

Sygn. akt IV P 421/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 kwietnia 2015 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska-Rozmus
Protokolant: st. sekr sąd. Danuta Zakrzewska	

po rozpoznaniu w dniu 09 kwietnia 2015 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa D. K. (1)

przeciwko (...) S.A. we W.

o odszkodowanie za okres obowiązywania zakazu konkurencji

I zasądza od pozwanego (...) SA we W. na rzecz powoda D. K. (1) kwotę (...) tytułem odszkodowania za okres obowiązywania zakazu konkurencji wraz z ustawowymi odsetkami co do kwot:

(...) złotych od dnia 31 sierpnia 2014r. do dnia zapłaty,

(...) złotych od dnia 01 września 2014r. do dnia zapłaty,

II w pozostałym zakresie oddala powództwo,

III nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Olsztynie) kwotę (...) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych,

IV wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do punktu pierwszego w całości.

IV P 421/14

UZASADNIENIE

Powód D. K. (1) w pozwie skierowanym przeciwko (...) SA we W. wniósł o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kwoty (...). Uzasadniając pozew wskazał, iż był pracownikiem pozwanego a w dniu 01.02.2014r. została zawarta umowa o zakazie konkurencji. W dniu 29.04.2014r. wypowiedziano powodowi umowę o pracę w zw. z art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy (...). Zgodnie z przepisami umowy o zakazie konkurencji przez okres 3 miesięcy przysługuje mu odszkodowanie. Uzyskał informację, iż odszkodowanie nie zostanie mu wypłacone. Powód wskazał, że nie podjął działalności konkurencyjnej i pomimo wezwania do zapłaty odszkodowania nie otrzymał go.

W odpowiedzi na pozew (...) SA we W. wniósł o oddalenie powództwa.

Uzasadniając swoje stanowisko, pozwany wskazał, iż w dniu 29.04.2014r. z powodem rozwiązano nie tylko umowę o pracę ale również umowę o zakazie konkurencji. Powodowi został przekazany egzemplarz wypowiedzenia umowy o pracę i umowy o zakazie konkurencji, jednak odmówił on złożenia podpisu potwierdzającego otrzymanie każdego z tych pism twierdząc, iż znajduje się na zwolnieniu lekarskim. Dokument ten nie został również przesłany pozwanej w późniejszym terminie zgodnie z zapowiedzią powoda. Fakt rozwiązania umowy o zakazie konkurencji został wskazany następnie przez pozwaną w wiadomości e mail adresowanej do członka zarządu pozwanej jak również w piśmie z dnia 25.07.2014r., które stanowiło odpowiedź na roszczenia powoda.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód D. K. (1) był zatrudniony u pozwanego (...) SA we W. od dnia 04.11.2013r.. Początkowo na okres próbny a następnie od 01.02.2014r. na czas określony do 31.01.2017r. Został zatrudniony na stanowisku menagera ds eksploatacji .

(dowód: umowy o pracę k. 4-5v)

W dniu 01.02.2014r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z postanowieniami umowy pracownik zobowiązuje się po ustaniu stosunku pracy nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę (par.1 pkt.2). Zakaz konkurencji obowiązywać miał Pracownika przez okres 3 miesięcy licząc od dnia ustania stosunku pracy (par. 1 pkt. 5). Pracownikowi przysługuje przez okres trwania zakazu konkurencji odszkodowanie w wysokości 25 % wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres 3 miesięcy , miesięcznie płatne ostatniego dnia każdego miesiąca trwania zakazu (par. 1 pkt.6).

Zgodnie z par. 2 umowy Pracodawca zastrzega sobie prawo wypowiedzenia niniejszej umowy z zachowaniem 14-dniowego okresu wypowiedzenia w przypadku ustania przyczyn uzasadniających istnienie zakazu konkurencji. W takim przypadku umowa o zakazie konkurencji rozwiąże się , a strony zostaną zwolnione z wzajemnych świadczeń.

(dowód: umowa k. 6-7)

W dniu 29.04.2015r. powód został wezwany przez swoją przełożoną J. M. (1)- dyrektora regionalnego, do stawienia się w siedzibie pracodawcy w D.. Zjawił się tam około godziny 10:00. Podpisał listę obecności, przy czym powód jako pracownik na mobilnym stanowisku pracy podpisywał listy obecności za dłuższe okresy w trakcie swoich sporadycznych wizyt w siedzibie pracodawcy. Po krótkiej chwili został poproszony do gabinetu dyrektor , w którym znajdowała się także M. B. (1).

Dyrektor miała przygotowane dla powoda do wręczenia i podpisania przez niego dokumenty taki m.in. jak wypowiedzenie umowy o pracę, wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji, kartę obiegową. Zanim J. M. wręczyła powodowi powyższe dokumenty poinformowała powoda, że jest to rozwiązanie umowy o pracę , przy czym będą się z tym faktem wiązały wszystkie profity związane z wypowiedzeniem umowy o pracę . Wyjaśniła, że spółka zmieniła założenia co do swojego funkcjonowania i jest likwidowane stanowisko pracy powoda. Stwierdziła, że decyzja ta nie ma związku z osobą powoda.

Po tym krótki wstępie gdy powód zorientował się , iż J. M. chce mu wręczyć wypowiedzenie umowy o pracę oświadczył, że przebywa na zwolnieniu lekarskim i niczego nie podpisze i nie przyjmie żadnych dokumentów. Następnie opuścił pomieszczenie.

Po jego wyjściu J. M. sporządziła krótką notatkę ze spotkania , pod którą podpisała się ona i M. B. (1).W notatce stwierdzono m.in., iż pracownik odmówił podpisania wypowiedzenia w obecności J. M. i asystentki M. B.. Notatkę spisano na odwrocie wypowiedzenia umowy o pracę.

Dyrektor nie poinformowała powoda, że wśród dokumentów znajduje się także wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji. Podczas spotkania nie poinformowała powoda, że wypowiedzeniu miałyby ulec także ta umowa.

Po wyjściu z gabinetu dyrektora, powód jeszcze przez około 2 godziny przebywał na terenie siedziby pracodawcy. W tym czasie dokonał przy udziale M. B. zdania sprzętu służbowego i rozliczenia z pozwaną spółką w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę, rozmawiał także z dyrektorem J. M. czy istnieje możliwość aby ktoś odwiózł go do O. ponieważ musiał zdać samochód służbowy, którym tego dnia przyjechał do pracy. Atmosfera pomiędzy powodem a dyrektorem M. była w tym czasie normalna i spokojna.

Przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy powoda w strukturach Pracodawcy. Przesłanka ta stanowiła wyłączny powód wypowiedzenia umowy o pracę - w związku z art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W dniu 30.04.2014r. powód przesłał pracodawcy informację mail wraz ze skanem zwolnienia lekarskiego na dzień 29.04.2014r. Również w tym samym dniu wysłał oryginał zwolnienia. Pierwotnie powód nie miał zamiaru okazywać pracodawcy powyższego zwolnienia i z niego korzystać.

Po ustaniu stosunku pracy powód zwracał się listownie i telefonicznie do pracodawcy z wnioskiem o wypłatę odszkodowania na podstawie umowy o zakazie konkurencji. Prowadził także rozmowy w sprawie sprostowania świadectwa pracy. Przez cały ten czas pracodawca nie złożył mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o zakazie konkurencji.

(dowód: wypowiedzenie umowy k. 8, pismo k. 10-11, wypowiedzenie k. 27, korespondencja k. 28-30, 38-41, zeznania świadka M. B. k. 62v-63, J. M. k. 63-64, J. P. k. 64-64v, przesłuchanie D. K. k. 65-65v w zw. z k. 47-49, akta osobowe- wypowiedzenie umowy o pracę i notatka- k. 2-2v cz.c)

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż Sąd dokonując ustaleń w sprawie oparł się na całości zebranego w sprawie materiału dowodowego w tym w szczególności na zeznaniach świadków i przesłuchaniu powoda. Należy stwierdzić, iż oświadczenia tych osób co do zasady są zbieżne tj w zakresie najważniejszych okoliczności (odbycie spotkania w dniu 29.04.2014r., krótka rozmowa podczas spotkania). Nie mniej jednak istnieją obszary, w których się różnią. Poniżej zostaną omówione dowody w zakresie w jakim Sąd dokonał na ich podstawie ustaleń faktycznych w sprawie.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że okoliczności w jakich przedstawiciel pracodawcy starał się wręczyć powodowi dokument wypowiedzenia umowy o pracę świadczą o skuteczności dokonanego wypowiedzenia tej umowy. Powód faktycznie nie przebywał w tym dniu na zwolnieniu, albowiem stanął się w siedzibie pracodawcy z wolą świadczenia pracy. Nie chciał w ogóle informować pracodawcy o fakcie otrzymania zwolnienia lekarskiego. Tym samym, zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego, w sytuacji jak powyżej wskazana, przyjmuje się, iż pracownik był w pracy, świadczył ją a pracodawca w sposób skuteczny dokonał wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyrok SN z 11 grudnia 1996 r., I PKN 36/96, LexisNexis nr 319103, OSNAPiUS 1997, nr 14, poz. 251, wyroki SN z 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, LexisNexis nr 320422, OSNAPiUS 1997, nr 15, poz. 268, oraz z 23 stycznia 1998 r., I PKN 501/97, LexisNexis nr 332835, OSNAPiUS 1999, nr 1, poz. 15). Albowiem jak wynika z poczynionych ustaleń, powód po pierwszych krótkich informacjach czego dotyczy spotkanie odmówił przyjęcia wypowiedzenia i podpisania go. W związku z tym należy stwierdzić, iż miał realną możliwość zapoznania się z tym pismem.

Istota niniejszej sprawy dotyczy jednak odszkodowania z tytułu przestrzegania przez pracownika zakazu konkurencji. Bezsporny jest fakt podpisania przez strony takiej umowy z dniem 01.04.2014r. i zasad według których miało zostać

wyliczone ewentualne odszkodowanie z tytułu tej umowy. Bezsorna była także wysokość wyliczonego przez powoda odszkodowania.

Pozwany jednakże kwestionując prawo powoda do przedmiotowego odszkodowania wskazał, iż w dniu 29.04.2014r. podczas spotkania powoda z dyrektorem regionu, obok wypowiedzenia umowy o pracę doszło również do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji. W ocenie Sądu stanowisko takie nie znajduje uzasadnienia w okolicznościach sprawy.

Zgodnie z art. 61 par. 1 k.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Z art. 61 kc wynika, że w sprawie składania oświadczeń woli Kodeks cywilny - podobnie jak w poprzednim stanie prawnym - opowiedział się za teorią doręczenia, według której dla przyjęcia, że oświadczenie woli zostało złożone innej osobie, właściwa jest chwila dojścia treści tego oświadczenia do wiadomości tej osoby, a w wypadku oświadczeń woli składanych publicznie - chwila ich publicznego złożenia. Ze względu na interes i bezpieczeństwo obrotu oraz ułatwienia dowodowe domniemywa się, że adresat zapoznał się z treścią oświadczenia, gdy doszło ono do niego w taki sposób, że powzięcie o nim wiadomości stało się możliwe (domniemanie prawne). Art. 61 nie wymaga, aby adresat faktycznie zapoznał się z jego treścią; decydujący charakter ma sama możliwość zapoznania się.(...) Na składającym oświadczenie spoczywa ciężar dowodu, że doszło ono do adresata w sposób umożliwiający mu - według zasad doświadczenia życiowego - zapoznanie się z jego treścią. (Stanisław Rudnicki, Roman Trzaskowski, Tytuł: Komentarz do art.61 Kodeksu cywilnego, Stan prawny:2014.03.01, LEX Omega) Zgodnie ze wskazaną teorią nie wystarczy dojście oświadczenia do adresata (doręczenie), ale konieczna jest także możliwość zapoznania się z jego treścią. Można powiedzieć, że przyjęta teoria należy uwzględnić interesy zarówno autora oświadczenia, jak i podmiotu, do którego jest ono kierowane. Z jednej zatem strony, niezbędne jest, aby oświadczenie dotarło do celu, dając możliwość zapoznania się z nim – w tym przejawia się ochrona adresata. Z drugiej zaś strony, autor oświadczenia, który je prawidłowo skierował, nie musi dowodzić, że ten, do kogo oświadczenie było adresowane, faktycznie się z nim zapoznał. Ryzyko w tym zakresie spoczywa na odbiorcy oświadczenia.(...) Może się także pojawić inna ciekawa sytuacja, w której adresat (przypadkowo lub podstępnie) zapozna się z treścią oświadczenia, zanim ono dotrze do niego zgodnie z wolą autora. Jeżeli oświadczenie woli (choćby w ukończonej postaci) nie zostało jeszcze wysłane, lecz pozostawało w domenie podmiotu przygotowującego się do dokonania czynności, to sama wiedza potencjalnego adresata o treści oświadczenia nie uzasadnia wniosku o jego złożeniu. Nawet gotowy projekt danego komunikatu pozostaje tylko projektem. Konieczne jest jeszcze podjęcie danych kroków w celu skierowania oświadczenia do drugiej strony.

(Michał Wojewoda, Tytuł:Komentarz do art.61 Kodeksu cywilnego, Stan prawny:2014.04.18

LEX Omega)

Przenosząc powyższe uwagi na okoliczności ustalone w niniejszej sprawie należy stwierdzić, iż w zakresie wypowiedzenia powodowi umowy o zakazie konkurencji nie zostały spełnione przesłanki prawidłowego złożenia oświadczenia przez pracodawcę wywołującego skutki materialnoprawne.

W pierwszej kolejności trzeba podkreślić, iż dyrektor regionalna podczas rozmowy w dniu 29.04.2014r. nie poinformowała powoda o wypowiedzeniu umowy o zakazie konkurencji. Podczas tej rozmowy nie padły żadne słowa odnośnie wskazanej umowy. Jak wynika z zeznań M. B., która uczestniczyła w całej rozmowie i nie była bezpośrednio zainteresowana efektem spotkania a także wynikiem niniejszej sprawy sądowej, podczas spotkania nie było mówione o umowie o zakazie konkurencji. Wskazała, że również notatka sporządzona na odwrocie wypowiedzenia umowy o pracę dotyczyła tylko wypowiedzenia umowy o pracę. Należy podnieść, iż analiza treści powyższej notatki faktycznie wskazuje, iż mowa jest w niej tylko o jednym wypowiedzeniu. Brak jest odniesienia do ewentualnych innych dokumentów, które miały być wręczone powodowi podczas spotkania.

Również J. M. zeznała, że nie było podczas spotkania mowy o umowie o zakazie konkurencji.

Natomiast, co potwierdził powód, jak i M. B., dyrektor zapewniła powoda, że zachowa wszelkie uprawnienia pracownicze związane z wypowiedzeniem umowy o pracę.

Co istotne, po wyjściu ze spotkania powód nie wyszedł od razu z siedziby pracodawcy, a jeszcze przebywał w niej około 2 godzin. Również po dniu 29.04.2014r. powód kontaktował się z przedstawicielami pozwanego a pracownicy spółki kontaktowali się z powodem. Nikt wówczas nie podniósł tematu wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji.

W związku z tym, w świetle okoliczności sprawy Sąd nie znalazł podstaw do przyjęcia, że pracodawca złożył wobec powoda oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o zakazie konkurencji i dokonał tego w sposób zgodny z treścią art. 61 par. 1 k.c.. Oświadczenie tej treści nigdy nie padło z ust osób uprawnionych. Również okoliczności spotkania z 29.04.2014r. nie mogły w żaden sposób sugerować powodowi, że dochodzi, obok rozwiązania umowy o pracę, także do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji. Tym samym, należało powództwo uwzględnić.

W świetle postanowień umowy o zakazie konkurencji pracownikowi przysługuje przez okres trwania zakazu konkurencji odszkodowanie w wysokości 25 % wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres 3 miesięcy, miesięcznie płatne ostatniego dnia każdego miesiąca trwania zakazu (par. 1 pkt.6).

Dlatego też Sąd w punkcie I wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę (...) zł z tytułu odszkodowania. Jednocześnie w związku z tym, iż płatność odszkodowania winna być dokonana ostatniego dnia każdego miesiąca odsetki za sierpień winny być naliczone od dnia 01.09.2014r. . W związku z tym w zakresie 1 dnia odsetkowego Sąd oddalił powództwo.

O kosztach sądowych orzeczono po myśli art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 100 k.p.c..

Na podstawie art. 477(2) par. 1 k.p.c. wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności uwzględniając wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus