

# WYROK

## *W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ*

Dnia 20 marca 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Zofia Raś, Stefan Majka

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **Z. Z.**

przeciwko **(...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.**

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia stosunku pracy

**I. umarza postępowanie w zakresie żądania zapłaty odszkodowania ponad kwotę 23.886,54 zł z odsetkami;**

**II. oddala powództwo w pozostałej części;**

**III. nie obciąża powoda kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną;**

**IV. ustala, że koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy, ponosi Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Powód Z. Z. pozwem z 26 sierpnia 2013 r. (k.3-5) wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. kwoty 29.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za wypowiedzenie stosunku pracy. Wniósł ponadto o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Podniósł, że strona pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę, wskazując jako przyczynę utratę zaufania spowodowaną odmową podpisania przez powoda umowy o zakazie konkurencji. Powód wyjaśnił, że odmówił podpisania tej umowy, gdyż nie wynikało z niej, co pracodawca rozumie jako konkurencję i zdaniem powoda treść umowy sugerowała wszelki zakaz pracy w jego zawodzie. Przełożony powoda poinformował go, że jeśli powód będzie chciał cokolwiek zrobić w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej lub poza nią, będzie musiał pytać o zgodę pracodawcę. Powód wskazał również, że w jego ocenie zwolniono go, gdyż jego asystentka uzyskała uprawnienia budowlane i mogła przejąć jego obowiązki.

W odpowiedzi na pozew (k.16-20) strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie o powoda na swoją rzecz kosztów procesu. Wskazała, że z uwagi na to, że zachodziła uzasadniona obawa, że pracownicy wykonują działalność konkurencyjną w stosunku do pracodawcy, wszystkim pracownikom przedstawiono do podpisu umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Z 78

pracowników strony pozwanej tylko powód odmówił podpisania tej umowy. Powodowi kilkakrotnie wyjaśniano, co należy rozumieć pod pojęciem działalności konkurencyjnej i jak interpretować zapisy przedstawionej mu umowy; wynika to ponadto z § 8 ust. 4 regulaminu pracy. Zdaniem strony pozwanej odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji mogła stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy, zwłaszcza w kontekście art. 100 § 2 pkt 4 k.p., nakładającego na pracownika szeroko rozumiany obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy.

Pismem z 29 listopada 2013 r. (k.45-49) powód ograniczył swe żądanie do kwoty 23.886,54 zł z ustawowymi odsetkami. Wskazał, że był zatrudniony na 1/2 etatu, co wynikało z przyczyn dotyczących pracodawcy; wniosek o ograniczenie etatu złożony został w związku z planowaną redukcją etatów w pracowni. Wniosek ten powód ponawiał corocznie zgodnie z wskazówkami przełożonego. Gdyby nie groźba pracodawcy, że zwolnione zostaną 3 osoby, powód nie złożyłby takiego wniosku. Powód wskazał ponadto, że pracodawca miał wiedzę na temat tego, że prowadzi działalność gospodarczą w zakresie projektowania w branży drogowej. Do jej prowadzenia zmuszony był wskutek ograniczenia wymiaru zatrudnienia i pensji u strony pozwanej. Powód wskazał, że odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji była uzasadniona, gdyż umowa ta była niejasna i niezgodna z kodeksem pracy, w szczególności nie odpowiadała wymogom wynikającym z art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. Zdaniem powoda także regulamin pracy nie definiował pojęcia działalności konkurencyjnej w sposób precyzyjny. Powód zaprzeczył, aby wyjaśniano mu kilkakrotnie, co należy rozumieć przez to pojęcie.

Pismem z 20 grudnia 2013 r. (k.84-89) strona pozwana wskazała, że istotnie przejściowo zaproponowała pracownikom ograniczenie wymiaru zatrudnienia do 0,75 etatu. Powód sam wystąpił o jego obniżenie do 0,5 etatu. Pozostali pracownicy wrócili do pełnego etatu do 1 stycznia 2011 r., powód zaś na własny wniosek nadal miał obniżony wymiar czasu pracy i odmawiał wyrażenia zgody na przejście na pełen etat. Strona pozwana podkreśliła, że wynagrodzenie pracownika nie zależało od wysokości etatu, lecz od wartości zleceń prac projektowych.

#### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Z. Z. został zatrudniony w (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. od 14 grudnia 1998 r. na stanowisku asystenta projektanta. Umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony i przewidywała, że powód będzie zatrudniony w wymiarze pełnego etatu. Od 1 lipca 2000 r. powód był zatrudniony na stanowisku projektanta, a od 1 października 2003 r. – starszego projektanta. Od 12 stycznia 2009 r. przysługiwało mu wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.476 zł brutto miesięcznie.

#### ***Dowody:***

- dokumenty w aktach osobowych powoda, w szczególności umowa o pracę z 14.12.1998 r., pismo z 17.07.2000 r., pismo z 1.10.2003 r., porozumienie z 12.01.2009 r.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło w ostatnim okresie zatrudnienia 7.962,18 zł brutto (5.568,22 zł netto).

#### ***Dowody:***

- zaświadczenie z 24.10.2013 r. (k.30)

Z uwagi na przejściowe problemy z pozyskiwaniem zleceń strona pozwana poszukiwała w 2009 r. oszczędności. Aby uniknąć konieczności redukcji zatrudnienia zaproponowano pracownikom przejściowe obniżenie wymiaru czasu pracy do 0,75 etatu i proporcjonalne obniżenie wynagrodzenia zasadniczego. Powód zaproponował, aby w jego przypadku obniżono wymiar czasu pracy do 0,5 etatu. Propozycja powoda została uwzględniona i w dniu 28 maja 2009 r. strony zawarły porozumienie na mocy którego na okres od 1 czerwca 2009 r. do 31 marca 2010 r. powód miał być zatrudniony na 0,5 etatu za proporcjonalnie obniżonym wynagrodzeniem.

Powód w kolejnych latach ponawiał wnioski o zatrudnienie go w wymiarze 0,5 etatu z proporcjonalnym wynagrodzeniem. Wskutek jego wniosków zawierane były kolejne porozumienia dotyczące okresowego obniżenia wymiaru etatu, w związku z czym od 2009 r. powód nieprzerwanie był zatrudniony w wymiarze 0,5 etatu. Ostatnie porozumienie w tej sprawie zawarto 31 grudnia 2012 r. i dotyczyło ono okresu od 1 stycznia 2013 r. do 31 grudnia 2013 r. Wynagrodzenie zasadnicze powoda, określone umową o pracę, ulegało w tym okresie proporcjonalnemu obniżeniu, a powód miał obowiązek przebywania w miejscu pracy od 8:30 do 12:30.

Pozostali pracownicy mieli przejściowo obniżony wymiar zatrudnienia do 0,75 etatu, ale po pewnym czasie wszyscy powrócili do pełnego etatu. Powodowi proponowano powrót na pełen etat, ale nie był tym zainteresowany.

#### ***Dowody:***

- dokumenty w aktach osobowych powoda, w szczególności pismo z 28.05.2009 r. (kopia: k.90), porozumienie z 28.05.2009 r. (kopia: k.91), porozumienie z 30.03.2010 r. (kopia: k.92), porozumienie z 30.12.2010 r. (kopia: k.93), porozumienie z 15.12.2011 r. (kopia: k.94), pismo z 28.12.2012 r. (kopia: k.95), porozumienie z 31.12.2012 r. (kopia: k.96)
- zeznania P. H. (k.109)
- zeznania H. P. (k.109)
- przesłuchanie Z. Z. w charakterze powoda (k.116)
- przesłuchanie W. A. w charakterze strony pozwanej (k.116)

Powód w tym okresie poza zatrudnieniem u strony pozwanej uzyskiwał przychody również z prowadzonej we własnym imieniu działalności gospodarczej w zakresie projektowania w branży drogowej. Zarząd strony pozwanej oraz przełożeni powoda wiedzieli o tym, że powód prowadzi działalność gospodarczą. Pracodawca sądził, że powód nie decyduje się na zatrudnienie w pełnym etacie właśnie z uwagi na to, że kolidowałoby to z jego działalnością zawodową prowadzoną na własną rękę.

#### ***Dowody:***

- zeznania P. H. (k.109)
- częściowo: przesłuchanie Z. Z. w charakterze powoda (k.116)
- przesłuchanie W. A. w charakterze strony pozwanej (k.116)

Struktura wynagrodzenia powoda była tak ukształtowana, że jego suma zależna była nie tyle bezpośrednio od wymiaru etatu, lecz od liczby przyjętych i wykonanych zleceń prac projektowych. Wynikało to z faktu, iż poza wynagrodzeniem zasadniczym powód otrzymywał premie regulaminowe uzależnione od wartości wykonanych prac projektowych. Z uwagi na to, że powód wykonywał dużo zleceń projektowych, jego wynagrodzenie z uwzględnieniem premii w latach 2010 r. – 2013 r. wynosiło odpowiednio: 166.015,40 zł, 110.046,38 zł, 117.332,87 zł oraz 115.629,11 zł brutto rocznie.

#### ***Dowody:***

- regulamin wynagradzania z 1.01.2013 r. (k.50-73)
- kopie PIT-11 (k.97-101)
- zeznania P. H. (k.109)
- przesłuchanie W. A. w charakterze strony pozwanej (k.116)

W czerwcu 2013 r. zarząd strony pozwanej podjął decyzję o tym, że w związku z podejrzeniami, że niektórzy z pracowników podjęli współpracę z konkurencyjnymi przedsiębiorcami, wszyscy pracownicy zostaną zobowiązani do tego, aby się od tego rodzaju współpracy powstrzymać. Wcześniej nie dyscyplinowano pracowników w tym zakresie, gdyż pozyskiwanie zleceń było łatwiejsze i nie przywiązywano tak dużej wagi do kwestii współpracy pracowników z innymi podmiotami gospodarczymi. W ostatnim okresie ujawniły się jednak okoliczności, które rodziły podejrzenia, że pracownicy mogą współpracować z konkurencją, wykorzystując przy tym sprzęt i wiedzę uzyskaną u pracodawcy.

#### **Dowody:**

- zeznania P. H. (k.109)
- zeznania K. Ł. (k.109)
- przesłuchanie W. A. w charakterze strony pozwanej (k.116)

W czerwcu 2013 r. powodowi, podobnie jak wszystkim innym pracownikom strony pozwanej, przedstawiono do podpisu umowę o zakazie konkurencji w trakcie trwania umowy o pracę. Zgodnie z tą umową, pracownik zobowiązywał się w okresie zatrudnienia u pracodawcy nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę. Za działalność konkurencyjną miały być uważane następujące czynności: (1) prowadzenie przedsiębiorstwa we własnym imieniu lub za pośrednictwem osoby trzeciej, jeżeli jest ona konkurencyjna wobec pracodawcy; (2) zasiadanie w organach podmiotów konkurencyjnych wobec pracodawcy; (3) występowanie w charakterze pełnomocnika, prokurenta czy agenta podmiotów konkurencyjnych; (4) świadczenie pracy w oparciu o umowę o pracę, umowę zlecenia, umowę o dzieło czy na innej podstawie, na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy, a także na rzecz podmiotów, z którymi pracodawca w ramach prowadzonej działalności gospodarczej współpracował lub nadal współpracuje; (5) wykonywanie doradztwa na rzecz podmiotów konkurencyjnych wobec pracodawcy, a także na rzecz podmiotów, z którymi pracodawca w ramach prowadzonej działalności gospodarczej współpracował lub nadal współpracuje. Zgodnie z umową podmiotem konkurencyjnym wobec pracodawcy miało być każde przedsiębiorstwo lub działalność na terenie Rzeczypospolitej Polskiej oraz za granicą, niezależnie od formy organizacyjnej i prawnej, którego przedmiot działalności jest zbieżny z zakresem działalności pracodawcy. Pracownik zobowiązywał się ponadto w okresie zatrudnienia nie świadczyć pracy na podstawie umowy o pracę, kontraktu menadżerskiego, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na jakiegokolwiek innej podstawie na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy, a także zobowiązywał się do niewykonywania pracy bądź usług na rzecz podmiotów, z którymi pracodawca współpracował lub obecnie współpracuje. Naruszenie umowy stanowić miało, zgodnie z obowiązującym Regulaminem Pracy, podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracownicy zostali poinformowani, że w razie wątpliwości co do przedstawionego im projektu umowy mają zwracać się z pytaniami do przełożonych lub bezpośrednio do zarządu. Wszyscy pracownicy poza powodem podpisali umowy o zakazie konkurencji. Powód nie zgłaszał, że zapisy umowy o zakazie konkurencji są dla niego niejasne czy niezrozumiałe, nie zwracał się też o żadne wyjaśnienia.

Powód przez dłuższy czas powstrzymywał się z podpisaniem umowy o zakazie konkurencji. P. H. kilkakrotnie zwracał się do niego z pytaniem, czy umowę podpisze. Powód mówił, że zastanawia się nad decyzją, gdyż prowadzi własną działalność gospodarczą. P. H. powiedział mu, że jeśli ma jakieś wątpliwości, powinien omówić je bezpośrednio z zarządem. Z podobnymi zapytaniami zwracała się do powoda pracownica zajmująca się sprawami kadrowymi - K. Ł.. Powód zapytał ją, czy skutkiem niepodpisania umowy może być zwolnienie go. K. Ł. powiedziała mu, że nie wie, jaką decyzję podejmie zarząd firmy.

W dniu 19 sierpnia 2013 r. powód ostatecznie odmówił podpisania umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania umowy o pracę.

**Dowody:**

- projekt umowy o zakazie konkurencji (k.26)
- notatka służbowa z 20.08.2013 r. (w aktach osobowych, kopia: k.27)
- zeznania P. H. (k.109)
- zeznania K. Ł. (k.109)
- zeznania A. M. (k.116)
- częściowo: przesłuchanie Z. Z. w charakterze powoda (k.116)
- przesłuchanie W. A. w charakterze strony pozwanej (k.116)

Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej Regulaminem Pracy z dnia 1 stycznia 2013 r., pracownik bez pisemnej zgody pracodawcy nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną. Na tę okoliczność musi być zawarta stosowna umowa. Za konkurencyjne uznaje się prace znajdujące się w głównym nurcie działalności strony pozwanej, a w szczególności opracowania projektowe czy doradcze we wszystkich etapach od koncepcji do projektu roboczego dla następujących obiektów i rodzajów przedsięwzięć: (1) maszyny podstawowe (koparki, zwałowarki, koparko-zwałowarki itp.), (2) układy transportu taśmowego i jego elementy, (3) systemy przeładunku i składowania materiałów sypkich oraz innych masowych i ich elementy, (4) układy nawęglania, odpielania i odsiarczania w elektrowniach i elektrociepłowniach, (5) zagospodarowanie odpadów energetycznych w technologii P., (6) projekty robót górniczych dla kopalń odkrywkowych, w tym w szczególności dla kopalń węgla brunatnego, (7) obiekty i zagadnienia dotyczące hydrogeologii, hydrologii, hydrotechniki oraz odwodnienia wglębnego i powierzchniowego w kopalniach odkrywkowych, w tym szczególnie w kopalniach węgla brunatnego, (8) problematyka zagrożeń geotechnicznych w kopalniach odkrywkowych i obiektach z nimi związanych, (9) obiekty i zagadnienia ochrony środowiska (wód, powietrza, hałasu, powierzchni ziemi) w kopalniach odkrywkowych, elektrowniach, elektrociepłowniach i obiektach z nimi związanych (np. warsztaty), (10) oceny wpływu na środowisko, (11) obiekty budownictwa przemysłowego i sanitarnego w kopalniach węgla brunatnego, elektrowniach i elektrociepłowniach, (12) duże obiekty budowlane (hale remontowe, produkcyjne, centra handlowe itp.), (13) zasilanie elektryczne i sterowanie dla obiektów wymienionych powyżej.

**Dowody:**

- regulamin pracy z 1.01.2013 r. (k.31-41)

Pismem z 20 sierpnia 2013 r. strona pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego 30 listopada 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazała utratę zaufania spowodowaną odmową podpisania umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania umowy o pracę.

**Dowody:**

- pismo z 20.08.2013 r. (k.6)

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dokumentację dotyczącą przebiegu zatrudnienia powoda, a ponadto w oparciu o zeznania świadków i posiłkowo w oparciu o dowód z przesłuchania stron. Okoliczności sprawy wynikały z tych dowodów w sposób zasadniczo zbieżny, różnice dotyczyły wyłącznie interpretacji poszczególnych zdarzeń.

Jeśli chodzi o roszczenie o zapłatę kwoty odszkodowania przekraczającej kwotę 23.886,54 zł z odsetkami, Sąd postępowanie umorzył na podstawie art. 203 k.p.c. w zw. z art. 355 k.p.c. Pismem z 29.11.2013 r. (k.45) powód ograniczył swe żądanie, w pozostałym zakresie w dorozumiany sposób pozew cofając; strona pozwana nie sprzeciwiła się ograniczeniu powództwa i nie było podstaw, aby uznać je za niedopuszczalne. W związku ze skutecznym cofnięciem w tej części pozwu zachodziły podstawy do umorzenia postępowania, stąd Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku.

Podstawę prawną roszczenia powoda zawierał art. 45 § 1 k.p., który stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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. W niniejszej sprawie konieczne było zbadanie, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista, prawdziwa i w okolicznościach sprawy uzasadniona. Powód nie kwestionował formalnej poprawności wypowiedzenia i Sąd nie dopatrył się w tym zakresie żadnych uchybień po stronie pracodawcy.

Z regulacją art. 45 § 1 k.p. koresponduje art. 30 § 4 k.p., w myśl którego „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony (...) powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.” Pracodawca ma obowiązek wskazać w sposób konkretny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie zwolnienia pracownika i umożliwić mu polemikę na drodze sądowej z decyzją pracodawcy. Wypowiedzenie będzie zasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna obiektywnie istnieje, a ponadto w okolicznościach sprawy może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy. Sąd dokonując oceny zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli jedynie w granicach **przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy** o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 1.02.2000 r., I PKN 496/98, OSNP 2001/12/410; z 19.02.1999 r., I PKN 571/98, OSNP 2000/7/266; z 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNP 1999/21/688). Pracodawca nie może zatem ich uzupełniać w toku procesu, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, już po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli.

Przed przystąpieniem do dalszych rozważań należy podkreślić, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest typowym, normalnym sposobem rozwiązywania stosunku pracy. Pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań zakładu pracy i umożliwi stworzenie takiego zespołu pracowniczego, który w najlepszym stopniu zrealizuje oczekiwania pracodawcy. Co prawda uprawnienie do wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne – przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Z treści oświadczenia woli pracodawcy z 20.08.2013 r. (k.6) wynika, iż przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była utrata zaufania pracodawcy. Pracodawca doprecyzował tę przyczynę wskazując, że utrata zaufania wynikała z odmowy podpisania umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania umowy o pracę. W orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że utrata zaufania pracodawcy do pracownika, o ile wynika z uzasadnionych przesłanek, może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy. Każdy pracodawca ma prawo takiego doboru pracowników, by mógł mieć do nich zaufanie w zakresie dbałości o interes zakładu pracy, rzetelności, sumienności. Dotyczy to nie tylko osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy, ale także osób, które z uwagi na zajmowane stanowisko i powierzane obowiązki mają dostęp do informacji o szczególnym znaczeniu dla pracodawcy, np. z uwagi

na tajemnicę przedsiębiorstwa. Powód zaliczał się do takich pracowników, przede wszystkim z uwagi na szeroki dostęp do informacji o realizowanych przez stronę pozwaną projektach.

Jednakże utrata zaufania sama w sobie – nawet jeśli rzeczywiście nastąpiła – nie zawsze stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Warunkiem jest, by pracownikowi można było obiektywnie przedstawić zarzut zawiedzenia zaufania pracodawcy, bądź to poprzez naruszenie obowiązków pracowniczych, bądź to w inny sposób. Innymi słowy, pracodawca nie może powołać się wyłącznie na sam fakt utraty zaufania do pracownika, w oderwaniu od faktycznych okoliczności związanych z przebiegiem zatrudnienia, a więc nie może oprzeć wypowiedzenia wyłącznie na swoich własnych subiektywnych odczuciach względem pracownika. Konieczność zobiektywizowania utraty zaufania ma doniosłe znaczenie dla oceny prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę – oznacza bowiem, że nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie (nawet jeśli bezspornie faktycznie doszło do utraty zaufania po stronie pracodawcy). Utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej, nie może być zatem uzasadniana arbitralną oceną albo subiektywnym odczuciem pracodawcy, jego pozbawionymi podstaw uprzedzeniami, wreszcie – mylną bądź wybiórczą oceną działań pracownika (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 25.11.1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538 albo z 31.03.2009 r., II PK 251/08, Lex nr 707875). Z praktycznego punktu widzenia oznacza to, że pismo wypowiedzające umowę o pracę winno konkretyzować przyczynę w sposób dalej idący, niż jedynie przez powołanie się na utratę zaufania – w każdym wypadku powinno dodatkowo wskazywać obiektywnie zaistniałe, niepożądane czy wręcz naganne zachowania pracownika, uzasadniające utratę zaufania do niego. W niniejszej sprawie pracodawca z tego obowiązku się wywiązał, wskazując, że utracił do powoda zaufanie ze względu na brak u powoda woli zobowiązania się, że będzie **w czasie trwania zatrudnienia** powstrzymywał się od działalności konkurencyjnej względem pracodawcy.

Zauważyć należy w związku z tym, że strona pozwana zatrudniając powoda nie zawierała z nim żadnej umowy wyłączającej prowadzenie przez powoda działalności konkurencyjnej. Co do zasady, zakaz konkurencji **po ustaniu zatrudnienia** musi wynikać z odrębnej umowy, zawartej na zasadach wynikających z art. 101<sup>1</sup>-101<sup>2</sup> k.p. Jeśli natomiast chodzi o konkurencję **w czasie trwania zatrudnienia**, problem jest nieco bardziej złożony. W orzecznictwie i piśmiennictwie podnosi się, że w pewnych okolicznościach zakaz konkurencji w czasie zatrudnienia może wynikać bezpośrednio z przepisów dotyczących obowiązków pracowniczych, tzn. może być wywodzony z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., który stanowi, że pracownik jest obowiązany dbać o dobro zakładu pracy, a zatem w szczególności jest obowiązany powstrzymywać się od takiej działalności, która byłaby działaniem na szkodę pracodawcy. Wskazuje się w związku z tym, że obowiązek lojalności pracownika względem pracodawcy i obowiązek należytej dbałości o jego interesy obejmuje niekiedy również nakaz powstrzymywania się od działalności o charakterze konkurencyjnym względem pracodawcy. W niniejszej sprawie bezspornie powód żadnej umowy dotyczącej zakazu konkurencji nie podpisywał, bezspornie również zakaz taki – jeśli chodzi o **o czas trwania stosunku pracy** – wynikał z regulaminu pracy, obowiązującego u strony pozwanej. Poza sporem pozostawało wreszcie, że powód w sierpniu 2013 r. odmówił podpisania zaproponowanej mu umowy.

Strona pozwana w toku procesu wyjaśniła, z jakich względów zwróciła się do pracowników o pisemne zobowiązanie się do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy. Wskazała, że zaistniały podejrzenia, że część pracowników taką działalność może prowadzić – zaś intencją strony pozwanej było skonkretyzowanie zakazu wynikającego z regulaminu pracy i przypomnienie o nim pracownikom. W firmie już wcześniej zresztą takie umowy stosowano (por. np. zeznania P. H. – 00:13:15).

Wbrew temu, co wywodził powód, sam fakt, że był on zatrudniony na część etatu, nie oznaczał niejako automatycznie, że pracodawca godził się na podejmowanie przez niego działalności, która rodziłaby obawy co do swego konkurencyjnego charakteru. Przede wszystkim przypomnieć wypada, że powód zatrudniony był – co do samej zasady – w pełnym wymiarze czasu pracy. Obniżenie wymiaru zatrudnienia miało tylko czasowy charakter i nastąpiło z inicjatywy powoda. Materiał dowodowy potwierdził, że pierwotnie obniżenie wysokości etatu wiązało się z programem oszczędnościowym, który przejściowo wdrożono u strony pozwanej. W ramach tego programu pracownicy z pracowni, w której zatrudniony był powód, zgodzili się, aby na okres kilku miesięcy ich etaty były obniżone do 3/4; po upływie

uzgodnionego okresu pracownicy powrócili do zatrudnienia w pełnym pierwotnym wymiarze. W przypadku powoda było odmiennie – sam powód zaproponował, aby jego etat ograniczyć aż do 1/2, ponadto gdy inni pracownicy wracali do poprzednich zasad zatrudnienia, powód nie był tym zainteresowany i mimo nalegań pracodawcy ponawiał wnioski o dalsze zatrudnienie go na 1/2 etatu. Zgodnie z wiedzą pracodawcy wiązało się to z faktem, że powód prowadził własną działalność gospodarczą i nie na rękę było mu zobowiązywać się wobec pracodawcy, że będzie pracował przez 8 godzin dziennie. Zatrudnienie na 1/2 etatu dawało mu większą swobodę dysponowania swym czasem, a zarazem – ze względu na przyjęte w firmie zasady wynagradzania – miał gwarancję, że jego wynagrodzenie nie ulegnie w praktyce radykalnemu obniżeniu, gdyż póki będzie wykonywał odpowiednią ilość prac projektowych (tyle że tym razem nie zawsze w godzinach pracy w miejscu ustalonym przez pracodawcę) otrzyma premie porównywalne z poprzednimi okresami albo nawet wyższe. W ocenie Sądu pogląd strony pozwanej był trafny; zeznania przesłuchanych osób nie potwierdziły tezy powoda, że takie ukształtowanie zasad jego zatrudnienia (zwłaszcza po marcu 2010 r.) wynikało z potrzeb pracodawcy i było przez niego narzucone. Nie można zatem podzielić stanowiska powoda, że poprzez sam fakt narzucenia mu zatrudnienia w wymiarze 1/2 etatu i obniżenia wynagrodzenia do połowy poprzedniego, pracodawca domyślnie zezwolił powodowi na prowadzenie dodatkowej działalności zarobkowej. Przeciwnie, okoliczności sprawy wskazują, że to powód sam podjął decyzję o podjęciu takiej dodatkowej działalności i następnie tak ukształtował zasady swego zatrudnienia, aby w jak najmniejszym stopniu kolidowały z jego pozapracowniczą aktywnością zawodową. To, że strona pozwana wiedziała o działalności gospodarczej powoda i się na nią godziła, nie oznacza, że miała obowiązek tak czynić przez cały dalszy okres zatrudnienia, zwłaszcza, że nic nie wskazuje na to, aby jej akceptacja dla dodatkowej działalności zarobkowej powoda rozciągała się też na sytuację działalności konkurencyjnej.

Sąd nie uznał za uzasadnione także i zarzutów powoda odnoszących się do tego, że zaproponowana umowa była niezgodna z przepisami kodeksu pracy czy też niejasna, i że w związku z tym odmowa jej podpisania była uzasadniona i nie mogła powodować utraty zaufania do pracownika. Co do zasady istotnie w przypadku, gdy tego typu umowa narusza przepisy prawa pracy, odmowa jej podpisania przez pracownika nie uzasadnia wypowiedzenia mu stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3.11.1997 r., I PKN 333/97, OSNP 1998/17/499). Zdaniem Sądu nic nie wskazuje na to, aby zaoferowana powodowi do podpisu umowa w oczywisty, rażący sposób godziła w obowiązujące przepisy. Powód naruszenia przepisów prawa pracy doszukiwał się w braku w umowie takiej definicji pojęcia „działalności konkurencyjnej”, która odwoływałaby się do skonkretyzowanego przedmiotu działalności strony pozwanej i w precyzyjny sposób określałaby, w jakim zakresie działalność własna powoda (tj. projektowanie w branży drogowej) może być uznana za działalność konkurencyjną. Wbrew temu, co wywodzi powód, nie ma ustawowego obowiązku, aby pojęcie działalności konkurencyjnej było w umowie tak dokładnie oznaczone. Pojęcie to – w mniejszym lub większym zakresie – wynika z obowiązujących przepisów, jak również ze zwyczajów przyjętych w obrocie. Poza tym w okolicznościach sprawy było ono dookreślone również w regulaminie pracy obowiązującym u strony pozwanej. Nie jest to pojęcie, które bez wypełnienia go dodatkową treścią w umowie będzie całkowicie niejasne czy też niezrozumiałe – przeciwnie, tylko w niektórych przypadkach niezbędne jest szczegółowe doprecyzowanie go na gruncie konkretnego przedmiotu działalności pracodawcy. W realiach niniejszej sprawy zdaniem Sądu nie było niezbędne dla ważności umowy, aby zawierała ona dodatkowe zapisy odnoszące się do tego, jak na jej gruncie rozumieć należy działalność konkurencyjną. Powód jako wieloletni pracownik doskonale wiedział, czym zajmuje się strona pozwana i w jakim zakresie jego działalność projektowa może być zbieżna z tym, co realizował na rzecz pracodawcy. Pojęcie działalności konkurencyjnej było - co do formy jej prowadzenia - oznaczone w umowie; ponadto w zakresie przykładowego wskazania przedmiotu działalności konkurencyjnej wskazówki zawierał regulamin pracy.

Nadto wskazać należy, że powód nie sygnalizował pracodawcy, że nie rozumie zapisów umowy o zakazie konkurencji, że są one dla niego niejasne czy też że budzą u niego obawy co do tego, jaką działalność będzie mógł podejmować, a jaką powinien zgłaszać pracodawcy w celu uzyskania od niego zgody. Powód nie podejmował działań zmierzających do wyjaśnienia swych rzekomych wątpliwości ani też nie próbował się dowiedzieć, czy projekt umowy może być zmieniony w taki sposób, aby wszelkie niejasności zostały usunięte. Zdaniem Sądu świadczy to o tym, że powód w rzeczywistości w ogóle nie miał zamiaru podpisania przedmiotowej umowy i jego twierdzenia, jakoby zamiar taki miał, a jedyną przeszkodą były niejasności w umowie, stanowią wyłącznie linię obrony w niniejszym postępowaniu,

stworzoną niejako post factum. Zaznaczenia wymaga fakt, że powodowi pozostawiono dużo czasu na podjęcie decyzji i nic nie stało na przeszkodzie, aby w tym okresie czynił starania o wyjaśnienie jakichkolwiek wątpliwości co do umowy.

Jak słusznie wskazywał Sąd Najwyższy, odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji (i to nawet **po** ustaniu stosunku pracy, a nie tylko **w czasie jego trwania**) może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem (por. uzasadnienie wyroku z 12.02.2013 r., II PK 165/12, Lex 1321731 albo wyroku z 24.09.2003 r., I PK 411/02, OSNP 2004/18/316). Jeżeli bowiem pracownik nie chce zawrzeć umowy o zakazie konkurencji, może to być pośrednim dowodem na jego brak lojalności czy też chęć przedsięwzięcia aktualnie lub w przyszłości działań godzących w interes pracodawcy. Oczywistym jest, że jeśli pracownik **wprost odmawia zobowiązania się wobec pracodawcy do zachowywania się w sposób, który zdaniem pracodawcy jest konieczny z punktu widzenia interesów zakładu pracy** – to usprawiedliwione interesy pracodawcy wymagają, aby współpracę z takim pracownikiem zakończyć, niezależnie od tego, czy pracodawca ma konkretne dowody na to, że pracownik działa albo zamierza działać na jego szkodę, czy też takimi dowodami nie dysponuje.

Bezsprzecznie jedną z podstawowych zasad prawa pracy (a także jedną z konstytucyjnych wolności) jest swoboda podjęcia zatrudnienia i swoboda wyboru formy wykonywania zawodu. Przepisy o zakazie konkurencji, zawarte w kodeksie pracy, nie wprowadzają bezwarunkowego zakazu konkurencyjnej działalności zarobkowej, a jedynie umożliwiają stronom stosunku pracy wprowadzenie – za obopólną zgodą – takiego zakazu. Pracownik z reguły nie ma obowiązku godzić się na objęcie go takim zakazem (jeśli wprowadzenie takiego zakazu wymaga zawarcia odrębnej umowy), ale nie oznacza to, że pracodawca musi godzić się na to, że pracownik który odmawia zaakceptowania takiego zakazu, nadal będzie u niego zatrudniony (a zatem, w praktyce, pracodawca nie ma obowiązku tolerowania ewentualnego prowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej). Tym samym, pracownik, który odmawia wyrażenia zgody na wprowadzenie do jego obowiązków pracowniczych zakazu konkurencji, musi liczyć się z tym, że pracodawca zrezygnuje z dalszego zatrudniania go. Jest to tym bardziej oczywiste, gdy zakaz konkurencji dotyczy ma wyłącznie **okresu w czasie trwania stosunku pracy**, a więc okresu, gdy co do zasady pracownik i tak ma **ustawowy** obowiązek niedziałania na szkodę pracodawcy. Pojawienie się ze strony pracodawcy takich oczekiwań pod adresem pracownika po upływie pewnego czasu od nawiązania stosunku pracy nie może być uznane za zachowanie „nielojalne” wobec pracownika. Po pierwsze, w niniejszej sprawie powoda zatrudniano w 1998 r., zatem oczywistym jest, że w 2013 r. sytuacja rynkowa pracodawcy – a tym samym jego potrzeby i oczekiwania wobec pracowników – mogła ulec zmianie. Po drugie, przy zatrudnianiu powoda pracodawca nie miał wiedzy o tym, że powód zamierza prowadzić w większym zakresie własną działalność gospodarczą, zaś powód godził się na zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy, a nie na część etatu. W 2013 r. sytuacja była odmienna: powód od wielu lat nalegał na zatrudnianie go w ograniczonym wymiarze czasu pracy, przy czym zgodnie z wiedzą pracodawcy motywowane było to właśnie chęcią poświęcenia więcej czasu własnej działalności powoda. W takiej sytuacji trudno zarzucać pracodawcy, że nie zawarł z powodem umowy o zakazie konkurencji przy zatrudnianiu go i że przedstawił mu taką propozycję dopiero w 2013 r. Warto w tym miejscu podkreślić, że działania pracodawcy były tożsame w stosunku do wszystkich pracowników, zatem nie można podzielić stanowiska powoda, że przedstawienie mu do podpisu umowy o zakazie konkurencji miało być jedynie pretekstem do zwolnienia go. Powód nie został potraktowany w żaden szczególnie sposób – postawiono przed nim takie same wymagania i oczekiwania, jak przed pozostałymi zatrudnionymi osobami.

Z powyższych przyczyn Sąd uznał, że wypowiedzenie było uzasadnione i nie naruszało przepisów prawa pracy, a tym samym oddalił powództwo w tym zakresie, w jakim zostało ono ostatecznie podtrzymane (punkt II wyroku).

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie III wyroku w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. W orzecznictwie przyjmuje się, że „szczególnie uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. może zająć w szczególności,

gdy z uzasadnionych względów powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20.12.1979 r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25.02.1975 r., II PR 302/74, Lex nr 7664 lub postanowienia z 7.01.1982 r., II CZ 191/81, Lex nr 8389). W niniejszej sprawie zdaniem Sądu powód mógł żywić subiektywne przekonanie o zasadności swych żądań ze względu na to, że co do samej zasady pracownik nie ma obowiązku podpisywania umowy o zakazie konkurencji, zaś od powoda przez wiele lat nie wymagano takich zobowiązań. Powód nie miał przy tym wiedzy, że pracodawca zamierza zwolnić osoby, które umów nie podpiszą. Nadto powód występując z powództwem miał wątpliwości co do zgodności z kodeksem pracy przedstawionego mu projektu umowy o zakazie konkurencji. W tej sytuacji zdaniem Sądu względy słuszności przemawiały za odstąpieniem od obciążania powoda kosztami procesu.

W punkcie IV sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją odpowiednio stosowanego art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej, natomiast powód, który sprawę przegrał, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.