

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

24 września 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSR Alicja Paplińska

Protokolant: Piotr Kaczmarek

po rozpoznaniu 15 września 2015 r. w W.

na rozprawie

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W.

o o uchylenie kary upomnienia

I. uchyła karę upomnienia nałożoną przez pozwanego (...) S.A. z siedzibą w W. na powoda K. K.;

II. zasądza od pozwanego (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz powoda K. K. kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Pozwem z 6 grudnia 2014 r. (data nadania) przeciwko (...) S.A. powód K. K., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika będącego radcą prawnym, wniósł o uchylenie kary upomnienia nałożonej na powoda 6 października 2014 r. za naruszenie obowiązku pracowniczego wynikającego z zawartej umowy o zakazie konkurencji w okresie zatrudnienia oraz przyznanie i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przewidzianych (pozew – k. 2 i n.).

Pozwany, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika będącego radcą prawnym, w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (onp – k. 23 i n.).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. K. jest zatrudniony u pozwanej od 5 czerwca 2000 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, obecnie na stanowisku kierownika wydziału zarządzania majątkiem (oryginał akt osobowych powoda – cz. B). Wprawdzie w aktach osobowych powoda brak informacji o przejściu pracownika do innego pracodawcy, to jednak zarówno z akt osobowych, jak też z odpisu KRS pozwanej wynika, że powód był początkowo pracownikiem (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W., a następnie wskutek fuzji spółek powód został pracownikiem pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W.. 5 czerwca 2010 r. do powód, jako pracownik (...) S.A. z siedzibą w W. podpisał ze swoim ówczesnym pracodawcą umowę w sprawie ustanowienia zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia lub działalności konkurencyjnej wobec (...) S.A. w okresie zatrudnienia (umowa – cz. B a.o. – k. 54). Z treści § 1 ust. 1 umowy wynika, że w okresie zatrudnienia w (...) S.A. powód zobowiązany został do powstrzymania się od podejmowania dodatkowego zatrudnienia w podmiocie prowadzącym działalność konkurencyjną lub działalności konkurencyjnej, w tym zatrudnienia lub działalności na rzecz podmiotów współpracujących z (...) S.A. Wskazano, że

zakaz obejmuje w szczególności: (1) prowadzenie na rachunek własny lub osoby trzeciej, w tym firmy współpracującej z (...) S.A., a także wykonywanie na rzecz takich podmiotów funkcji pełnomocnika, doradcy, pośrednika, agenta, powiernika lub zleceniodawcy; (2) posiadanie udziałów lub akcji w ilości umożliwiającej bezpośrednio lub pośrednio wpływanie na decyzje władz spółki – z wyjątkiem akcji dopuszczonych do publicznego obrotu na podstawie odrębnych przepisów – a także uczestniczenie w spółkach współpracujących z (...) S.A. jako wspólnik jawny, komandytariusz lub wspólnik spółki cywilnej; (3) odpłatne lub nieodpłatne, stałe lub dorywcze wykonywanie czynności na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną, w tym podmiotu współpracującego z (...) S.A., w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na innej podstawie. W ust. 2 tego paragrafu wskazano, że działalność konkurencyjną wobec (...) S.A. prowadzą podmioty, których przedmiot działalności pokrywa się w całości lub w części ze statutowym przedmiotem działania (...) S.A. W postanowieniu § 3 umowy wskazano, że nie stanowi naruszenia zakazu działalność lub zatrudnienie opisane w § 1, na które pracownik otrzyma pisemną zgodę lub do którego został desygnowany przez pracodawcę, jak też działalność lub zatrudnienie w spółkach z Grupy TP (kopia umowy – k. 9-10, oryginał umowy w a.o. cz. B – k. 54).

Za pośrednictwem poczty elektronicznej 19 września 2014 r. świadek J. L. odpowiedzialna za kontrolę przestrzegania przez pracowników zakazu konkurencji zwróciła się do powoda o wyjaśnienie w terminie do 26 września 2014 r. stwierdzonej przez pracownika jej działu okoliczności, iż powód w ewidencji podmiotów działalności gospodarczej widnieje jako wspólnik firmy, której przedmiot działalności w czterech kodach (...) jest zbieżny z przedmiotem statutowej działalności pozwanej. Powód w odpowiedzi 22 września 2014 r. poinformował świadka J. L., że jest współwłaścicielem firmy biuro (...) spółka z o.o. i posiada w tym przedsiębiorstwie 5 udziałów o wartości 5 tysięcy złotych, co stanowi 10 % wartości przedsiębiorstwa i posiadane przez niego udziały uniemożliwiają mu wpływanie na decyzje władz spółki tak bezpośrednio, jak i pośrednio. Nadto powód zwrócił się do pozwanego o potwierdzenie, że posiadanie przez niego wymienionych 10 % udziałów nie jest działaniem szkodliwym dla pozwanego i nie narusza jego interesów, deklarując gotowość zbycia tych udziałów. Do pisemnych wyjaśnień powód dołączył odpis KRS firmy Biuro (...) spółka z o.o. (zeznania świadka J. L. – k. 43-63, zeznania powoda – protokół k. 69-70, zapis audio-video – 00:03:31-00:11:19, kopia korespondencji e-mail – k. 11-12, odpis KRS – k. 13-16, oryginał korespondencji ws posiadanych przez powoda udziałów – a.o. cz. B - k. 66). Pismem datowanym 6 października 2014 r. i doręczonym powodowi 8 października 2014 r. pozwany udzielił powodowi kary upomnienia w związku z naruszeniem obowiązku pracowniczego, wynikającego z zawartej umowy o zakazie konkurencji w okresie zatrudnienia. W uzasadnieniu wskazano, że przeprowadzona przez pozwanego pracodawcę kontrola wykazała, że powód jest współwłaścicielem firmy Biuro (...) spółka z o.o., której przedmiot działalności pokrywa się ze statutowym przedmiotem działania (...) S.A., na której prowadzenie nie miał pisemnej zgody pracodawcy. W piśmie pouczonego pracownika o terminie do wniesienia sprzeciwu i prawie i terminie do wystąpienia do sądu pracy w sytuacji nieuwzględnienia sprzeciwu. Powód wniósł sprzeciw wobec nałożonej na niego kary pismem datowanym 14 października 2014 r., zarzucając jej bepodstawność i ponownie prosząc o zajęcie stanowiska, co do jego indywidualnej sytuacji odnośnie zadeklarowanych 10 % udziałów w spółce (...) (pismo i zpo – k. 67 a.o. powoda cz. B, sprzeciw – k. 68 a.o. powoda cz. B). Pismem datowanym 22 października 2014 r. doręczonym powodowi 23 października 2014 r. pozwany nie uwzględnił sprzeciwu i w żadnej korespondencji z powodem nie odniósł się do kwestii merytorycznych podnoszonych przez powoda odnośnie oceny posiadania udziałów w spółce (...) w kontekście umowy o zakazie konkurencji (pismo – k. 70 a.o. powoda cz. B).

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy, w tym znajdujących się w aktach osobowych powoda, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron i Sąd nie znalazł podstaw, aby z urzędu poddać w wątpliwość ich wiarygodność, dlatego stanowią pełnowartościowy materiał dowodowy, jako podstawa ustaleń w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia sprawy. Poza dowodami z dokumentów Sąd oparł swoje ustalenia również na zeznaniach świadka J. L., których treść koreluje z dowodami z dokumentów, znajdując w nich potwierdzenie oraz potwierdza prawdziwość korespondencji elektronicznej pomiędzy świadkiem i powodem. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda są one logiczne, spójne z pozostałym materiałem dowodowym i konsekwentne w swej treści odnośnie stanowiska powoda co do jego obowiązków względem pracodawcy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Poza sporem pozostawały okoliczności faktyczne, dotyczące zawarcia pomiędzy powodem a (...) S.A. umowy o zakazie konkurencji w trakcie zatrudnienia, fakt posiadania przez powoda 10 % udziałów w firmie (...) sp. z o.o. w dacie udzielenia powodowi kary upomnienia za naruszenie warunków umowy oraz nieinformowanie pozwanego przez powoda o posiadanych udziałach.

Celem rozstrzygnięcia sporu należało ustalić, czy powód naruszył obowiązek pracowniczy względem pozwanej oraz czy zostały spełnione przez pozwaną wymogi związane z udzieleniem pracownikowi kary porządkowej upomnienia.

Zgodnie z normą art. 108 § 1 k.p. za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę upomnienia i karę nagany. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia (art. 109 § 1 k.p.) i może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 2 k.p.). O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie do zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika (art. 110 k.p.). W sytuacji, gdy zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzuconie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu (art. 112 § 1 k.p.). Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (art. 112 § 2 k.p.).

Mając na uwadze konieczność ścisłej wykładni przepisów prawa pracy kształtujących dyscyplinarne kompetencje pracodawcy w wykładni przepisu art. 110 k.p. należy uwzględnić, że skoro pracownikowi służy sprzeciw od nałożonej kary oraz możliwość wystąpienia do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary, to musi on wiedzieć, jakie konkretnie naruszenie (zachowanie pracownika) obowiązków pracownika stanowi przesłankę jej wymierzenia. W przeciwnym razie prawo sprzeciwu oraz odwołania się do sądu staje się iluzoryczne. Stąd też pojęcie „rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych”, o którym stanowi art. 110 k.p. należy rozumieć, jako wskazanie skonkretyzowanego rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych, na co dodatkowo wskazuje wymaganie od pracodawcy podania daty dopuszczenia się przez pracownika naruszenia. Naruszenie obowiązków przez pracownika zawsze polega na jego konkretnym zachowaniu się (ściśle biorąc narusza się określony obowiązek lub obowiązki, a nie „rodzaj” obowiązków pracowniczych). Innymi słowy, pod pojęciem „rodzaju naruszenia” z art. 110 k.p. należy rozumieć to, jakiego konkretnie naruszenia (konkretnego czynu) dopuścił się pracownik, a nie „naruszenie obowiązków określonego rodzaju”. Posłużenie się w art. 110 k.p. formułą „rodzaj naruszenia” może być rozumiane nie tylko w ten sposób, że wymagane jest wskazanie konkretnego zachowania się pracownika, które jest kwalifikowane, jako naruszenie obowiązków pracowniczych, ale także, jako wymaganie określenia wagi (stopnia winy), ciężaru czy stopnia naruszenia obowiązków pracowniczych. Kodeks pracy nie zawiera bliższych wskazań, co do formalnych cech zawiadomienia pracownika o zastosowanej karze przez pracodawcę, poza tym, że ma ono nastąpić na piśmie. W piśmie wymaganym przez art. 110 k.p. pracodawca powinien wskazać rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych oraz datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia. Pracodawca może w takim piśmie zamieścić także uzasadnienie swojej decyzji. Jeżeli jednak decyduje się na takie rozwiązanie, wyodrębniając w piśmie sentencję i uzasadnienie, to musi się liczyć z tym, że realizacja wymagań z normy art. 110 k.p. oceniana będzie głównie na podstawie tego, co zostaje wypowiedziane w jego sentencji, a nie w uzasadnieniu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 1999 r., I PKN 580/98, OSNP 2000/7/264, OSP 2000/10/153).

W świetle powyższego, mając na uwadze okoliczności niniejszej sprawy, Sąd doszedł do przekonania, że ukaranie powoda K. K. karą upomnienia dokonane przez pozwaną pismem datowanym 6 października 2014 r. i doręczonym powodowi 8 października 2014 r. jest nieuzasadnione i narusza przepisy Kodeksu pracy.

Po pierwsze, w sentencji pisma o ukaraniu nie wskazano ani rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych ani daty dopuszczenia się przez pracownika takiego naruszenia (art. 110 k.p.), co uniemożliwia jakąkolwiek merytoryczną kontrolę zasadności nałożonej kary, ani zachowania warunku formalnego określonego w art. 109 § 1 k.p. Chociażby nawet powód w inny sposób powziął szczegółową wiedzę o stawianych mu zarzutach, czego jednak pozwana nie udowodniła, to jednak z pisma o ukaraniu nie wynika, czy kara dotyczy faktu prowadzenia przez powoda działalności konkurencyjnej względem pozwanej, a jeżeli tak, to jakiej konkretnie działalności, czy może niezgłoszenia faktu posiadania udziałów w spółce (...), bądź niezyskania przez powoda zgody pozwanej na działalność gospodarczą. Sąd ma przy tym na uwadze okoliczność, że powód zawarł umowę o zakazie konkurencji w trakcie trwania zatrudnienia nie z pozwaną, lecz z poprzednim pracodawcą (...) S.A., natomiast pracownikiem pozwanej powód został wskutek przekształceń własnościowych kilku podmiotów, a pozwana nie wykazała, że działalność statutowa (...) S.A. jest dokładnie tożsama z działalnością statutową pozwanej. Z tego względu, jeśli przyjąć, że umowa o zakazie konkurencji w trakcie zatrudnienia zawarta z (...) S.A., obowiązuje również pomiędzy aktualnymi stronami stosunku pracy, to jednak wątpliwość może budzić tożsamość treści definicji działalności konkurencyjnej zawartej w § 1 ust. 2 umowy z 5 czerwca 2010 r. oraz samo rozumienie tej definicji, która nie była wystarczająco jasna dla strony, co potwierdza co najmniej dwukrotne zwracanie się powoda do pozwanej o wyjaśnienie, czy posiadanie 10 % udziałów w biurze (...) spółka z o.o. stanowi o prowadzeniu przez powoda działalności konkurencyjnej względem pozwanej.

W orzecznictwie rozstrzygnięto już, że w sytuacji zmiany pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p. nie wiąże pracownika i nowego pracodawcy umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia zawarta z poprzednim pracodawcą (uchwała Sądu Najwyższego z 6 maja 2015 r., III PZP 2/15). Jeżeli przyjąć, że umowa o zakazie konkurencji w trakcie zatrudnienia zawarta z poprzednim pracodawcą wiąże z mocy prawa w sytuacji przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, niewątpliwie wymaga zbadania jej aktualność, co do treści. Pozwana stawiając powodowi zarzuty naruszenia zakazu konkurencji nie wskazała, które to z czterech kodów (...) spółki (...) są tożsame z kodami (...) wymienionymi w działalności statutowej pozwanej, ani nie wykazała, że te kody występowały także w działalności statutowej (...) S.A.

Po drugie, jeżeli nawet przyjąć, że powód miał świadomość rodzaju zarzutu, stawianego mu przez pozwaną i daty naruszenia obowiązku pracowniczego odnośnie przestrzegania umowy z 5 czerwca 2010 r. o zakazie konkurencji w trakcie trwania zatrudnienia z przeprowadzonej korespondencji elektronicznej, to nie ulega wątpliwości, że podstawą ukarania powoda stały się okoliczności, o których pozwana powzięła wiedzę już 19 września 2014 r., a które powód potwierdził pozwanej 22 września 2014 r., odpowiadając na prośbę o wyjaśnienia odnośnie udziałów powoda w spółce (...) sp. z o.o., w korespondencji elektronicznej z J. L.. Wobec tego pozwana naruszyła normę art. 109 § 1 k.p. udzielając kary 8 października 2014 r. (data doręczenia pisma) to jest po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego, licząc ten termin zarówno od 19 września 2014 r., jak też od 22 września 2014 r. W dalszym ciągu pozostaje jednak wątpliwy rodzaj naruszenia obowiązku za które powód został ukarany.

Po trzecie, w świetle faktów ustalonych na podstawie dowodów zaprezentowanych w postępowaniu przez strony ukaranie powoda pozostaje również całkowicie bezpodstawne. Powód bowiem, zgodnie z oświadczeniem, niebudzącym wątpliwości Sądu i niekwestionowanym przez stronę pozwaną, w okresie zatrudnienia nie prowadził działalności konkurencyjnej względem pracodawcy na rachunek własny lub osoby trzeciej, nie wykonywał funkcji pełnomocnika, doradcy, pośrednika, agenta, powiernika lub zleceniodawcy na rzecz jakichkolwiek podmiotów, prowadzących działalność konkurencyjną względem pracodawcy. Nadto odpłatnie ani nieodpłatnie, stale ani dorywczo nie wykonywał czynności na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną, w tym podmiotu współpracującego z (...) S.A., w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na innej podstawie, natomiast jeszcze przed podpisaniem umowy o zakazie konkurencji w trakcie zatrudnienia i w dacie ukarania **posiadał 5 udziałów o wartości 5 tysięcy złotych w biurze (...) spółka z o.o., które stanowiły**

10 % wartości przedsiębiorstwa. Odnośnie posiadania udziałów lub akcji postanowienia umowy o zakazie konkurencji stanowiły, że zakazane jest bez pisemnej zgody pracodawcy „posiadanie udziałów lub akcji w ilości umożliwiającej na bezpośrednie lub pośrednie wpływanie na decyzje władz spółki – z wyjątkiem akcji dopuszczonych do publicznego obrotu na podstawie odrębnych przepisów – a także uczestniczenie w spółkach współpracujących z (...) S.A. jako wspólnik jawny, komandytariusz lub wspólnik spółki cywilnej” (§ 1 pkt 2 umowy). Przy tym w postanowieniach umowy nie sprecyzowano jaka ilość udziałów lub akcji stanowi o tym, że ich posiadacz ma możliwość bezpośrednio lub pośrednio wpływać na decyzje władz spółki. Powód co najmniej dwukrotnie zwracał się do pozwanej o wyjaśnienie w tym zakresie, lecz go nie uzyskał (korespondencja e-mail z 22 września 2014 r. i sprzeciw). Wobec tego celem oceny, czy posiadanie przez powoda 10 % udziałów w spółce, którą pozwana uznała za konkurencyjną umożliwiało powodowi na bezpośrednie lub pośrednie wpływanie na decyzje władz spółki, należy posilkować się uregulowaniami zawartymi w Kodeksie spółek handlowych. Zgodnie z przepisem art. 245 k.s.h. podjęcie uchwały w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością wymaga bezwzględnej większości głosów. Uchwały dotyczące zmiany umowy spółki, rozwiązania spółki lub zbycia przedsiębiorstwa albo jego zorganizowanej części zapadają większością dwóch trzecich głosów. Uchwała dotycząca istotnej zmiany przedmiotu działalności spółki wymaga większości trzech czwartych głosów. Umowa spółki może ustanowić surowsze warunki powzięcia tych uchwał (art. 246 § 1 k.s.h.). Nie ulega zatem wątpliwości, że także w tym zakresie powód nie naruszył postanowień umowy o zakazie konkurencji.

W ocenie Sądu brak było zatem podstaw dla oczekiwania przez pozwaną, że powód poinformuje ją o posiadanych udziałach, a tym bardziej wystąpi o udzielenie zgody na ich posiadanie. Zakres informacji, jakich pracodawca ma prawo żądać od pracownika określa norma art. 22¹ k.p. i zawarte w niej wyliczenie należy interpretować ściśle.

Mając na względzie wyżej przedstawioną argumentację, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd orzekł, jak w punkcie I. sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach jest wynikiem procesu. Pozwana przegrała sprawę w całości, Sąd obciążył ją więc kosztami procesu strony powodowej, na które składa się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego będącego radcą prawnym, ustalone w stawce minimalnej (60 zł) na podstawie § 11 ust. 1 pkt 3 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 (jt. Dz. U. r. 2013, poz. 490).