

Sygn. akt VIII **Pa 63/17**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 czerwca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka (spr.)
Sędziowie:	SSO Małgorzata Andrzejewska SSO Grzegorz Tyrka
Protokolant:	Justyna Jarzombek

po rozpoznaniu w dniu 29 czerwca 2017r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. P. (P.)

przeciwko J. G., E. B.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 27 lutego 2017 r. sygn. akt IV P 253/16

1. oddała apelację;
2. zasądza od powódki solidarnie na rzecz pozwanych kwotę 180zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-)SSO Grzegorz Tyrka (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 63/17

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 27 lutego 2017 roku Sąd Rejonowy w Zabrze oddalił powództwo A. P. skierowane przeciwko pracodawcom J. G. i E. B. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i obciążył ją kosztami zastępstwa procesowego.

Wyrok zapadł po ustaleniu następującego stanu faktycznego :

Powódka A. P. pracowała u pozwanych prowadzących usługi księgowe w ramach spółki cywilnej od 01 marca 2012r. Od dnia 01 stycznia 2014r. była zatrudniona na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku pracownika biurowego, W okresie poprzedzającym otrzymanie wypowiedzenia powódka pracowała w pełnym wymiarze czasu. Dnia 01 sierpnia 2012r. powódka podpisała pisemne zobowiązanie do zachowania tajemnicy pracodawcy oraz przedsiębiorstwa oraz poufności informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Powódka została uprzedzona o konsekwencjach o odpowiedzialności karnej i odszkodowawczej. W firmie (...) pracownicy mieli obowiązek zachowania poufności. Obowiązek ten polegał na niemożności wynoszenia danych kontrahentów poza biuro. Pozwane wielokrotnie przypominały pracownikom o obowiązku zachowania poufności, o zakazie wynoszenia danych z umów poza biuro. Poufność obowiązywała zarówno wobec aktualnych klientów jak i wobec klientów, z którymi zakończono współpracę.

Biuro (...) świadczyło dla firmy (...) usługi kadrowe, zaś drugie Biuro (...) usługi rachunkowo – księgowo. Współpraca zakończyła się dnia 31 grudnia 2015r. z powodu uchybień jakich dopuściła się przy wystawianiu faktur obsługująca wówczas tę firmę pracownica biura (...) M. P. (1).

Dnia 04 maja 2015r. powódka pozostając w zatrudnieniu u pozwanych założyła własną działalność gospodarczą pod nazwą Biuro (...) A. P., którego przedmiot działalności pokrywał się z przedmiotem działalności biura pozwanych. Powódka zatrudniła u siebie była pracownicę pozwanych M. P. (1). Dnia 22 lutego 2016r. Biuro (...) prowadzone przez powódkę wysłało do firmy (...) ofertę współpracy z informacją, że dla firm zmieniającym biuro przysługuje 10% zniżki. Ofertę wysłała M. P. (1). Firma ta nie skorzystała z oferty powódki. O otrzymaniu oferty współpracy z biura powódki właścicielka firmy (...) powiadomiła pozwane.

Pismem z dnia 25 lutego 2016r. pozwane złożyły powódce pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 §1 pkt 1 kp) . Jako przyczynę wskazano złamanie przez powódkę tajemnicy przedsiębiorstwa pracodawcy. W dniu 01 sierpnia 2012r. powódka podpisała zobowiązanie do zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa oraz poufności informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Przedmiotowym zobowiązaniem objęte były wszelkie dane i informacje związane ze świadczonymi przez pracodawcę usługami, w tym listy klientów pracodawcy. W dniu 22 lutego 2016r. była pracownica pozwanych M. P. (1) za pośrednictwem skrzynki mailowej powódki skierowała maila z ofertą współpracy biznesowej do byłego klienta - firmy (...). Wysłanie maila tej treści do konkretnego klienta stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy. Dodatkowo otrzymanie przez pracodawcę informacji o wysłanym wyżej mailu ujawniło pracodawcy fakt prowadzenia przez powódkę konkurencyjnej dla niego działalności gospodarczej (od maja 2015r.) oraz fakt złowrogiego przejmowania jego klientów, co z kolei powoduje utratę zaufania.

Zdaniem Sądu I instancji roszczenie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd przytoczył treść art. 52. §1 pkt 1 k.p. i z art. 100 §2 pkt 4 kp . Wskazał, że w orzecznictwie i w piśmiennictwie zgodnie przyjmuje się, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie przewidzianym we wskazanym przepisie może być tylko czyn pracownika przez niego zawiniony, który zarazem stanowi istotne zagrożenie interesów pracodawcy. Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Musi to być czyn bezprawny, sprzeczny z powinnościami ciążącymi na pracowniku jako na podmiocie stosunku pracy.

. W wyroku z dnia 2 marca 2011 r. (II PK 204/10), Sąd Najwyższy wskazał, że powinności określone w art. 100 §2 pkt 4 k.p. są ustanowieniem "szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy". Wynika z niej w pierwszym rzędzie obowiązek powstrzymywania się od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. W ocenie zachowania pracownika należy położyć nacisk na zachowanie przez niego lojalności wobec pracodawcy. Istotnymi są zachowania pracownika, które świadczą o przedkładaniu interesów innych podmiotów, zwłaszcza prowadzących w stosunku do pracodawcy działalność konkurencyjną, bądź też własnego interesu gospodarczego, nad interes pracodawcy.

Powódka w wyniku nabytego doświadczenia zawodowego doskonale orientowała się jak funkcjonuje i na jakich zasadach działalność gospodarcza prowadzona przez pozwane, a później również przez nią. Sąd I instancji określił zachowanie powódki jako wyjątkowo nielojalne, biorąc pod uwagę, że prowadziła działalność tożsamą z działalnością pozwanych korzystając z ich wiedzy, i listy klientów do pozyskiwania klientów dla własnej działalności. W rozpoznawanej sprawie powódka pozostająca w zatrudnieniu u pozwanych oferując za pośrednictwem swojej pracownicy M. P. (1) usługi swojej własnej firmy do byłego klienta pozwanych zdaniem Sądu I instancji w sposób umyślny nie zachowała obowiązującej jej tajemnicy przez co nie zachowała również lojalności wobec swojego pracodawcy. Za takim stanowiskiem przemawia moment złożenia oferty (po zakończeniu współpracy firmy (...) z firmą pozwanych), Wiedza o zakończeniu współpracy z pozwanymi mogła zostać zdobyta jedynie w związku z pracą u nich nie mogła pochodzić z przeglądarek internetowych, czy ewidencji podmiotów gospodarczych.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na brak konsekwencji powódki, która w pozwie utrzymywała, że zobowiązanie do zachowania tajemnicy z dnia 01 sierpnia 2012r. nie dotyczyło jej bowiem było integralną częścią umowy z tego dnia i wygasło wraz z nią, a z drugiej strony na rozprawie stwierdziła, że miała świadomość że zobowiązanie to nie wygasło.

Zdaniem Sądu I instancji należało przyjąć w sposób niebudzący wątpliwości, że w dniu 22 lutego 2016r. powódka nie zachowała tajemnicy przedsiębiorstwa, przez co dopuściła się rażącego naruszenia obowiązku pracowniczego w postaci dbałości o mienie pracodawcy mogącego narazić pracodawcę na szkodę, nadto owo ciężkie naruszenie trwało już od rozpoczęcia prowadzenia przez powódkę własnej konkurencyjnej działalności gospodarczej – w tym wypadku wystarcza samo narażenie na szkodę, a nie jej finalne wystąpienie. Wysoce naganne jest już bowiem dopuszczenie do możliwości zaistnienia szkody. Naruszenia te zdaniem Sądu uzasadniały rozwiązanie umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Z tych względów powództwo, jako nieuzasadnione zostało oddalone.

Powódka A. P. w obszernej apelacji i zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, a to :

- art. 233 § 1 k.p.c. po przez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów polegające na błędnej i swobodnej ocenie zachowania M. P. (1) w dniu 22 lutego 2016 i poprzez nieustalenie jakiego czynu dopuściła się powódka, który podlegałby ocenie na gruncie art. 52 § 1 k.p. , jak również błędną ocenę zeznań powódki.

- art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 231 k.p.c. poprzez naruszenie zasady swobodnej dowodów polegające na ustaleniu, że powódka oferowała za pośrednictwem swojej pracownicy usługi własnej firmy byłego klienta pozwanych, błędne przyjęcie że wiedza o zakończeniu współpracy z pozwanymi mogła zostać zdobyta jedynie w związku z pracą u pozwanej a nie mogła pochodzić z przeglądarek internetowych. Powódka wskazywała że nie miała świadomości ciężącego na niej obowiązku zachowania tajemnicy pracodawcy.

- art. 328 §2 k.p.c. z poprzez sporządzenie uzasadnienia w sposób ogólnikowy.

Zdaniem powódki doszło również naruszeniu prawa materialnego, a to art. 52 §1 pkt 1 k.p. przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie poprzez przyjęcie, że zaistniała wina pracownika i przypadek ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych oraz art. 8 k.p. przez przyjęcie że w sprawie ma zastosowanie art. 52 kodeksu pracy. Sąd naruszył przepis art. 56 k.p. wykraczając poza zakres wskazanej przyczyny rozwiązania umowy.

Powódka wniosła o przekazane sprawy Sądowi Rejonowemu w Zabrzu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych za obie instancje.

Pozwane wniosły o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od powódki na ich rzecz kosztów procesu ,w tym kosztów zastępstwa procesowego. Zdaniem pozwanych w sprawie nie doszło do naruszenia prawa procesowego ani materialnego. Powódka wymaga zbyt dużej drobiazgowości w zakresie uzasadnienia faktycznego dokonanego przez Sąd pierwszej instancji . Sąd opisując ustalony stan faktyczny powoływał się na konkretne przeprowadzone w sprawie. Uzasadnienie cechuje się wystarczająco szczegółowością pozwalającą na prześledzenie toku rozumowania Sądu I instancji i podstaw, w oparciu o jakie dowody te ustalenia poczyniono. Jako bezzasadny należy uznać zarzut naruszenie

przepisu art. 187 k.p.c. w związku z art. 56 § 1 k.p. Nie wiadomo z na czym miałyby polegać naruszenie art. 187 k.p.c. Sąd badał sprawę w granicach przedstawionej powódce przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Sąd II Instancji zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z przepisem art. 382 kpc Sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Sąd odwoławczy jest zobowiązany do oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego. Bezsporne między stronami jest, że powódka była zatrudniona u pozwanych, i że w dniu 22 lutego 2016 roku został wysłany przez M. P. (1) do firmy S. mail z ofertą współpracy ramach prowadzonej przez powódkę od maja 2015 działalności gospodarczej, tożsamej z działalnością prowadzoną przez pozwane.

Nie można zgodzić się z twierdzeniem powódki, że została zwolniona z obowiązku zachowania tajemnicy pracodawcy. Obowiązek taki wynika z art. 100§ 1 pkt 4 k.p i jest bezterminowy. Nie można uznać, że z chwilą rozwiązania umowy pracownik zostaje zwolniony z obowiązku zachowania tajemnicy. Prawidłowo Sąd I instancji przyjął, że na powódce spoczywał obowiązek zachowania tajemnicy pracodawcy, a tajemnicą taką była również lista klientów i wiedza o rozwiązaniu umów z pozwanymi w zakresie świadczonych usług.

Lista klientów jest tajemnicą przedsiębiorstwa wtedy, gdy spełni ustawowe przesłanki do objęcia jej tym prawem. Tajemnicę przedsiębiorstwa stanowią bowiem tylko takie informacje, które są poufne w tym sensie, że jako całość lub w szczególnym zestawie i zbiorze ich elementów nie są ogólnie znane lub łatwo dostępne dla osób z kręgów, które zwykle zajmują się tym rodzajem informacji, mają wartość handlową dlatego, że są objęte tajemnicą i poddane zostały przez osobę, która zgodnie z prawem sprawuje nad nimi kontrolę, rozsądnym, w danych okolicznościach, działaniom dla utrzymania ich w tajemnicy. Z zeznań pozwanej wynika, że lista jej klientów obejmuje znacznie szerszy zakres od dostępnego na stronach internetowych. Stanowi więc tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

Posługiwanie się danymi teleadresowymi kontrahentów i klientów pozwanej w celu pozyskania klientów dla prowadzonej przez powódkę działalności gospodarczej stanowiło naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa. Bez znaczenia pozostaje, czy oferta nawiązania współpracy została wysłana przez powódkę, czy przez podległą jej pracownicę. M. P. (1) otrzymała polecenie złożenia ofert, a wina powódki polegała na tym, że zlecając te czynności nie zastrzegła, aby nie kierować ofert do klientów, bądź byłych klientów pozwanych. W przypadku wyrządzenia szkody pozwany z tego tytułu odpowiedzialną osobą byłaby powódka, a nie jej pracownik.

Reasumując, na powódce spoczywał obowiązek zachowania tajemnicy pracodawcy, a wysłanie maila z ofertą współpracy do byłego klienta pozwanych stanowiło naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa. Sąd II instancji nie podzielił bowiem twierdzenia powódki, że wysłanie oferty było przypadkowe, biorąc pod uwagę zbieżność czasową pomiędzy rozwiązaniem umowy z biurem prowadzonym przez pozwane, a wysłaniem oferty. Powódka w żaden sposób nie wykazała, że w dniu 22 lutego 2016 roku wysłane zostały oferty do innych podmiotów, że innym podmiotom również oferowano ulgę za zmianę biura rachunkowego. Twierdzenia o przypadkowym wysłaniu oferty uznać należało za gołosłowne, nie poparte żadnymi dowodami. Zdaniem Sądu II instancji oferta została wysłana do (...), bowiem p. P. posiadała wiedzę, że umowa o świadczenie usług z pozwanymi uległa rozwiązaniu. Co więcej, oferta nawiązania współpracy z biurem prowadzonym przez powódkę została potraktowana przez M. S. tj. osobę prowadzącą firmę (...) jako „podkradanie klientów” przez powódkę pracodawcy. Zdaniem świadka było to celowe działanie, związane z rozwiązaniem umowy obsługi księgowej przez (...) z pozwanymi.

W rozwiązaniu umowy o pracę wskazano również drugą przyczynę ustania stosunku pracy, pominiętą przez Sąd Rejonowy i drugorzędną, zdaniem pozwanych. Tymczasem, w ustalonym stanie faktycznym prowadzenie działalności konkurencyjnej i „złośliwie przejmowanie klientów” stanowiło przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Do „złamania tajemnicy przedsiębiorstwa” doszło przy okazji wysłania oferty, a więc działania noszącego znamiona nieuczciwej konkurencji. Powódka przyznała, że nawiązała współpracę z jednym z

klientów pozwanych. Bezsporne jest, że powódka prowadziła działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pozwanych,

Sąd Najwyższy w wyroku z 1 lipca 1998 r. (I PKN 218/98) wyraził pogląd, że podjęcie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony zarówno wtedy, gdy pracownik prowadzi ją wbrew umowie o zakazie konkurencji, jak i wtedy, gdy strony takiej umowy nie zawarły.

W wyroku z dnia 8 marca 2013 r. (II PK 194/12) Sąd Najwyższy stwierdził, iż nie można jako zasady przyjąć, że każdy przypadek podjęcia działalności konkurencyjnej przez pracownika (gdy strony nie zawarły umowy o zakazie konkurencji) jest automatycznie równoznaczny z naruszeniem obowiązku dbałości o dobro pracodawcy, co oznacza, iż każdy przypadek wymaga indywidualnej oceny w tym zakresie. Potwierdził jednak, że w wyniku indywidualnej oceny danego przypadku może dojść do uznania, iż podjęcie działalności konkurencyjnej narusza obowiązek dbałości o dobro pracodawcy (mimo niezawarcia przez pracodawcę i pracownika umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy) i wypowiedzenia na tej podstawie umowy o pracę, a nawet jej rozwiązania niezwłocznego na podstawie art. 52 §1 pkt 1 kodeksu pracy. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy powołał się na wcześniejszy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 1998 r. (I PKN 265/98), w którym przyjął, iż w przypadku niezawarcia z pracownikiem umowy o zakazie konkurencji, podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej uzasadnia z reguły jedynie wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, zaś dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy zachodzić będzie wyjątkowo, tj. w przypadkach szczególnie uzasadnionych niewywiązywaniem się pracownika ze swoich obowiązków bądź niekorzystnym wpływem dodatkowego zatrudnienia dla interesów pracodawcy także wówczas, jeżeli dochodzi do zachowania się pracownika, które może być kwalifikowane w kategoriach nieuczciwej konkurencji lub leży na pograniczu działań z tego zakresu. (podobnie w wyroku z dnia 20 sierpnia 2009 roku sygn II PK 41/09).

Uznając, że w niniejszej sprawie działania powódki polegające na poszukiwaniu i pozyskiwaniu klientów obsługiwanych przez jej pracodawcę leżały na pograniczu działań z zakresu nieuczciwej konkurencji, to rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia należało uznać za uzasadnione. Powódka naruszyła ciężko swoje obowiązki pracownicze poprzez dopuszczenie do wysłania oferty współpracy z firmą (...), podejmując się obsługi w ramach swojej działalności klienta pozwanych.

Sąd uznał zarzuty apelacyjne za bezzasadne.

Nie doszło do naruszenia przepisów prawa materialnego. Sąd I instancji nie wykroczył poza zakres wskazanej w sprawie przyczyny. Wprost przeciwnie, ograniczył swoje rozważania tylko do pierwszej z wskazanych przyczyn zwolnienia powódki. Nie doszło do naruszenia przepisu art. 52 i 56 k.p. Art. 8 k.p. w niniejszej sprawie nie miał zastosowania. To powódka naruszyła prawo. Nie można zgodzić się z twierdzeniem apelacji, że prowadzenie działalności konkurencyjnej nie może stanowić przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Sąd II instancji przytoczył powyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego dopuszczające możliwość rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Uzasadnienie spełniało wymogi z art. 328 k.p.c.

Nie doszło również do przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów (art. 233 k.p.c.). Jest oczywiste, że powódka i świadek M. P. posiadały wiedzę o zakończeniu współpracy firmy (...) z pozwanymi i taką wiedzę uzyskały podczas zatrudnienia u pozwanych. Słusznie Sąd I instancji przyjął, że była to informacja wykraczająca poza zakres dostępnych danych na stronach internetowych. Wszystkie istotne fakty Sąd I instancji ustalił wyciągając prawidłowe i logiczne wnioski z zebranego w sprawie materiału dowodowego. Nie doszło do naruszenia art. 231 k.p.c. i 299 k.p.c.

Apelację jako bezpodstawną oddalono na podstawie art. 385 k.p.c., a o kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 10ust. 1. § 16 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. (Dz. U 2016 poz 1804) podwyższając minimalną stawkę o 50%. (do kwoty 180 złotych) mając uwadze wkład pracy pełnomocnika w wyjaśnieniu spornych okoliczności w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska

Sędzia Przewodniczący Sędzia