

Sygn. akt VIII *Pa* 53/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 października 2016 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka (spr.)
Sędziowie:	SSO Grzegorz Tyrka SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 6 października 2016r. w G.

sprawy z powództwa R. P. i K. N.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
w G.

o odprawę pieniężną i odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 2 grudnia 2015 r. **sygn. akt** VI P 3682/14

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powodów R. P. i K. N. po 1800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSR del. Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt: VIII Pa 53/16

UZASADNIENIE

Powód K. N. domagał zasądzenia od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.:

1. kwoty 9860 złotych tytułem odprawy pieniężnej za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika,

2. kwoty 3697,50 złotych tytułem odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy należnego za okres od maja 2014 roku do lipca 2014 roku włącznie z ustawowymi odsetkami,
3. na przyszłość kwoty po 1232,50 złotych płatne miesięcznie na koniec każdego miesiąca z ustawowymi odsetkami w przypadku opóźnienia w płatności którejkolwiek z rat, począwszy od sierpnia 2014 roku do dnia 30 kwietnia 2016 roku, tytułem odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy,
4. kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód uzasadnił swoje stanowisko tym, iż był pracownikiem pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, której załącznikiem była umowa o zakazie konkurencji. Wskazał, że oświadczeniem woli z dnia 14 marca 2014 roku pozwana wypowiedziała mu warunki umowy o pracę poprzez zmniejszenie wymiaru czasu pracy do ¼ etatu oraz zmniejszenie miesięcznego wynagrodzenia za pracę do kwoty 1 232,50 złotych z powodu konieczności redukcji kosztów utrzymania działu, w którym był zatrudniony. Powód odmówił przyjęcia nowych warunków pracy umowa o pracę uległa rozwiązaniu w dniu 30 kwietnia 2014 roku. W ocenie powoda przyczyna rozwiązania umowy o pracę leżała wyłącznie po stronie pracodawcy i wobec spełnienia wszystkich przesłanek z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników powodowi przysługuje odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 9860 złotych. Nadto powód podniósł, że pozwany w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zobowiązał się do wypłaty na jego rzecz odszkodowania – przez okres 2 lat po ustaniu stosunku pracy – w wysokości stanowiącej 25% ostatnio otrzymywanego wynagrodzenia. Powód ustalił wartość przedmiotu sporu na kwotę 24650 złotych. Pozwana domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Argumentowała, że przyczyną wypowiedzenia był zamiar zmniejszenia redukcji kosztów utrzymania D. (...), dostosowanie wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia do adekwatnie wykonywanych czynności oraz do ilości czasu potrzebnego powodowi na obsługę realizowanych przez niego projektów. Podkreślono, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę było spowodowane przyczynami niezależnymi od pozwanego w postaci zmniejszenia ilości realizowanych projektów. Odnosząc się natomiast do roszczenia o odszkodowanie wynikającego z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy pozwana podniosła, że powód nie dotrzymał warunków tej umowy poprzez podjęcie działalności konkurencyjnej – zatrudnienia w Starostwie Powiatowym w M. na stanowisku podinspektora w wydziale informatyki. Nadto pozwana podała, że roszczenie powoda jest nieuzasadnione, bowiem umowa o zakazie konkurencji nie została podpisana przez pracodawcę, a stanowi odrębny od umowy o pracę kontrakt.

Pozwem z dnia 29 sierpnia 2014 roku powód R. P. domagał zasądzenia od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.:

1. kwoty 11.300 złotych tytułem odprawy pieniężnej za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika,
2. kwoty 4237,50 złotych tytułem odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy należnego za okres od maja 2014 roku do lipca 2014 roku włącznie z ustawowymi odsetkami,
3. na przyszłość kwoty po 1412,50 złotych płatne miesięcznie na koniec każdego miesiąca z ustawowymi odsetkami w przypadku opóźnienia w płatności którejkolwiek z rat, począwszy od sierpnia 2014 roku do dnia 30 kwietnia 2016 roku, tytułem odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy,
4. kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swego stanowiska powód R. P. podniósł analogiczne twierdzenia co K. N.. Powód ustalił wartość przedmiotu sporu na kwotę 28.250 złotych.

Pozwana domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Na uzasadnienie swego stanowiska R. P. podał analogiczne okoliczności co w odpowiedzi na pozew K. N., dodając że powód nie podpisał się pod umową o zakazie konkurencji. Pozwana nie kwestionowała faktu, że w chwili ustania stosunków pracy z powodami zatrudniała co najmniej 20 pracowników.

Na rozprawie w dniu 18 listopada 2014 roku zarządzono o połączeniu spraw z powództwa K. N. i R. P. w celu ich łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Wyrokiem z dnia 2 grudnia 2015 roku Sąd Rejonowy w G., sygn. akt: VI P 3682/14 w punkcie 1 zasądził od pozwanej na rzecz powoda K. N. kwotę 9860 zł tytułem odprawy pieniężnej za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. W punkcie 2 wyroku Sąd I instancji zasądził od pozwanej na rzecz powoda K. N. kwotę 22185 zł tytułem odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy należnego za okres od maja 2014 roku do grudnia 2014 roku włącznie oraz za okres od stycznia 2015 roku do października 2015 roku włącznie, z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot:

- a) 1232,50 zł od dnia 1 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty,
- b) 1232,50 zł od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia zapłaty,
- c) 1232,50 zł od dnia 1 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty,
- d) 1232,50 zł od dnia 1 września 2014 roku do dnia zapłaty,
- e) 1232,50 zł od dnia 1 października 2014 roku do dnia zapłaty,
- f) 1232,50 zł od dnia 1 listopada 2014 roku do dnia zapłaty,
- g) 1232,50 zł od dnia 1 grudnia 2014 roku do dnia zapłaty,
- h) 1232,50 zł od dnia 1 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty,
- i) 1232,50 zł od dnia 1 lutego 2015 roku do dnia zapłaty,
- j) 1232,50 zł od dnia 1 marca 2015 roku do dnia zapłaty,
- k) 1232,50 zł od dnia 1 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty,
- l) 1232,50 zł od dnia 1 maja 2015 roku do dnia zapłaty,
- m) 1232,50 zł od dnia 1 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty,
- n) 1232,50 zł od dnia 1 lipca 2015 roku do dnia zapłaty,
- o) 1232,50 zł od dnia 1 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty,
- p) 1232,50 zł od dnia 1 września 2015 roku do dnia zapłaty,
- q) 1232,50 zł od dnia 1 października 2015 roku do dnia zapłaty,
- r) 1232,50 zł od dnia 1 listopada 2015 roku do dnia zapłaty,

W punkcie 3 wyroku Sąd I instancji zasądził od pozwanej na rzecz powoda K. N. na przyszłość kwoty po 1232,50 zł płatne miesięcznie na koniec każdego miesiąca z ustawowymi odsetkami w przypadku opóźnienia w płatności którejkolwiek z rat, począwszy od listopada 2015 roku do 30 kwietnia 2016 roku włącznie, tytułem odszkodowania

wynikającego z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W punkcie 4 wyroku Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda R. P. kwotę 25425 zł tytułem odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy należnego za okres od maja 2014 roku do grudnia 2014 roku włącznie oraz za okres od stycznia 2015 roku do października 2015 roku włącznie, z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot:

- a) 1412,50 zł od dnia 1 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty,
- b) 1412,50 zł od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia zapłaty,
- c) 1412,50 zł od dnia 1 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty,
- d) 1412,50 zł od dnia 1 września 2014 roku do dnia zapłaty,
- e) 1412,50 zł od dnia 1 października 2014 roku do dnia zapłaty,
- f) 1412,50 zł od dnia 1 listopada 2014 roku do dnia zapłaty,
- g) 1412,50 zł od dnia 1 grudnia 2014 roku do dnia zapłaty,
- h) 1412,50 zł od dnia 1 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty,
- i) 1412,50 zł od dnia 1 lutego 2015 roku do dnia zapłaty,
- j) 1412,50 zł od dnia 1 marca 2015 roku do dnia zapłaty,
- k) 1412,50 zł od dnia 1 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty,
- l) 1412,50 zł od dnia 1 maja 2015 roku do dnia zapłaty,
- m) 1412,50 zł od dnia 1 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty,
- n) 1412,50 zł od dnia 1 lipca 2015 roku do dnia zapłaty,
- o) 1412,50 zł od dnia 1 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty,
- p) 1412,50 zł od dnia 1 września 2015 roku do dnia zapłaty,
- q) 1412,50 zł od dnia 1 października 2015 roku do dnia zapłaty,
- r) 1412,50 zł od dnia 1 listopada 2015 roku do dnia zapłaty,

Sąd również zasądził od pozwanej na rzecz powoda R. P. na przyszłość kwoty po 1412,50 zł płatne miesięcznie na koniec każdego miesiąca z ustawowymi odsetkami w przypadku opóźnienia w płatności którejkolwiek z rat, począwszy od listopada 2015 roku do 30 kwietnia 2016 roku włącznie, tytułem odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy

Orzeł o kosztach postępowania .

Sąd I instancji ustalił, że powód K. N. był zatrudniony u pozwanej w okresie od dnia 1 kwietnia 2012 roku do dnia 30 kwietnia 2014 roku na podstawie umowy o pracę (początkowo na okres próbny, następnie od dnia 1 maja 2012 roku na czas nieokreślony) w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku menadżera projektów z miesięcznym wynagrodzeniem za pracę w kwocie 4 930 złotych. W umowie o pracę zawarto postanowienie, zgodnie z którym umowa o zakazie konkurencji stanowi załącznik do umowy o pracę.

Powód R. P. był zatrudniony u pozwanej w okresie od dnia 1 lipca 2011 roku do dnia 30 kwietnia 2014 roku na podstawie umowy o pracę (początkowo na okres próbny, następnie na czas określony, natomiast od dnia 1 stycznia

2012 roku na czas nieokreślony) w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku menadżera projektów z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 5650 złotych. W umowie o pracę zawarto postanowienie, zgodnie z którym umowa o zakazie konkurencji stanowi załącznik do umowy o pracę. Pozwaną przy zawarciu umów o pracę z powodami reprezentował prezes zarządu spółki G. N..

W umowach o zakazie konkurencji – stanowiących załącznik do umów o pracę – ustalono między innymi, że powodowie zobowiązują się do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej przez okres 2 lat po ustaniu stosunku pracy. Bezpośrednio po ustaniu tego stosunku powodom miało przysługiwać przez okres 2 lat odszkodowanie w wysokości stanowiącej 25% ostatnio otrzymywanego wynagrodzenia, płatne na koniec każdego miesiąca. Przez działalność konkurencyjną strony rozumiały działalność na rzecz podmiotu prowadzącego przedsiębiorstwo w zakresie przedmiotu działalności przedsiębiorstwa pracodawcy, w szczególności działalność polegającą na czynnościach tożsamyh lub podobnych do świadczonych w ramach stosunku pracy (czynności konkurencyjne), wykonywania między innymi na podstawie stosunku pracy lub innej umowy cywilnoprawnej, osobistej działalności gospodarczej (w tym w formie spółki nieposiadającej osobowości prawnej albo przystępowania do takiej spółki), funkcji pełnionej we władzach lub organach innych podmiotów, faktycznego wykonywania czynności konkurencyjnych na rzecz innego podmiotu. Nadto za działalność konkurencyjną uznano wyrażenie zgody na używanie nazwiska pracownika w związku z działalnością konkurencyjną oraz wykonywanie innych czynności bezpośrednio lub pośrednio zagrażających interesom pracodawcy. Umowa o zakazie konkurencji stanowiła załącznik do umowy o pracę także innego pracownika, tj. A. K.. Umowę podpisał wyłącznie powód K. N., natomiast powodowie przez cały okres zatrudnienia na rzecz pozwanej byli przekonani, że łączy ich z pozwaną umowa o zakazie konkurencji.

Pozwana zajmuje się przede wszystkim działalnością w zakresie telekomunikacji przewodowej oraz działalnością w zakresie telekomunikacji bezprzewodowej, z wyłączeniem telekomunikacji satelitarnej. Faktycznie pozwana zajmuje się rozpowszechnieniem internetu na przykład poprzez udostępnianie darmowych łączy internetowych w miejscach publicznych, budową sieci teleinformatycznej, w tym kabli światłowodowych.

W marcu 2014 roku powód K. N. kończył realizację dwóch projektów: „SilesiaNet – budowa społeczeństwa informacyjnego w subregionie centralnym województwa (...): Miasto M. ID:943” o wartości około 260.000 złotych oraz „Zaprojektowanie i budowa infrastruktury sieci bezprzewodowej” w ramach projektu „eInclusion – zapobieganie wykluczeniu cyfrowemu w Powiecie (...)” o wartości około 90.000 złotych. Natomiast powód R. P. kończył realizację projektu „ (...) na terenie starówki w G. wraz z punktami (...)” oraz kończył współprowadzony jeden projekt. Po zakończeniu tych projektów pozwana nie miała zawartych kolejnych kontraktów na kolejne projekty, które mogłyby być realizowane przez powodów. W związku z tym – mając na uwadze niekorzystną sytuację finansową spółki – pozwana zdecydowała się zmniejszyć powodom wymiar etatu i wysokość wynagrodzenia.

Oświadczeniami woli z dnia 14 marca 2014 roku pozwana wypowiedziała powodom warunki umowy o pracę w zakresie wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia, ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2014 roku. Zgodnie z nowymi warunkami umowy o pracę powód K. N. z dniem 1 maja 2014 roku miał pracować w wymiarze 1/4 etatu, z miesięcznym wynagrodzeniem za pracę w kwocie 1 232,50 złotych. Natomiast powód R. P. miał odtąd pracować w wymiarze 1/4 etatu, z miesięcznym wynagrodzeniem za pracę w kwocie 1 412,50 złotych. Wypowiedzenia uzasadnione zostały koniecznością dostosowania obowiązków pracowniczych, stanowiska pracowniczego i wynagrodzenia do obowiązków wynikających z zadań realizowanych przez pozwaną – z poszanowaniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu i wynagradzaniu wszystkich pracowników, stosowanie do ich obowiązków. Pozwana dodała, że D. (...) jest działem Departamentu (...) i (...) odpowiedzialnym za pozyskiwanie i realizację projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej. Tymczasem część realizowanych projektów została zakończona, znaczna część projektów była na ich końcowym etapie realizacji, zaś w okresie przejściowym (między starym okresem programowania w latach 2007-2013, a nową perspektywą w latach 2014-2020) nie było możliwości pozyskiwania środków Unii Europejskiej lub możliwość ta była znikoma. Wobec zmniejszenia liczby realizowanych projektów utrzymywanie dotychczasowej liczby pracowników zatrudnionych w D. (...) było nieuzasadnione i nierentowne.

Powodowie złożyli oświadczenia, że nie przyjmują nowych warunków umowy o pracę. W związku z tym z dniem 30 kwietnia 2014 roku ustały stosunki pracy pomiędzy stronami. Na miejsce powodów, do działu, w którym powodowie pracowali, pozwana nie przyjęła nowych pracowników.

Według dalszych ustaleń faktycznych Sądu I instancji po zakończeniu pracy u pozwanej powód K. N. podjął zatrudnienie w Starostwie Powiatowym w M. na stanowisku urzędniczym w wydziale informatyki (podinspektor) – koordynatora ds. utrzymywania i rozwoju usług w oparciu o sieć (...). Powód zajmuje się eksploatacją systemów informatycznych, w tym wybudowaną już infrastrukturą światłowodową oraz użytkowaniem sieci SilesiaNet w M., której projekt realizował w czasie pracy u pozwanej. Natomiast R. P. z końcem maja 2014 roku założył własną działalność gospodarczą pod firmą (...), w ramach której zajmuje się sprzedażą sprzętu medycznego dla firmy (...). Wprawdzie powód przy składaniu wniosku o wpis do rejestru przedsiębiorców oznaczył przedmiot działalności między innymi jako działalność usługową w zakresie technologii informatycznych i komputerowych, to jednak faktycznie powód zajmuje się tylko sprzedażą sprzętu medycznego. Wpisy kodów (...) mogących świadczyć o prowadzeniu działalności konkurencyjnej do działalności pozwanej powód dokonał na przyszłość, z zastrzeżeniem, że być może po upływie dwuletniego okresu obowiązywania umowy o zakazie konkurencji zajmie się także działalnością na polu informatycznym. Sąd I instancji ustalił, że podczas poszukiwań nowej pracy powodowie byli przekonani o obowiązkach wynikających z umowy o zakazie konkurencji, a tym samym krąg ich poszukiwań był zawężony. W konsekwencji nie mogli podjąć lepiej płatnej pracy w branży telekomunikacyjnej. Pozwana do tej pory nie wypłaciła powodom odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji oraz odprawy pieniężnej za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

W opinii Sądu I instancji roszczenie powodów w zakresie odprawy pieniężnej za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy powołał się na dyspozycję przepisu art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 roku, Nr 90, poz. 844 ze zm.). Sąd I instancji argumentował, że powyższa ustawa ma zastosowanie w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę (art.1 ust.1). Natomiast przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy mają "stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy", a zatem sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika.

Sąd orzekający podkreślił, że pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących a nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy. To pracodawca winien wykazać, iż wyłączną przyczyną dla której stosunek pracy z pracownikiem został rozwiązany była przyczyna leżąca po stronie pracownika.

Sąd Rejonowy podał, że w myśl art. 10 ustawy stosuje się ją także w razie zwolnień indywidualnych, jeżeli wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była przyczyna niedotycząca pracownika.

Sąd I instancji powołał się na uzasadnienie Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 12 sierpnia 2009 roku (II PK 38/09, Lex nr 560731) zgodnie z którym, rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. Ocena tej okoliczności należy do sądu.

Sąd Rejonowy wskazał również, że rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub

płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika. W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 powołanej ustawy. Sąd I instancji podał, że zakres kognicji Sądu w niniejszej sprawie ograniczony był do badania oraz porównania dotychczasowych i zaproponowanych warunków celem ustalenia, czy ewentualne ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika.

Sąd I instancji doszedł także do przekonania na podstawie postępowania dowodowego, że zaproponowane przez pozwaną nowe warunki zatrudnienia były na tyle niekorzystne, że z obiektywnego punktu widzenia powodowałyby poważne pogorszenie warunków płacowych powodów. Mianowicie, powód K. N. dotychczas uzyskiwał z tytułu zatrudnienia u pozwanej wynagrodzenie w kwocie 4930 złotych, natomiast zgodnie z propozycją pozwanej jego wynagrodzenie miało ulec diametralnemu obniżeniu do kwoty 1232,50 złotych. Nie ulega wątpliwości, że powód, mający na utrzymaniu bezrobotną małżonkę oraz splotę kredytu mieszkaniowego, nie mógł sobie pozwolić na zatrudnienie z proponowanym wynagrodzeniem. Sąd zauważył, że wprawdzie powód miał być zatrudniony jedynie na ¼ etatu, to jednak do czasu pracy należy również doliczyć czas dojazdu do pracy i powrotu do domu, co ograniczyłoby jego możliwości dodatkowego zatrudnienia u innego pracodawcy. Tym bardziej, że powoda obowiązywała umowa o zakazie konkurencji i nie mógłby podjąć konkurencyjnego zatrudnienia. Podobnie sytuacja ta wyglądała w przypadku powoda R. P., którego wynagrodzenie miało się zmniejszyć z kwoty 5650 złotych do kwoty 1412,50 złotych, przy uwzględnieniu faktu, że splotał on kredyt mieszkaniowy i miał na utrzymaniu dwójkę dzieci.

Następnie Sąd Rejonowy w G. podkreślił (za Sądem Najwyższym, wyrok z dnia 16 listopada 2001 r., I PKN 79/00) zgodnie z rozwiązaniem stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłoby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika może być uznane za dokonane wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy i uzasadniać roszczenie o odprawę pieniężną. Sąd I instancji miał na uwadze, że wprawdzie wymagania pozwanej w stosunku do powodów uległy obniżeniu, jednakże to obniżenie wymagań dotyczyło wyłącznie wymiaru czasu pracy (do ¼ etatu). Powodowie w dalszym ciągu mieli jednak dojeżdżać do pracy, co generowało ich koszty. Nadto strony obowiązywała umowa o zakazie konkurencji i powodowie mieli bardzo ograniczone możliwości podjęcia dodatkowego zatrudnienia zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami.

W konsekwencji Sąd Rejonowy w G. doszedł do przekonania, że przyjęcie nowych warunków płacowych prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść powodów, co uzasadnia ich roszczenia o odprawę pieniężną za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika – w kwotach dochodzonych w pozwach.

W opinii Sądu I instancji roszczenie powodów w zakresie odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zasługiwało na uwzględnienie. Sąd Rejonowy wskazał na dyspozycję przepisów art. 101¹ § 1 k.p. i art. 101² § 1 k.p. Sąd I instancji argumentował, że naruszenie umowy o zakazie konkurencji ma miejsce w razie aktywnego zachowania pracownika – rzeczywistego podjęcia działalności konkurencyjnej. Konkurencyjną działalnością jest aktywność przejawiana w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym i skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się – chociażby częściowo – z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy. W rezultacie zakazana może być taka działalność, która narusza interes pracodawcy lub zagraża mu.

Sąd I instancji ustalił, że powodowie nie naruszyli postanowień umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Uzasadził swoje stanowisko tym, iż K. N. po ustaniu zatrudnienia u pozwanej znalazł zatrudnienie w Starostwie Powiatowym w M., które w świetle ustawy o samorządzie powiatowym (ustawa z dnia 5 czerwca 1998 roku, Dz.U. z 2013 roku, poz. 595 ze zm.) wykonuje zadania pomocnicze dla zarządu powiatu. Co istotne, starostwo powiatowe nie prowadzi wobec pozwanej działalności konkurencyjnej, bowiem co do zasady jest organem wykonawczym powiatu – to jest jednostki administracji samorządowej – i wykonuje zadania określone przede wszystkim w art. 32 ustawy (w zakresie wykonywania uchwał rady powiatu i zadań powiatu). Starostwo wykonuje zatem działania publiczne na rzecz powiatu i nie prowadzi działalności gospodarczej. Powód zatem nie podjął pracy w podmiocie współrywalizującym z pozwaną na rynku telekomunikacyjnym tym bardziej, że pozwana otrzymuje projekty w ramach przetargów

organizowanych przez jednostki samorządowe. Nadto powód aktualnie zajmuje się innymi zadaniami niż u pozwanej, tj. szeroko rozumianą eksploatacją systemów informatycznych. Następnie Sąd Rejonowy w G. odnosząc się do powoda R. P. wskazał, że po ustaniu stosunku pracy u pozwanej nie wykonywał czynności konkurencyjnych wobec działalności pozwanej. Powód aktualnie zajmuje się w ramach prowadzonej działalności gospodarczej wykonywaniem usług na rzecz firmy (...), która działa na rynku medycznym. Wprawdzie dokumentacji firmy powoda wynika, że formalnie zajmuje się on między innymi działalnością usługową w zakresie technologii informatycznych i komputerowych, to jednak faktycznie powód zajmuje się tylko sprzedażą sprzętu medycznego, ponadto nie podjął zatrudnienia w innym konkurencyjnym podmiocie firmie (...). Sąd I instancji odniósł się do zarzutu pozwanej, iż strony nie obowiązywała umowa o zakazie konkurencji, albowiem nie stanowiła ona umowy odrębnej od umowy o pracę.

Sąd orzekający zaznaczył, że zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego umowa o zakazie konkurencji jest odrębną umową w tym znaczeniu, że stanowi odrębne zobowiązanie, a nie dlatego, że każdorazowo musi być sporządzona w odrębnym dokumencie. (...) umowa o zakazie konkurencji może być zawarta (zamieszczona) w dokumencie umowy o pracę. Rygor nieważności dla umowy o zakazie konkurencji wynika tylko z braku formy pisemnej (art. 101³ k.p.), nie zaś z braku zawarcia jej w odrębnej umowie (dokumencie) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2006 roku, II PK 234/05, Lex nr 607114). W uzasadnieniu tegoż wyroku wskazano również, że umowa o zakazie konkurencji wraz z umową o pracę mogą przybrać formę jednolitego dokumentu.

Na powyższych podstawach Sąd Rejonowy w G. doszedł do przekonania, że sposób zawarcia z powodami umowy o zakazie konkurencji był prawidłowy i nie można zgodzić się z tezą strony pozwanej, iż strony nie obowiązywała umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Umowa ta może bowiem stanowić załącznik do umowy o pracę.

W opinii Sądu I instancji kwestią nieistotną pozostaje fakt, że pod załącznikiem nie podpisały się strony, skoro umowa o zakazie konkurencji stanowiła załącznik do podpisanej przez strony umowy o pracę. Intencją stron było zatem zawarcie i wcielenie w życie postanowień umowy o zakazie konkurencji Sąd orzekający argumentował także, że z okoliczności sprawy wynika, iż strony przez cały okres zatrudnienia były przekonane o obowiązywaniu umowy o zakazie konkurencji – świadczy o tym zachowanie stron po zakończeniu stosunku pracy. W rezultacie Sąd I instancji zasądził na rzecz powodów odszkodowanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy – zgodnie z żądaniami pozwów – po uwzględnieniu treści norm art. 316 § 1 k.p.c. Sąd I instancji orzekł o ustawowych odsetkach na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. O kosztach zastępstwa procesowego strony powodowej Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 roku, poz. 490). Sąd z mocy art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4930 złotych w zakresie powoda K. N. oraz do kwoty 5650 złotych w zakresie powoda R. P..

W apelacji od wyroku Sądu Rejonowego w G. z dnia 2 grudnia 2015 roku, sygn. akt: VI P 3682/14 (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. zaskarżyła wyrok w całości i zarzuciła orzeczeniu:

I. naruszenie przepisów prawa procesowego mające istotny wpływ na treść orzeczenia, a to:

- art. 328 k.p.c. poprzez nie zawarcie w uzasadnieniu wyroku przez Sąd I instancji wszystkich koniecznych elementów a mianowicie dowodów, na których Sąd się oparł, rozstrzygając że roszczenia powodów, tak w zakresie odprawy pieniężnej za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika jak i odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji, zasługują na uwzględnienie oraz nie zawarcie w uzasadnieniu wyroku dowodów, którym Sąd I instancji nie dał wiary oraz z jakich powodów,

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego przez Sąd I instancji polegający na pominięciu w tej ocenie zeznań strony pozwanej - Prezesa Zarządu pozwanej G. N., z których jednoznacznie wynika, iż wyłącznym powodem rozwiązania umowy o pracę z pozwanymi nie były przyczyny niedotyczące pracownika, a powodowie nie przyjmując zaproponowanych warunków, które były obiektywnie do przyjęcia i nie miały charakteru

propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, również przyczynili się do rozwiązania umowy o pracę,

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia przez Sąd I instancji materiału dowodowego i dokonanie jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, to jest pisma powoda K. N. z dnia 21.03.2014 r. „Rozwiązanie umowy za porozumieniem stron” oraz pisma powoda R. P. z dnia 21.03.2014 r. „Rozwiązanie umowy za porozumieniem stron”; w którym powodowie zaproponowali własne warunki rozwiązania umowy o pracę i dopiero których nie przyjęcie przez pozwaną skutkowało złożeniem przez pozwanych oświadczenia o odmowie przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia,

- art. 233 § 1 k.p.c., przez dokonanie dowolnej i wybiórczej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na uznaniu za wiarygodne zeznań powodów, iż zaproponowane przez pozwaną nowe warunki zatrudnienia były dla nich tak bardzo niekorzystne, iż nie mogły być przez nich przyjęte, podczas, gdy z zeznań Prezesa Zarządu pozwanej wynika, iż zamiarem pozwanej nie było całkowite rozwiązanie umowy o pracę z powodami, a zaproponowane powodom warunki były obiektywnie do przyjęcia,

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd I instancji granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanie dowolnej i wybiórczej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na uznaniu za wiarygodne oświadczenia zawartego w piśmie (...) S.A., z dnia 25.05. 2015 r. podczas gdy zawarte w nim oświadczenia zostało złożone z naruszeniem zasad reprezentacji (...) S.A. przez co nie powinno zostać uznane za dowód świadczący o faktycznym nieprowadzeniu przez powoda R. P. działalności konkurencyjnej,

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez bezzasadne odmówienie wiarygodności i mocy dowodowej zeznaniom przedstawiciela pozwanej G. N., z których jednoznacznie wynika, iż nie zawierał z powodami umowy o zakazie konkurencji z uwagi na jej niepodpisanie i dokonanie przez Sąd I instancji oceny materiału dowodowego z pominięciem jego istotnej części, chociaż zeznania przedstawiciela pozwanej są logiczne i nie stoją w sprzeczności z treścią zebranego w sprawie pozostałego materiału dowodowego,

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

- art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz w zw. z art. 42 § 3 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie, co doprowadziło do przyjęcia przez Sąd I instancji, że w ustalonym w sprawie stanie faktycznym powodom przysługuje prawo do odprawy pieniężnej, w sytuacji, gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że takie prawo powodom nie przysługuje, bowiem zaproponowane powodom przez pozwanego warunki pracy i płacy były dla powodów do przyjęcia, gdyż były dostosowane do nakładu pracy i czasu pracy przy kończących się projektach, a co za tym idzie brak zgody na zmianę warunków nie nastąpił wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy,

- art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na bezzasadnym przyjęciu, iż przyczyna wskazana powodom w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy stanowiła wyłączny powód rozwiązania z nimi stosunku pracy, a odmowa powodów przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia nie stanowiła współprzyczynienia się do rozwiązania stosunku pracy,

- art. 13 k.p. i art. 78 k.p. w związku z art. 42 § 1, § 2 i § 3 k.p., przez ich niezastosowanie, na skutek uznania przez Sąd, iż proponowane powodom nowe warunki zatrudnienia były na tyle niekorzystne, że uzasadniały odmowę ich przyjęcia, wskutek zastosowania wadliwych kryteriów oceny nowych warunków zatrudnienia (wymiaru czasu pracy i wysokości wynagrodzenia), oceny zasadności odmowy powodów oraz celu jakim kierował się pracodawca wręczając wypowiedzenie zmieniające,

- art. 101³ k.p. w zw. z art. 78 § 1 k.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie, to jest błędne uznanie, iż umowy o zakazie konkurencji (które nie stanowiły integralnej części umowy o pracę), zostały zawarte w formie pisemnej, gdy tymczasem nie były podpisane przez obie strony i po rozwiązaniu umowy o pracę nie mogły posiadać samodzielnego bytu prawnego.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G., argumentowała swoje stanowisko tym, iż Sąd I instancji z naruszeniem art. 328 k.p.c. nie zawarł w uzasadnieniu wyroku wszystkich koniecznych elementów, a mianowicie dowodów, na których Sąd się oparł, rozstrzygając iż roszczenia powodów, tak w zakresie odprawy pieniężnej za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika jak i odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji, zasługują na uwzględnienie oraz nie zawarł w uzasadnieniu wyroku dowodów, którym Sąd I instancji nie dał wiary oraz nie wskazał z jakich powodów. Pozwana wskazywała również, że Sąd I instancji z naruszeniem art. 233 § 1 k.p.c. przekroczył granice swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonując dowolnej i wybiórczej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, m.in. poprzez pominięcie istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy dowodów, bezpodstawne uznanie niektórych dowodów za wiarygodne, a innym odmówienie waloru wiarygodności. Pozwana podnosiła także, że Sąd I instancji dopuścił się również naruszenia przepisów prawa materialnego niewłaściwie stosując art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników co doprowadziło do przyjęcia przez Sąd I instancji, że w ustalonym w sprawie stanie faktycznym powodom przysługuje prawo do odprawy pieniężnej, w sytuacji, gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że takie prawo powodom nie przysługuje, bowiem zaproponowane powodom przez pozwanego warunki pracy i płacy były dla powodów do przyjęcia. Ponadto, zdaniem pozwanej, Sąd Rejonowy bezzasadnie przyjął, iż przyczyna wskazana powodom w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy stanowiła wyłączny powód rozwiązania z nimi stosunku pracy, a odmowa powodów przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia nie stanowiła współprzyczynienia się do rozwiązania stosunku pracy. W ocenie pozwanej Sąd I instancji nie zastosował również przepisów, które winny znaleźć zastosowanie, a mianowicie nie zastosował art. 13 k.p. i art. 78 k.p. w związku z art. 42 § 1, § 2 i § 3 k.p., uznając skutek zastosowania wadliwych kryteriów oceny nowych warunków zatrudnienia (wymiaru czasu pracy i wysokości wynagrodzenia), iż proponowane powodom nowe warunki zatrudnienia były na tyle niekorzystne, że uzasadniały odmowę ich przyjęcia, pomijając oceny zasadności odmowy powodów oraz celu jakim kierował się pracodawca wręczając wypowiedzenie zmieniające.

Nadto pozwana argumentowała, że Sąd I instancji naruszył również art. 101³ k.p. w zw. z art. 78 § 1 k.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie, to jest błędne uznanie, iż umowy o zakazie konkurencji (które nie stanowiły integralnej części umowy o pracę), zostały zawarte w formie pisemnej, gdy tymczasem nie były podpisane przez obie strony i po rozwiązaniu umowy o pracę nie mogły posiadać samodzielnego bytu prawnego. Pozwana podała, że w oparciu o treść art. 60 k.c. w zw. z art. art. 101³ k.p., iż dorozumiane wyrażenie woli nie jest wystarczające w tych wypadkach, w których ustawa stawia dalej idące wymagania oświadczeniu woli dotyczącemu danej czynności prawnej, jak w odniesieniu do umowy o zakazie konkurencji.

Podnosząc powyższe (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa K. N. i powództwa R. P. oraz o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego kosztów postępowania za I i II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ewentualnie pozwana domagała się uchylenia wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz zasądzenia od powodów na rzecz pozwanego kosztów postępowania za I i II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powodowie K. N. i R. P. wnieśli o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powodów kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego radcy prawnego, według norm przepisanych.

Sąd drugiej instancji zważył co następuje:

Apelacja jako bezzasadna podlega oddaleniu.

Słusznie podnosi apelująca, że sąd pierwszej instancji dopuścił się naruszenia przepisu prawa procesowego, a to art. 328 k.p.c. poprzez niezawarcie w uzasadnieniu wyroku wszystkich koniecznych elementów, a mianowicie dowodów, na których Sąd się oparł wydając rozstrzygnięcie w przedmiotowej sprawie. Takie uchybienie nie powoduje konieczności uchylecia wyroku do ponownego rozpoznania. Postępowanie apelacyjne jest merytorycznym osądzeniem sprawy, a więc wyrok sądu odwoławczego musi opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach zarówno faktycznych jak i prawnych. W związku z tym sąd drugiej instancji rozpoznając apelację ma nie tylko prawo, ale wręcz obowiązek dokonać oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego.

W niniejszej sprawie przyjąć należy, że zebrany w sprawie materiał dowodowy jest bezsporny w zakresie dotyczącym warunków pracy i płacy powodów przed doręczeniem im wypowiedzenia zmieniającego, oceny sytuacji rodzinnej i majątkowej powodów, okoliczności związanych z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy przez pracodawcę. Pozwana podnosiła, że powodowie prowadzą działalność konkurencyjną, ale w tym zakresie Sąd II instancji w całości podziela ustalenia i rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu orzeczenia. Rozważania te wskazują, że Sąd Rejonowy uznał za wyczerpujące zeznania powodów, poparte innymi dowodami, w części dotyczącej pracy wykonywanej po ustaniu stosunku pracy z pozwaną.

Sąd II instancji nie dał wiary zeznaniom G. N. w tej części, w jakiej twierdził, że nie zawierał z powodami umów o zakazie konkurencji. Wskazać bowiem należy, że z powodami zawarto kilka umów o pracę w trakcie ich zatrudnienia. Z akt osobowych R. P. wynika, że w dniu 27 grudnia 2011 roku strony zawarły aneks nr (...) do umowy o pracę z dnia 30 września 2011 roku poprzez dołączenie umowy o zakazie konkurencji, która „stanowi załącznik nr 1 do niniejszej umowy o pracę”. Strony w § 2 zaznaczyły, że w pozostałym zakresie umowa o pracę nie ulega zmianie, a aneks obowiązuje z mocą podpisania. Ta umowa i aneks zostały podpisane przez obydwie strony. W przypadku każdej innej umowy o pracę zawieranej z powodami wskazywano, że umowa o zakazie konkurencji stanowi załącznik nr 1 do umowy o pracę. Nie można więc dać wiary zeznaniom G. N., że nie zawierał on z powodami umów o zakazie konkurencji. Każdorazowe zawieranie w umowach o pracę informacji, że umowa o zakazie konkurencji stanowi załącznik do tej umowy, przechowywanie załączników wraz z umowami w aktach osobowych powodów wskazują na celowe działanie pracodawcy, który swoją wolą obejmował warunki zawarte także w załącznikach. Fakty te jednoznacznie wskazują na wolę zawarcia umów o zakazie konkurencji i czynią niewiarygodnymi zeznania prezesa pozwanej Spółki. Powodowie przyjmowali do wiadomości treści umów o pracę z załącznikiem, który stanowił ich integralną część.

Zdaniem Sądu drugiej instancji zebrany w sprawie materiał dowodowy nie wymaga uzupełnienia, jest jednoznaczny i wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy. Sąd odwoławczy przyjmuje ustalenia i poglądy prawne Sądu pierwszej instancji jako własne.

Pozwana twierdziła, że doszło do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę zeznań prezesa Zarządu, bowiem przedstawiciel pozwanej wskazał jakie inne przyczyny, poza przyczynami leżącymi po stronie zakładu pracy legły u podstaw decyzji o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Taką okolicznością, wbrew twierdzeniu apelującego nie mogą być pisma powodów z dnia 21 marca 2014 roku z propozycją rozwiązania umowy za porozumieniem stron, bo do wypowiedzenia warunków pracy i płacy doszło wcześniej. Pozwana doręczając powodom wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie miała świadomości, że takie pismo zostanie przez powodów złożone.

Nie można również podzielić stanowiska pozwanej, że Sąd dokonał dowolnej i wybiórczej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie poprzez uznanie za wiarygodne zeznań powodów, iż zaproponowane przez pozwaną nowe warunki zatrudnienia były dla nich tak niekorzystne, iż nie mogły być przez nich przyjęte. Nieistotny przy ocenie zasadności wypowiedzenia warunków pracy i płacy jest zamiar ze strony pracodawcy co do dalszego zatrudnienia pracowników. Jest to oczywista konsekwencja wypowiedzenia zmieniającego, nie wykluczająca stosowania ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ocenie sądu podlegały w niniejszej sprawie zaproponowane nowe warunki pracy i płacy. Nie zasługuje również na uwzględnienie zarzut apelacji co do mocy dowodowej i niewiarygodności

oświadczenia zawartego (...) SA z dnia 25 maja 2015 roku. Przedmiotowe pismo nie jest oświadczeniem woli, ale należy je potraktować jako oświadczenie wiedzy, które nie musi być złożone zgodnie z zasadami reprezentacji osoby prawnej. Ponadto, to na pozwanej w niniejszej sprawie ciążył dowód wykazania, że powód prowadzi działalność konkurencyjną. Brak jest podstaw do kwestionowania ustalonego przez Sąd pierwszej instancji faktu, że R. P. w firmie (...) był zatrudniony wyłącznie przed podjęciem zatrudnienia u pozwanej, co wynika z kwestionariusza osobowego, i curriculum vitae załączonego do akt osobowych. Zdaniem Sądu odwoławczego zarzuty apelacji dotyczące naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie zasługują na uwzględnienie.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego stwierdzić należy, że stanowią one powielenie zgłaszanych w toku postępowania i co do których Sąd I instancji wypowiedział się w uzasadnieniu orzeczenia.

Zgodnie z art. 8 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U nr.90 poz. 844), pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna (...). Art. 10 ust 1 powołanej wyżej ustawy stanowi, że przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Rozwiązanie stosunku pracy z powodami nastąpiło w trybie wypowiedzenia zmieniającego, niemniej nie stoi to na przeszkodzie zakwalifikowaniu tej czynności pracodawcy jako odpowiadającej znamionom określonym w art. 10 ust. 1 cytowanej ustawy.

Podstawową przesłanką stosowania art. 10 wymienionej wyżej ustawy jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Zasadniczym przedmiotem sporu między stronami i kwestią wymagającą ustalenia była zatem ocena przyczyny rozwiązania stosunku pracy w kontekście jej kwalifikacji jako przyczyny wyłącznej, po myśli art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r., w związku z odmową przyjęcia przez powodów warunków zaoferowanych w wypowiedzeniu zmieniającym.

Wskazane przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia powodom umów o pracę bez wątpienia nie były okolicznościami leżącymi po stronie powodów.

Bogate orzecznictwo sądowe wskazuje, że rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy przyczyn niedotyczących pracownika jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika. O uznaniu zmiany za poważną nie mogą natomiast decydować okoliczności leżące po stronie pracownika. Jeżeli bowiem te okoliczności przesądzają o uznaniu zmiany warunków za poważną, to nie można uznać, że propozycja niekorzystnej zmiany stanowi wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. - por. wyroki SN :z dnia 9 listopada 1990r. (I PR 335/90), z dnia 06 stycznia 2009r (II PK 108/08), z dnia 12 sierpnia 2009r. (II PK 38/09) , uchwałę 7 sędziów z dnia 18 czerwca 2009 roku (sygn. III PZP 1/09) ,

Analiza materiału dowodowego wskazuje, iż złożona powodom propozycja dotycząca nowych warunków pracy i płacy była na tyle istotna i poważna, że odmowa przyjęcia tej propozycji nie może być kwalifikowana jako współprzyczyna rozwiązania umowy o pracę.

Zaproponowane powodom warunki pracy były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, że powodowie ich nie przyjmą. Takie stanowisko jest zrozumiałe, albowiem wynagrodzenie było równe odszkodowaniu wynikającemu z umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Proponowane warunki pozbawiałyby powodów prawa do zasiłku dla bezrobotnych w przypadku definitywnego rozwiązania stosunku pracy. Po odliczeniu kosztów związanych

z obowiązkiem świadczenia pracy dochód powodów byłby niewiele wyższy od zasiłku dla bezrobotnych. Nie było żadnego ekonomicznego uzasadnienia po stronie powodów, aby zaproponowane warunki pracy przyjąć. Nie doszło do naruszenia art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ani do naruszenia art. 42 § 1, § 2 i § 3 k.p.. Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się naruszenia art. 13 k.p. i 78 k.p. bo nie stwierdził, że zaproponowane powodom wynagrodzenie było niegodziwe i nie uwzględniało rodzaju wykonywanej pracy, lecz porównując dotychczasowe warunki pracy i płacy z nowymi warunkami, słusznie uznał, że zmiana była na tyle istotna iż uzasadniała odmowę przyjęcia wypowiedzenia.

Pozwana zaskarżyła również wyrok w części dotyczącej zasądzenia odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji twierdząc, że do zawarcia takich umów z powodami nie doszło. W ocenie Sądu Rejonowego, jak również Sądu Okręgowego - po dokonaniu oceny zeznań prezesa Zarządu pozwanej - stwierdzić należy że doszło do skutecznego zawarcia umowy o zakazie konkurencji.

Pozwana zarzuciła naruszenie art. 101³ k.p. Zgodnie z art. 73§1 k.c. jeżeli ustawa zastrzega dla czynności prawnej formę pisemną... czynność dokonana bez zachowania zastrzeżonej formy jest nieważna, tylko wtedy, gdy ustawa przewiduje rygor nieważności. Art. 101³ k.p taki rygor przewiduje. W niniejszej sprawie, zdaniem Sądu Okręgowego strony wyraziły zgodną wolę zawarcia takich umów, ale bez zachowania formy pisemnej umowy byłyby nieważne. Bezsporne jest, że umowy zostały sporządzone w formie załączników do umów pracy i nie zostały podpisane. Wbrew zarzutom apelującej Sąd stoi na stanowisku, że brak podpisu na załączniku do umowy w przypadku, gdy załącznik stanowi integralną część tej umowy przesądza o skutecznej akceptacji całej umowy. Był to dokument zintegrowany składający się z kilku części. Wystarczy, że ich treść stanowi całość i wskazuje sposób powiązania poszczególnych części. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku w sprawie I CSK 373/11. Skoro w podpisanej umowie o pracę strony każdorazowo powołują się na załącznik nr 1 do umowy, stanowiący umowę o zakazie konkurencji to należało przyjąć że jest elementem tej umowy o pracę a brak podpisu na załączniku świadczy o nieważności tej czynności prawnej. Do skutecznego zawarcia umów o zakazie konkurencji doszło w momencie podpisania umowy o pracę wraz z załącznikiem.

Sąd nie podziela również twierdzenia apelującej, że po rozwiązaniu umowy o pracę umowa o zakazie konkurencji nie ma samodzielnego bytu prawnego. Analogiczna sytuacja występuje w każdym wypadku, gdy umowa o zakazie konkurencji jest zawarta w umowie o pracę. Mimo rozwiązania umowy o pracę – umowa o zakazie konkurencji nadal obowiązuje.

Zdaniem Sądu sporne umowy zostały skutecznie zawarte i wywoływały skutki prawne w nich przewidziane. Powodowie w okresie objętym umową nie prowadzili działalności konkurencyjnej i spełnili przesłanki do wypłaty odszkodowania.

Apelację jako bezpodstawną oddalono na podstawie art. 385 k.p.c.. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z §. 6 pkt 5 w zw.z §. 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. (Dz. U.2015 .1078).

(-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSR del. Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia