

Sygn. akt IV P 411/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2015 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Ławnicy:	Halina Ankiewicz Janina Jaszowska
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 10 grudnia 2015 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa T. W. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. w B.

o odszkodowanie

I zasądza od pozwanego - (...) sp. z o.o. w B. na rzecz powoda- T. W. (1) kwotę (...) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami co do kwoty 12.000 zł od dnia 07 lipca 2015r. do dnia zapłaty i od kwoty 3004,50 zł od dnia 10 grudnia 2015r. do dnia zapłaty,

II zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu,

III nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w (...)) kwotę 751 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty,

IV wyrokowi w zakresie punktu pierwszego nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5001,50 złotych (pięć tysięcy jeden 50/100).

IV P 411/15

UZASADNIENIE

T. W. (1) w pozwie skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. w B. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 12.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia stronie pozwanej pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za wypowiedzenie stosunku pracy.

W uzasadnieniu wskazał, iż był zatrudniony u pozwanego od 01.12.1999r. W maju 2015r. przedstawiono powodowi do podpisania umowę o zakazie konkurencji, która obowiązywać miała w trakcie umowy o pracę i w czasie 3 lat po ustaniu stosunku pracy. Powód nie został poinformowany, że w razie wątpliwości co do przedstawionego mu projektu umowy

może zwrócić się z pytaniami do przełożonych lub bezpośrednio do zarządu. Umowy takie zostały przedstawione także pozostałym pracownikom. Pismem z 09.06.2015r. pozwana złożyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę jako przyczynę wskazując utratę zaufania spowodowaną odmową podpisania umowy o zakazie konkurencji oraz obowiązku zachowania tajemnicy służbowej. W ocenie powoda podana przyczyna wypowiedzenia nie była rzeczywista, prawdziwa i jest nieuzasadniona. W ocenie powoda pracodawca nie wywiązał się z obowiązku wykazania prawidłowo przyczyny w postaci utraty zaufania. Zaproponowana umowa była niezgodna z przepisami kodeksu pracy i w związku z tym odmowa jej podpisania była uzasadniona i nie mogła prowadzić do utraty zaufania do pracownika.

Na rozprawie w dniu 10.12.2015r. strona powodowa wniosła o zasądzenie kwoty 15.000 zł tytułem odszkodowania, a pismem z dnia 10.12.2015r. dodatkowo określono odsetki od kwoty 3000 zł.

W odpowiedzi na pozew (...) sp. z o.o. wniosła o oddalenie powództwa.

Pozwany wskazał, iż w jego ocenie podana przyczyna była rzeczywista i konkretna. Powód był jedyną osobą spośród wszystkich pracowników, który odmówił podpisania umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy oraz obowiązku zachowania tajemnicy służbowej. Wskazano, iż proponowana umowa dotyczyła tylko powstrzymania się od działalności konkurencyjnej w okresie zatrudnienia u pracodawcy i miała wygasnąć z dniem ustania lub rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca podjął decyzję o wprowadzeniu umowy albowiem w przeszłości zdarzało się, iż pracownicy, którzy uzyskali w czasie zatrudnienia w (...) określone kwalifikacje i wiedzę o technologii produkcji specjalistycznych urządzeń i ich nabywcach odchodzili ze Spółki, zakładali własną działalność o przedmiocie całkowicie lub częściowo pokrywającym się z zakresem działalności swojego pracodawcy albo podejmowali zatrudnienie w firmach prowadzących działalność konkurencyjną wobec Spółki, co przynosiło jej określone straty, a także doprowadziło do przejmowania kolejnych pracowników pozwanego.

Sąd ustalił co następuje:

Powód T. W. (1) był zatrudniony u pozwanego od 01.12.1999r. na stanowisku ślusarz-spawacz.

Porozumieniem z dnia 28.02.2003r. strony zawarły porozumienie mocą, którego ustaliły, iż od dnia 01.01.2003r. umowa zostaje zawarta na czas nieokreślony.

Powód pełnił obowiązki brygadzysty. Podlegał bezpośrednio kierownikowi A. K. (1).

U pozwanego prace były w ramach działów dzielone na brygady, które otrzymywały dokumentację techniczną, wg której miały wykonywać swoje zadanie spawalnicze.

Projekty wykonywanych przez spółkę urządzeń i związana z nimi dokumentacja techniczna, były sporządzane w biurze konstrukcyjnym pozwanego. Dokumentacja przekazywana jest do działów przygotowawczych i do działu wykonawczego (a tam do brygad wykonujących dany projekt).

(dowód: umowa- k. 4, porozumienie k. 4v, akta osobowe- część B umowa k.3,4,6,19, porozumienie k. 19, pismo k. 9, zeznania A. K. k. 36v-38, przesłuchanie powoda T. W. k. 38v-39v)

Pod koniec maja 2015r. przedstawiono pracownikom pozwanej spółki do podpisania umowy o zakazie konkurencji oraz obowiązku zachowania tajemnicy służbowej. W dziale, w którym pracował powód, umowy wręczał kierownik A. K. (1). Kierownik prosił na spotkanie całe brygady i wyjaśniał pracownikom na czym ma polegać obowiązek przestrzegania przedmiotowej umowy. W tym czasie tj 28-29.05.2015r. powód był nieobecny w pracy. Dlatego też, po jego powrocie, na przełomie maja i czerwca 2015r. kierownik wręczył powodowi umowę. Odkonczyło się to na terenie hali produkcyjnej. Po przedstawieniu powodowi umowy, T. W. odmówił jej podpisania. Kierownik nie wyjaśnił pracownikowi czego umowa dotyczy i na czym polegają wzajemne obowiązki stron umowy, a w szczególności zobowiązania pracowników i jaki jest okres obowiązywania umowy, w tym zakazu konkurencji.

Zgodnie z umową o zakazie konkurencji oraz obowiązku zachowania tajemnicy służbowej z dnia 29.05.2015r. w par. 1 pracownik zobowiązywał się w okresie zatrudnienia u Pracodawcy tj (...) sp. z o.o. w B. , do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności Pracodawcy , a także do zachowania w ścisłej tajemnicy wszelkich informacji technicznych, technologicznych, handlowych i organizacyjnych Pracodawcy (tajemnica służbowa). Obowiązek zachowania tajemnicy służbowej (tajemnicy przedsiębiorstwa) miał trwać także przez okres 3 lat od dnia ustania stosunku pracy. Par. 2 określał co należy rozumieć przez działalność konkurencyjną. W par.6 wskazano, iż niniejsza umowa obowiązuje od dnia jej zawarcia i wygasa automatycznie z dniem ustania lub rozwiązania stosunku pracy.

W dniu 09.06.2015r. A. K. wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. Odbyło się to także bez wyjaśniania przyczyn wypowiedzenia. Jako przyczynę mającą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę wskazano w piśmie: utratę zaufania pracodawcy wobec pracownika wynikającą z odmowy podpisania przez pracownika umowy z dnia 29.05.2015r. o zakazie konkurencji oraz obowiązku zachowania tajemnicy służbowej.

Do momentu wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę nikt z zarządu nie podjął rozmów z T. W. celem wyjaśnienia zapisów i zakresu obowiązywania umowy o zakazie konkurencji i obowiązku zachowania tajemnicy służbowej.

(dowód: zeznania A. K. k. 36v-38, przesłuchanie powoda T. W. k. 38v-39v, przesłuchanie K. S. k.48-49v, akta osobowe- cz. B umowa o zakazie konkurencji k. 93 , cz. C- wypowiedzenie k.1)

Pozwana spółka w maju-czerwcu 2014r. uzyskała informacje , iż u dwóch jej klientów (w R. i K.) wykonano przez firmę konkurencyjną urządzenia o bardzo zbliżonych rozwiązaniach technicznych, jak urządzenia pozwanej spółki. Do zarządu pozwanej spółki docierały także informacje, że jej pracownicy przechodzili do konkurencji lub poza godzinami pracy pracowali dla podmiotów konkurencyjnych. Konsekwencją było m.in. przegranie kontraktu dla klientów z R. i K.. To spowodowało, iż zarząd spółki zaczął zastanawiać się nad wprowadzeniem umowy o zakazie konkurencji dla swoich pracowników. Prace nad treścią umowy trwały stosunkowo długo bo od 2014r. do maja 2015r.

Na przełomie 2014/2015r. informatyk pozwanej spółki zabezpieczył także systemy informatyczne , tak aby nie można było kopiować na nośniki projektów konstrukcyjnych.

(Dowód: przesłuchanie K. S. k.48-49v)

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powoda co do zasady zasługuje na uwzględnienie.

Sąd dokonał swych ustaleń w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy, w tym dowody ze źródeł osobowych , jak i z dokumentów. W ocenie Sądu przeprowadzone postępowanie pozwala na dokonanie stosownych ustaleń. Materiał dowodowy jest wewnętrznie spójny, pełny i wiarygodny. Należy zauważyć, iż strony nie kwestionowały poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, a dokonywały innej ich interpretacji.

Zgodnie z art. 30 par. 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony (...) powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie (...) umowy.

Bez wątplenia taką przyczyną może być utrata zaufania pracodawcy wobec pracownika. Równocześnie odmowa przyjęcia przez pracownika propozycji zawarcia umowy o zakazie konkurencji , złożonej przez pracodawcę w czasie trwania stosunku pracy, może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, chyba że propozycja ta jest niezgodna z kodeksem (wyrok SN z dnia 3 listopada 1997 r., I PKN 333/97, OSNAPiUS 1998, nr 17, poz. 499). Pogląd ten - w odniesieniu do lekarza zatrudnionego w publicznym zakładzie opieki zdrowotnej - podtrzymano w wyroku z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 316.

W zakresie postawionemu powodowi zarzutu, jak słusznie zauważyła strona powodowa, 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 (wyrok SN z 25.11.1997r. I PKN 385/97).

Bez wątpienia, jednak, każda z sytuacji, w których dochodzi do zarzutu utraty zaufania winna być rozpoznawana indywidualnie i w sposób nieszablonowy.

Z okoliczności sprawy wynika, iż do zarządu pozwanej spółki dotarły informacje od kontrahentów o wykonywaniu produktów, bardzo zbliżonych do produktów spółki, przez konkurencyjne podmioty. Zarząd powziął także informacje o wykonywaniu pracy przez swoich pracowników na rzecz konkurencji. Okoliczności te nie budzą wątpliwości i nie były kwestionowane przez stronę powodową. Tym samym nie dziwią działania podjęte przez pozwaną spółkę mające na celu ukrócić proceder wnoszenia informacji poza siedzibę. Pracodawca w tym celu przedłożył pracownikom do podpisania umowę o zakazie konkurencji i zachowania tajemnicy służbowej. Przedmiotowa umowa zobowiązywała pracownika, w okresie zatrudnienia u Pracodawcy tj (...) sp. z o.o. w B., do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności Pracodawcy, a także do zachowania w ścisłej tajemnicy wszelkich informacji technicznych, technologicznych, handlowych i organizacyjnych Pracodawcy (tajemnica służbowa). Obowiązek zachowania tajemnicy służbowej (tajemnicy przedsiębiorstwa) miał trwać także przez okres 3 lat od dnia ustania stosunku pracy. W par. 2 określono co jest rozumiane pod pojęciem działalności konkurencyjnej. Umowa ustalała odpowiedzialność pracownika za naruszenie zakazu działalności konkurencyjnej oraz przewidywała możliwość zobowiązania pracownika do naprawienia szkody na zasadach określonych w art. 114-122 k.p.. Umowa wygasła z dniem ustania lub rozwiązania stosunku pracy.

Biorąc pod uwagę treść art. 101 (1) k.p., odnoszącego się do umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy, przepis ten nie przewiduje obligatoryjnie wprowadzenia odszkodowania dla pracownika. Umowa zaproponowana przez pracodawcę powodowi stanowiła umowę, która miała obowiązywać w okresie zatrudnienia z obowiązkiem zachowania tajemnicy służbowej przez okres 3 lat po ustaniu stosunku pracy. Bez wątpienia umowa ta, zgodnie z art. 101 (3) k.p., winna być zawarta na piśmie i tak też było. Jak wskazano, nie musiała przewidywać odszkodowania dla pracownika. Jednocześnie obowiązek zachowania tajemnicy służbowej wynika wprost z art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. „Legalna definicja tajemnicy przedsiębiorstwa zawarta jest w art. 11 ust. 4 u.z.n.k. W świetle powyższego przepisu można powiedzieć, że aby dana informacja podlegała ochronie na podstawie art. 11 u.z.n.k., musi spełniać następujące warunki:

a) poufności,

b) braku ujawnienia,

c) zabezpieczenia informacji(...) . Daje się zatem zauważyć, iż informację można uznać za chronioną na podstawie ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji tylko wówczas, jeśli jest ona poufna. Pozostałe przesłanki w postaci braku ujawnienia informacji i podjęcia działań zabezpieczających są jedynie konsekwencją przesłanki poufności. W rezultacie, interpretując art. 11 u.z.n.k., można powiedzieć, że tajemnicę przedsiębiorstwa stanowi poufna informacja posiadająca wartość gospodarczą, a w szczególności informacja techniczna, technologiczna lub organizacyjna(...) Należy stwierdzić, że ujawnienie informacji do wiadomości publicznej powinno się oceniać w skali światowej”. (Arkadiusz Michalak Komentarz do art.11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. stan prawny-2010.09.01. Lex)

Pozwany stanął na stanowisku, iż wszyscy jego pracownicy mają dostęp do informacji poufnych i jednocześnie widział potrzebę podpisania umów o zakazie konkurencji ze wszystkimi pracownikami. Bez wątpienia pracownicy produkcji, w tym powód, mieli dostęp do dokumentacji technicznej tworzonej przez biuro konstrukcyjne pozwanej. Było to niezbędne celem wykonania zamówionego urządzenia. Należy jednak zauważyć, iż w zakresie zachowania tajemnicy określonej w art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, pracownik, który ma dostęp do tego typu informacji,

z mocy ustawy zobowiązany jest do zachowania tajemnicy przez okres trzech lat od jego ustania, chyba że umowa stanowi inaczej .

Niezależnie jednak od rozważań czy powód miał dostęp do informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa i czy pozwany mógł w ramach umowy zobowiązywać go do zachowania tajemnicy służbowej i podpisania umowy o zakazie konkurencji w przyjętej formie, ważne jest rozważenie okoliczności w jakich doszło do odmowy ze strony powoda podpisania przedmiotowej umowy. Należy zauważyć, iż powód otrzymał umowę do podpisania od kierownika, który nie udzielił mu informacji na temat zakresu zastosowania umowy i praktycznej jej realizacji oraz konsekwencji i zobowiązań wynikających z niej wobec pracownika. Takich wyjaśnień nie udzielił powodowi żaden inny przedstawiciel pracodawcy. Jak podkreśliła strona pozwana , T. W. był jedynym pracownikiem, który odmówił podpisania umowy. Nie mniej jednak, jak ustalono, okazano mu umowę do podpisania po urlopie, podczas którego podpisywano umowy z innymi pracownikami. Pozostali pracownicy byli proszeni na rozmowy celem wyjaśnienia postanowień umowy. Z powodem nikt tego typu rozmowy nie przeprowadził. Natomiast po kilku dniach, tj 09.06.2015r., wręczono powodowi, również bez wyjaśnień, wypowiedzenie umowy. Należy zauważyć, iż słuchany w charakterze strony, K. S. (2) stwierdził, iż bardzo cenił powoda jako fachowca i człowieka . Podkreślił, że powód pracował w pozwanym zakładzie 16 lat. W tych okolicznościach wydaje się niezrozumiałe zachowanie pracodawcy, który bez wcześniejszej rozmowy i próby wyjaśnienia z pracownikiem, zwalnia go, wskazując, iż utracił do niego zaufanie, gdyż ten jako jedyny nie podpisał umowy o zakazie konkurencji. Rozumiejąc potrzebę podpisania tego typu umów przez pracowników, w sytuacji w jakiej znalazła się pozwana spółka, należy także nie zapominać o pracowniku, któremu przedstawiono taką umowę do podpisania. Zdaniem Sądu, to pracodawca chcąc w sposób prawidłowy doprowadzić do podpisania umów, które byłyby zrozumiałe dla pracowników i prawidłowo przez nich przestrzegane, winien wyjaśnić zapisy umowy pracownikowi. To na pracodawcy , jako stronie inicjującej zawarcie tego typu porozumień, ciążył obowiązek zapoznania pracownika z jej zapisami i wyjaśnienia tych zapisów. Tym bardziej, że A. K. odnotował na umowie, że powód odmówił jej podpisania. Co znamienne, powód był wieloletnim pracownikiem, docenianym przez pracodawcę jako fachowiec i jako człowiek więc tym bardziej zasadna była inicjatywa ze strony pracodawcy, której w stosunku tylko do powoda zabrakło. Fakt, iż w toku przesłuchania K. S. wspomniał o sytuacji, w której A. K. widział powoda na terenie innego podmiotu gospodarczego, nie świadczy o niczym, a tym bardziej o działalności konkurencyjnej ze strony powoda. Brak jest bowiem na tę ewentualną okoliczność jakichkolwiek dowodów. Pozwany nie wykazał, aby T. W. w jakimkolwiek momencie swego zatrudnienia okazał brak lojalności wobec pracodawcy. Zeznając, A. K.- bezpośredni przełożony powoda, na pytanie : czy od momentu zatrudnienia do momentu odmowy podpisania przez powoda umowy o zakazie konkurencji, czy powód zdaniem świadka utracił zaufania?- odpowiedział: „ Wielokrotnie dochodziło między nami do zgrzytów w sensie wykonawstwa zadań, natomiast nie określiłby tego w sferze lojalności” (k. 38).

Reasumując, Sąd w okolicznościach niniejszej sprawy, nie dopatrywał się podstaw obiektywnych, umożliwiających postawienie powodowi zarzutu zachowania uzasadniającego utratę zaufania ze strony pracodawcy wobec jego osoby. Wręcz przeciwnie, powód pracował 16 lat w pozwanej spółce, był cenionym pracownikiem, który swoją dotychczasową pracą i postawą nie dał podstaw do zwątpienia w jego lojalność wobec pracodawcy. Warto wskazać, iż K. S. podczas przesłuchania stwierdził, iż odchodząc, powód przyszedł się pożegnać i obaj uznali, że żałują zaistnienia takiej sytuacji. Tym samym, Sąd uznał roszczenia T. W. za uzasadnione albowiem brak jest przesłanek aby uznać, iż powód dopuścił się zachowania mogącego uzasadniać, w sposób racjonalny, utratę zaufania do jego osoby. Sąd stoi na stanowisku, iż pozwany wprowadzając umowę o zakazie konkurencji winien był wyjaśnić jej zapisy wszystkim pracownikom, w tym także powodowi. Nie uczyniono tego jednak. Na marginesie warto zwrócić uwagę na fakt, iż umowa o zakazie konkurencji, gdyby zawierała zapisy niezgodne z przepisami prawa, byłaby nieważna wobec podpisujących ją stron. Jednakże trudno wymagać od osoby, która na co dzień zajmuje się inną dziedziną życia, dogłębnej znajomości przepisów regulujących kwestie zawierania i obowiązywania umów o zakazie konkurencji. Dlatego też, w oparciu o wskazane przepisy oraz art. 45 par. 1 k.p. i 47 (1) k.p. orzeczono jak w punkcie I wyroku.

W tym miejscu należy wskazać, iż zgodnie z art. 47 (1) k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 kp , przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy , nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres

wypowiedzenia. Dlatego też, uwzględniając zaświadczenie wystawione przez pracodawcę, zasadne była zasądzenie odszkodowania w kwocie (...) Odszkodowanie to ustala się bowiem według wynagrodzenia brutto, ustalonego jak ekwiwalent za urlop (§ 2 ust. 1 pkt 2 r.s.u.w.). Zgodnie z art. 47(1) k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Sąd pracy może przyznać pracownikowi odszkodowanie za czas dłuższy niż okres wypowiedzenia, z tym, że nie może ono przekroczyć wynagrodzenia za okres 3 miesięcy (wyrok SN z dnia 21 kwietnia 2009 r. I BP 17/08).

W zakresie odsetek orzeczono je od dnia doręczenia pozwu co do pierwotnej kwoty roszczenia tj 12.000 zł, zgodnie z żądaniem zawartym w pozwie. Natomiast w zakresie sprecyzowanego powództwa, uwzględniającego kwotę wynagrodzenia wynikającą z zaświadczenia, orzeczono odsetki w pozostałym zakresie od daty, w której powód doprecyzował swoje roszczenie.

O kosztach procesu orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. w zw. z par. 11 pkt. 1 podpunkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

W punkcie III wyroku orzeczono o rygorze natychmiastowej wykonalności (art.477 (2) par. 1 k.p.c.).

SSR Grażyna Giżewska- Rozmus