indywidualnie (w umowach) zobowiązane do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej, a jeśli zakaz ten miał charakter ogólny, a jego nieprzestrzeganie było tolerowane przez pracodawcę, to pracodawca nie był uprawniony do wyciągania wobec kolejnych pracowników postępujących w taki sam lub podobny sposób, jak dotychczasowi, konsekwencji w postaci zwolnienia dyscyplinarnego. W ocenie Sądu Rejonowego już z tej przyczyny należało podzielić stanowisko powódek, że zwolnienie ich w trybie dyscyplinarnym było nieuzasadnione.

Zasadność powództw wynika również z faktu, że strona pozwana nie udowodniła zdaniem Sądu, że działalność powódek jako - odpowiednio - udziałowca i prezesa zarządu (A. S.) oraz prokurenta (D. Z.) spółki E. b. sp. z o.o. miała charakter konkurencyjny wobec pozwanej, a to na pozwanej, jako pracodawcy, który rozwiązał umowę z pracownikami w trybie dyscyplinarnym, spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie. Obowiązkiem wynikającym z umowy o zakazie konkurencji uchybia jedynie taka działalność pracownika, która jest przez niego rzeczywiście prowadzona, adresowana jest do tego samego kręgu odbiorców, choćby częściowo pokrywa się z działalnością pracodawcy i realnie zagraża jego interesom (wyrok Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 4.11.2010, II PK 108/10). Zakaz konkurencji nie oznacza zakazu wykonywania tego samego rodzaju aktywności zawodowej jak u byłego pracodawcy, związanej z wyuczonym zawodem, a jedynie wykorzystywanie jej w procesie wytwarzania takich dóbr i usług, które stanowią przedmiot działalności tego pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 12.09.2008 IPK 27/08).

Pozwana nie wykazała, by podjęta przez powódki działalność stanowiła działalność konkurencyjną wobec N. B. P. S.A. Należy podkreślić, że pojęcie konkurencji można rozumieć zarówno bardzo wąsko, jak i szeroko. Przykładowo - w szerokim rozumieniu pojęcia konkurują ze sobą sprzedawcy wszystkich samochodów, w jeszcze szerszym pojęciu sprzedawcy samochodów konkurują również np. z producentami motorów (również środków transportu, dla części klientów jeden środek, mimo różnych cech, może zastępować drugi), w węższym pojęciu konkurują zaś między sobą tylko producenci samochodów podobnych, skierowanych do tego samego kręgu klientów (np. tylko samochodów osobowych, w jeszcze węższym – tylko małych samochodów osobowych, przeznaczonych do jazdy

miejskiej.) Rynek produktów finansowych, podobnie jak motoryzacyjnych czy spożywczych, również jest bardzo złożony, a konkurencja między jego produktami występuje na różnych poziomach. Powódki wyjaśniły w toku postępowania, że placówka, którą E. b. sp. z o.o. przejęła w O., i która pośredniczyła w sprzedaży produktów dla G. N. B. kierowała swoją ofertę do klientów na innym obszarze geograficznym (w O. i okolicach, nie zaś we W.), o innej wysokości dochodów (z niższymi dochodami), a przeważającą większość sprzedawanych produktów stanowiły kredyty gotówkowe na małe kwoty. Strona pozwana, na której spoczywał ciężar dowodu, nie wykazała, by działalność powódek stanowiła dla pozwanej rzeczywistą konkurencję, żeby doszło do zagrożenia interesów N. B. P. S.A., przejęcia lub próby przejęcia jej klientów, oferowania na tym samym obszarze tych samych produktów. Bezsorna okoliczności, że zarówno N. B., jak i G. N. B. prowadzą działalność bankową, i że placówka w O. oferowała do kredytów gotówkowych również rachunki, nie świadczą jeszcze zdaniem Sądu Rejonowego prowadzeniu przez powódki działalności konkurencyjnej wobec ich ówczesnego pracodawcy. Nie można zatem mówić o naruszeniu przez powódki obowiązku dbałości o dobro pracodawcy. Z drugiej strony zapisy Regulaminu pracy dotyczące zakazu konkurencji, nawet gdyby przyjąć dopuszczalność takiego uregulowania tej kwestii przez strony stosunku pracy, niewątpliwie zabraniały działalności konkurencyjnej w bardzo szerokim rozumieniu tego pojęcia. Jednocześnie jednak poszczególni pracownicy, w tym A. S., przez lata wykonywali czynności na rynku finansowym na własny rachunek lub na rzecz innych podmiotów, mieszczące się w tym szerokim rozumieniu konkurencji, co było powszechnie wiadome i akceptowane przez pracodawcę. Założenie i prowadzenie przez powódki spółki, której rzeczywisty zakres działalności nie był nawet – jak wynika z zeznań świadków i treści pism procesowych strony pozwanej – znany stronie pozwanej, swoje zarzuty opierała ona bowiem na wiedzy o formalnym przedmiocie działalności tej spółki i fakcie figurowania jej na liście pośredników Genin Banku, nie mogło zatem stać się skuteczną podstawą dyscyplinarnego zwolnienia powódek.

Zdaniem Sądu pozwana nie wykazała również, by powódki wykorzystywały swoją nieobecność w pracy do prowadzenia szkodzącej pozwanej działalności. Powódka A. S. wyjaśniła, że z uwagi na stan zdrowia nie mogła zajmować się spółką, więc poprosiła o pomoc powódkę Z.. Powódka D. Z. wyjaśniła zaś, że sprawami spółki zajmowała się głównie na urlopie wypoczynkowym, a kiedy placówka zaczęła funkcjonować w lutym, pracy przy niej nie było już dużo, albowiem powódki przejęły funkcjonującą już wcześniej placówkę, wraz z pracownikami. Ponadto zauważyć trzeba, że powódki miały wiedzę o reorganizacji i zwolnieniach u pozwanej pod koniec 2012 r., co w pełni usprawiedliwia podjęcie przez nie – nawet w czasie nieobecności w pracy - kroków w celu zabezpieczenia dochodów ich i ich rodzin (tym bardziej, że powódka Z. urodziła dziecko w lipcu 2012 r., a powódka S. starała się od lat zająć w ciąży).

Sąd miał również na uwadze, że powódki są osobami wykształconymi, dobrze orientują się w kwestiach prawnych i posiadają pełną świadomość skutków zwolnienia dyscyplinarnego. W świetle okoliczności niniejszej sprawy Sąd dał wiarę powódkom, że gdyby wiedziały, że ich działania zostaną potraktowane przez pracodawcę jako działalność konkurencyjna i skutkująca zwolnieniem dyscyplinarnym, to nigdy nie zdecydowałyby się na ich podjęcie, tym bardziej, że nie sposób było tej działalności prowadzić w tajemnicy przed pracodawcą, który z uwagi na powiązania między osobami pracującymi w branży finansowej musiał się o niej bardzo szybko dowiedzieć (tak zresztą się stało).

Zdaniem Sądu Rejonowego pracodawca zwalniając dyscyplinarnie bardzo dobre – jak sam podkreślał - wieloletnie pracownice, nie związane z nim umową o zakazie konkurencji, a ponadto znajdujące się w trudnych sytuacjach życiowych (powódka A. S. była wówczas w trakcie zwolnienia z powodu wielomiesięcznej choroby, zaś powódka Z. miała małe dziecko), zastosował wobec nich sankcje całkowicie nieadekwatne do sytuacji. Zwolnienie dyscyplinarne jest uzasadnione w przypadku złej woli lub rażącego niedbalstwa pracownika, zarzutów takich powódkom zaś w niniejszej sprawie postawić nie można. W ocenie Sądu z okoliczności sprawy wynika, że powódki działały w dobrej wierze i w usprawiedliwionym przekonaniu, że nie szkodzą pracodawcy.

Strona pozwana po uzyskaniu informacji o działalności powódek mogła zdaniem Sądu domagać się zaprzestania przez nie działalności, którą uważała za naruszającą jej interesy. Jednakże powódki powinny być zostać poinformowane przez pracodawcę, choćby raz, że pracodawca uważa ich działalność za konkurencyjną i naruszającą ich obowiązki pracownicze, powinny mieć zdaniem Sądu możliwość złożenia wyjaśnień, a w przypadku, gdyby stanowisko

pracodawcy pozostało niezmiennie – powinny były mieć możliwość wyboru między natychmiastowym zakończeniem działalności a jej kontynuowaniem i poniesieniem z tego powodu konsekwencji ze strony pracodawcy.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na przedłożonych przez obie strony i nie kwestionowanych przez nie dowodach z dokumentów, a także zeznaniach świadków i wyjaśnieniach powódek. Wyjaśnienia powódek Sąd uznał za wiarygodne, były one bowiem spójne nie tylko wzajemnie ze sobą, ale także zbieżne ze zgromadzoną dokumentacją. Zeznaniami świadków w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia Sąd również co do zasady dał wiarę.

Wnioski dowodowe powódek o zobowiązanie strony pozwanej do przedłożenia dokumentacji dotyczącej zwolnień grupowych Sąd oddalił, albowiem powódki nie wysunęły w toku postępowania roszczeń, których zasadność wymagałaby ustalenia, czy (bez względu na kwalifikację pracodawcy) zostały one faktycznie zwolnione w ramach zwolnień grupowych w rozumieniu ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w szczególności zaś nie domagały się zasądzenia odpraw z tego tytułu. Dopuszczenie i przeprowadzenie tych dowodów, jako nieistotnych dla rozstrzygnięcia, zmierzałoby w okolicznościach niniejszej sprawy do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania.

Uznając zasadność stanowisk powódek co do nieprawidłowości ich zwolnienia w trybie dyscyplinarnym, Sąd oddalił roszczenia powódek o przywrócenie do pracy i zasądzenie odszkodowania za czas pozostawania bez pracy, uznając za uzasadnione ewentualne roszczenia o zapłatę odszkodowania. Sąd miał na uwadze, że od zwolnień upłynął znaczny okres czasu, przed którym powódki były przez wiele miesięcy nieobecne w pracy z różnych przyczyn, u strony pozwanej miała w międzyczasie miejsce reorganizacja, a ponadto powódki same planowały odejście i założyły spółkę, którą nadal prowadzą i której działalność nie jest akceptowana przez stronę pozwaną, która uważa ją za szkodzącą jej interesom. Z tych przyczyn przywrócenie powódek do pracy było zdaniem Sądu niecelowe.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Zgodnie z art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, zaś jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Z uwagi na powyższe, w punkcie I wyroku Sąd zasądził od strony pozwanej N. B. P. S.A. w G. na rzecz powódki A. S. kwotę 31.800 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia wyroku do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w punkcie II zasądził zaś od strony pozwanej na rzecz powódki D. Z. kwotę 6.565,55 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia wyroku do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Roszczenia powódek o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy Sąd w punkcie IV wyroku oddalił jako nieuzasadnione.

W punkcie III Sąd na podst. art. 355 k.p.c. umorzył postępowanie w zakresie cofniętego ze zrzeczeniem się roszczenia żądania powódki D. Z. o zapłatę kwoty 17.434,45 zł.

Zgodnie z art. 98 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W punkcie V sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 5 i § 11 ust 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W punkcie VI Sąd odstąpił na podst. art. 102 k.p.c. od obciążania powódki D. Z. częścią kosztów procesowych poniesionych przez stronę pozwaną mając na uwadze, że choć powódka uległa w większej części roszczenia o zapłatę,

to jej powództwo było usprawiedliwione co do zasady, a ponadto cofnęła żądanie w części od razu po doprecyzowaniu przez pozwaną wysokości jej średniego miesięcznego wynagrodzenia.

W punkcie VII i VIII wyroku Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punktach I i II rygor natychmiastowej wykonalności do kwot, stanowiących równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódek brutto.

W punkcie IX sentencji wyroku, na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. Sąd obciążył stronę pozwaną nieuiszczonymi kosztami sądowymi, nakazując jej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia kwoty 1914 zł tytułem części nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, od której powódki były zwolnione z mocy ustawy – w zakresie, w jakim pozwany przegrał postępowanie.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.