

Sygn. akt IV Pa 73/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 lutego 2015r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Elżbieta Wojtczuk (spr.)

Sędziowie : SO Jacek Witkowski

SO Katarzyna Antoniak

Protokolant : st.sekr.sądowy Marzena Mazurek

po rozpoznaniu w dniu 24 lutego 2015 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa K. K. i B. P.

przeciwko (...) S.A. w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 31 lipca 2014r. sygn. akt IV P 845/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości i oba powództwa oddala,

II. zasądza od powodów K. K. i B. P. na rzecz pozwanego (...) S.A. w W. kwoty po 150 (sto pięćdziesiąt) zł od każdego z nich tytułu zwrotu kosztów procesu za obie instancje.

Sygn. akt: IV Pa 73/14

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 31 lipca 2014r. w sprawie o sygn. akt IV P 845/13 Sąd Rejonowy wS. (...)IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

I. zasądził od (...) S.A. w W. na rzecz K. K. kwotę 19 500 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę;

II. zasądził od (...) S.A. w W. na rzecz B. P. kwotę 14 340 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę;

III. wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6566,13 zł, a wyrokowi w punkcie II nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5786,44 złotych.

Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego to było wynikiem następujących ustaleń faktycznych i rozważań prawnych:

W pozwie z 13.12.2013r. wniesionym przeciwko (...) S. A. w W. powód K. K. domagał się odszkodowania w kwocie 19.500 zł za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenia kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż jest zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1.07.1997r. na stanowisku kierownika wydziału produkcji. Dnia 6.12.2013r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływa 31.03.2014r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał utratę zaufania do pracownika i naruszenie dbałości o dobro zakładu pracy poprzez podjęcie działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy poprzez rozpoczęcie z dniem 17.07.2012r. prowadzenia własnej działalności w firmie (...) of (...) K. K. zajmującej się m. in. produkcją konstrukcji stalowych i ich części i prowadzeniem tej działalności od w/w daty do chwili obecnej.

Powód wskazał, że pozwana nigdy nie zawarła z nim umowy o zakazie konkurencji, ani też nie zaproponowała zawarcia takiej umowy. Zdaniem powoda nie można a priori przyjąć, że podejmowanie działalności konkurencyjnej lub też świadczenie pracy dla konkurenta jest automatycznie równoznaczne z naruszeniem obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 kp), na co wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 8.03.2013r. (II PK 194/12).

W doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, że obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy należy wiązać z obowiązkiem nieszkodzenia pracodawcy.

Zdaniem powoda w niniejszej sprawie groźba naruszenia interesów pozwanej była znikoma lub wcale nie istniała. Pozwana to nowoczesna, notowana na Giełdzie Papierów Wartościowych w W. grupa inżynieryjno – budowlana, podmiot aktywny na rynku od 1945r., więc nie można nawet porównywać działalności prowadzonej przez powoda do działalności prowadzonej przez pozwaną oraz twierdzić, że działalność powoda mogła stanowić jakąkolwiek konkurencję dla pracodawcy.

Powód wskazał, że faktycznie założył działalność gospodarczą w lipcu 2012r., lecz praktycznie nie prowadził jej w okresie od lipca 2012r. do sierpnia 2013r. Wystawił w tym okresie jedynie jedną fakturę. Gdyby faktycznie powód prowadził działalność konkurencyjną od w/w daty do chwili obecnej, to hipotetycznie pozwana mogła wcześniej wręczyć powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. Nadto powód świadczył swoją usługę na rzecz podmiotu niezwiązanego w żadnym stopniu z pracodawcą.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Wskazał, że zawarta w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest uzasadniona, prawdziwa i konkretna. Powołał się na uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 27.06.1985r., zgodnie z którą w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie.

Nadto podniósł, że dla pozwanej prowadzenie przez powoda działalności w zakresie produkcji konstrukcji metalowych i ich części jest w oczywisty sposób działalnością konkurencyjną do działalności pozwanej, która zajmuje się (w szczególności w Segmencie Produkcji, gdzie pracuje powód), m. in. również produkcją metalowych elementów konstrukcyjnych.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest typowym sposobem rozwiązania stosunku pracy i przez pracodawcę i przez pracownika i z tej perspektywy powinien być oceniany ustawy wymóg jej uzasadnienia.

Pełnomocnik pozwanej powołał się nadto na liczne orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów apelacyjnych.

Nadto przypomniał, że działalność powoda jest skierowana do tej samej grupy konsumentów, a będąc długoletnim pracownikiem pozwanej posiadał z tego tytułu wiedzę, którą wykorzystuje prowadząc własną działalność gospodarczą. Znając zasady działania pracodawcy może elastyczniej kształtować swoją ofertę w celu pozyskania klientów, co niewątpliwie jest działaniem na szkodę pracodawcy.

W pozwie z 13.12.2013r. wniesionym przeciwko (...) S. A. w W. powód B. P. domagał się odszkodowania w kwocie 14.340 zł za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenia kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż jest zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1.09.1999r. na stanowisku mistrza mechanika. Dnia 6.12.2013r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływa 31.03.2014r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał utratę zaufania do pracownika i naruszenie dbałości o dobro zakładu pracy poprzez podjęcie działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy poprzez rozpoczęcie z dniem 17.07.2012r. prowadzenia własnej działalności w firmie (...) zajmującej się m. in. produkcją konstrukcji stalowych i ich części i prowadzeniem tej działalności od w/w daty do chwili obecnej.

W dalszej części uzasadnienia pozwu powód powtórzył argumenty przywołane przez powoda K. K. z tym zastrzeżeniem, że wskazał, iż w okresie od podjęcia prowadzenia działalności gospodarczej do sierpnia 2013r. wystawił jedynie kilka faktur.

W odpowiedzi na ten pozew pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. Nadto powtórzył argumentację zawartą w odpowiedzi na pozew K. K..

Zarządzeniem z 16.04.2014r. sprawy obie sprawy zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Sąd Rejonowy ustalił, że K. K. i B. P. byli zatrudnieni w (...) S. A. w W. na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony pierwszy z nich od 1.07.1997r. na stanowisku kierownika wydziału produkcji, a drugi – od 1.09.1999r. na stanowisku mistrza mechanika. K. K. był bezpośrednim przełożonym B. P., a jego z kolei przełożonym był M. K..

17.07.2012r. K. K., B. P. i M. K. rozpoczęli prowadzenie działalności gospodarczej każdy na własnym rachunek. Działalność gospodarcza prowadzona przez K. K. i B. P. obejmowała produkcję konstrukcji metalowych i ich części. Wszyscy trzej prowadzą tę działalność w powojkowym magazynie w S. przy ul. (...), lecz w różnych lokalach. W lutym 2014r. zawarli umowę spółki cywilnej.

W okresie od dnia podjęcia prowadzenia działalności gospodarczej do 6.12.2013r. K. K. wystawił 4 faktur i obejmowały one usługę cięcia i detalowania elementów stalowych (3 faktury dla B. P., a 1 faktura dla firmy (...) w G.). W tym samym okresie B. P. wystawił 27 faktur, które obejmowały usługę składania i spawania konstrukcji stalowych, w tym 15 faktur na rzecz firmy (...) w Ż., 6 faktur dla firmy (...) w Ż., 5 faktur dla firmy (...) w G. i 1 fakturę dla Zakładu (...) i A. G. w S..

Na przełomie maja i czerwca 2013r. do pracodawcy zaczęły docierać anonimy, że K. K., B. P. i M. K. rozpoczęli prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec zakładu pracy.

6.12.2013r. K. K. i B. P. otrzymali wypowiedzenia umów o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31.03.2014r. Pracodawca jako przyczyny obu decyzji wskazał utratę zaufania do pracowników i naruszenie dbałości o dobro zakładu pracy poprzez podjęcie działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy poprzez rozpoczęcie z dniem 17.07.2012r. prowadzenia własnej działalności w firmie (...) of (...) K. K. oraz (...) B. P. zajmującej się m. in. produkcją konstrukcji stalowych i ich części i prowadzeniem tej działalności od w/w daty do chwili obecnej.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o: zeznania powodów K. K. (k. 30-31, 80v) i B. P. (k. 63-64, 80v), zeznania świadków: M. K. (k. 77-77v), K. B. (k. 77), S. R. (k. 76-76v), P. K. (k. 75v-76), K. K. (k. 77v-78v) i B. P. (k. 78v-79), kopie faktur VAT (k. 67) oraz akta osobowe powodów.

Sąd Rejonowy ustalivszy wskazany powyżej stan faktyczny uznał oba powództwa za uzasadnione.

Sąd wskazał, że kwestią sporną w przedmiotowej sprawie było zagadnienie prawdziwości przyczyn wypowiedzenia powodom umów o pracę, która w obu przypadkach była tak samo skonkretyzowana.

Zgodnie z art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy. Opis przyczyny musi przy tym umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 kp. Przyjmuje się, że przyczyna powinna wskazywać w sposób konkretny zdarzenie lub zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyna ta powinna być więc rzeczywista, obiektywna i konkretna (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2.09.1998r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577).

Postępowanie dowodowe w zakresie zasadności wypowiedzenia, bądź istnienia przyczyny wypowiedzenia, co do zasady, ogranicza się do tego, że pracodawca jest zobowiązany wykazać istnienie właściwej przyczyny, którą podał pracownikowi. Pracodawca nie może wykazywać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę niż wskazana w wypowiedzeniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19.02.1999r., I PKN 571/98, OSNP 2000/7/266), a ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10.11.1998r, I PKN 434/98, OSNP 1999/21/688).

Podkreślić trzeba, iż w razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp). Pracownika obciąża natomiast dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8.03.1997 r., I PRN 17/77, OSNP 1977/9/172). Podanie przez pracodawcę przyczyny oznacza przy tym wskazanie konkretnego zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy uzasadniają dokonane wypowiedzenie.

Sąd Rejonowy podniósł, że w przedmiotowej sprawie kwestią sporną nie był stan faktyczny, lecz zagadnienie, czy w sytuacji niezawarcia umowy o zakazie konkurencji podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy można traktować, jako naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy.

Niewątpliwie do jednych z podstawowych obowiązków pracownika należy dbanie o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 kp).

Obowiązek ten należy rozumieć w ten sposób, że obciąża on pracownika tylko wtedy, gdy nie jest sprzeczny z dobrem (interesem) pracodawcy. Na jego rzecz bowiem pracownik świadczy pracę (art. 22 § 1 kp) i on ponosi ryzyko działalności pracownika (art. 117 § 2 kp).

Sąd Rejonowy powołał się na orzeczenie Sądu Najwyższego, które w całości podzielił, w którym wskazano, że „Nie można przyjąć, że podejmowanie działalności konkurencyjnej lub też świadczenie pracy dla konkurenta jest automatycznie równoznaczne z naruszeniem obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Za takim wnioskiem przemawia w szczególności przyjmowany dotychczas sposób rozumienia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz odmienność dóbr chronionych na podstawie art. 100 § 2 pkt 4 kp oraz art. 101¹ kp.” (por wyrok z 8.03.2013r., II PK 194/12, LEX nr 1331287).

Bezsporne jest, że 17.07.2012r. powodowie rozpoczęli prowadzenie działalności gospodarczej, która obejmowała produkcję konstrukcji metalowych i ich części. Z kolei przedmiot działalności pozwanej obejmuje 105 pozycji, w tym m. in. produkcję konstrukcji metalowych i ich części (por. odpis z KRS z 25.02.2014r.).

Nie ulega też wątpliwości, że pozwana jest nowoczesną, notowaną na Gieldzie Papierów Wartościowych w W. grupą inżynieryjno – budowlaną i podmiotem aktywnym na rynku od 1945r. Tymczasem działalność gospodarcza prowadzona przez powodów była sporadyczna i krótkotrwała. Porównanie wartości produktów wytworzonych przez powodów w stosunku do wartości produktów wytworzonych przez pozwaną prowadzi do wniosku, że są to skale nieporównywalne (por. zeznania świadka S. R. – k. 76v). W takiej sytuacji bezpodstawne jest twierdzenie pracodawcy, iż działalność powodów mogła stanowić jakąkolwiek konkurencję dla pracodawcy nawet przy założeniu, iż powodowie z uwagi na zajmowane kierownicze stanowiska pracy winni być ostrzej oceniani.

Nie bez znaczenia jest także okoliczność, że inni pracownicy pozwanej także prowadzili lub prowadzą działalność gospodarczą o profilu podobnym do tego, co wchodzi w zakres ich obowiązków pracowniczych, np. K. C., który był dyrektorem handlowym otworzył firmę projektową, co potwierdzili świadkowie M. K. i P. K.. Świadczy to o tym, że pracodawca dobrze wiedział o takim postępowaniu swoich pracowników traktując je jako pewien zwyczaj, który w pełni tolerował. W przypadku powodów dopiero napływające anonimy skłoniły pracodawcę do zakończenia z nimi współpracy.

Mając na uwadze zebrany materiał dowodowy Sąd Rejonowy uznał, że pozwana w żaden sposób nie wykazała, że podjęcie przez powodów działalności gospodarczej zaszkodziło interesom pracodawcy. Zdaniem Sądu sama hipotetyczna szkoda nie jest wystarczającą przyczyną wypowiedzenia powodów umów o pracę nawet przy założeniu, że jest to zwykły sposób zakończenia stosunku pracy. Pozwana nie przedstawiła także żadnych dowodów na istnienie wpływu działalności gospodarczej prowadzonej przez powodów na jej sferę praw majątkowych i niemajątkowych. Wręcz przeciwnie, pełnomocnik pozwanej wskazał, iż na rzecz firm (...) w G., M. T.w Ż., (...) w Ż. oraz Zakład (...) i A. G. w S. pozwana wykonała usługi cynkowania, podczas gdy powodowie wykonali na rzecz tych firm usługi w postaci wytwarzania konstrukcji stalowych (k. 80). Zatem zupełnie inny okazał się profil działalności gospodarczej powodów i pracodawcy w zakresie wykonywanych przez nich usług na rzecz tych podmiotów, co prowadzi do wniosku, że swoją działalnością powodowie w żaden sposób nie zaszkodzili pracodawcy.

Bez znaczenia okazała się okoliczność pożyczania przez K. K. od K. B. giętarki do rur. Po pierwsze w treści wypowiedzenia, ani też w odpowiedzi na pozew pozwana nie powoływała się na tę okoliczność jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę z tym powodem. Po drugie z zeznań świadka K. B. wynika, że w zakładzie pracy panował zwyczaj polegający na tym, iż „Pracownicy pożyczali elektronarzędzie i wynosili poza zakład pracy.”. Fakt ten potwierdził świadek M. K.. Skoro taka była utrwalona praktyka, to trudno teraz czynić powodowi zarzut z tego, że zgodnie z nią postępował.

Dokonując powyższych ustaleń Sąd w całości oparł się na zeznaniach powodów i przesłuchanych w sprawie świadków P. K., S. R. i M. K.. Ich relacja była spójna, logiczna i wzajemnie ze sobą korespondująca. Wynika z niej jednoznacznie, iż działalność gospodarcza prowadzona przez powodów w żaden sposób nie naruszyła uzasadnionych interesów pracodawcy.

Co prawda świadek P. K. zwrócił uwagę, że działalność gospodarcza powodów mogła być rozpatrywana jako konkurencyjna wobec działalności pozwanego „(...) nie w kontekście ilości, ale w kontekście czasu poświęconego dla pracodawcy”, lecz pozwana w żaden sposób nie wykazała, aby poprzez prowadzenie przedmiotowej działalności powodowie nie wykonali lub nienależycie wykonali swoje obowiązki pracownicze.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, że w przedmiotowej sprawie oba wypowiedzenia powodów umów o pracę okazały się nieuzasadnione i na podstawie art. 45 § 2 i 3 kp oraz art. 47¹ kp zasądził na rzecz K. K. i B. P. kwoty wskazane w pozwach ustalając, że ich żądania nie przekraczają wysokości ich zarobków wskazanych przez pozwanego (k. 60 i 82).

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477² § 1 kpc.

Od powyższego wyroku apelację złożył pozwany (...) SA w W. zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

- naruszenie przepisów prawa materialnego ,tj. art. 100 § 2 pkt 4 kp poprzez jego błędną wykładnię i w rezultacie przyjęcie, że w przedmiotowej sprawie powodowie K. K. i B. P. nie naruszyli swoim działaniem dobra zakładu pracy pozwanego;
- naruszenie przepisów prawa materialnego ,tj. art.45§1 kp poprzez jego błędną wykładnię i w rezultacie niewłaściwe jego zastosowanie poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie obu powodom umowy o pracę naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie obydwu powództw oraz zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego kosztów procesu za I i II instancje według norm przepisanych.

Powodowie na rozprawie wnosili o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego okazała się uzasadniona i skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku.

W okolicznościach niniejszej sprawy ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji nie były sporne. Sporną kwestią pozostawała jedynie ocena prawna poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych.

W ocenie Sądu Okręgowego słuszne okazały się zarzuty apelującego co do błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania powołanych w apelacji przepisów prawa materialnego, co skutkowało błędnym uznaniem przez Sąd Rejonowy, że wypowiedzenie powodom umowy o pracę naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Zdaniem Sądu Okręgowego, oceniając przyczyny wypowiedzenia powodom umowy o pracę Sąd Rejonowy pominął, że zgodnie z pismami o wypowiedzeniu umów, przyczyną tej decyzji była utrata przez pozwanego jako pracodawcę zaufania do powodów jako pracowników zobowiązanych do dbałości o dobro zakładu pracy. Sąd pierwszej instancji rozważając, czy wskazane w treści wypowiedzeń zdarzenie w postaci podjęcia przez powodów działalności konkurencyjnej w stosunku do pozwanego z dniem 17 lipca 2012 r. w postaci własnych działalności gospodarczych, mogły stanowić przyczynę rozwiązania umowy nie odniósł się do tego, czy zdarzenia te obiektywnie ocenione mogły spowodować u pracodawcy utratę zaufania do powoda. Tymczasem w ocenie Sądu Okręgowego wskazane w pismach o rozwiązaniu umów zdarzenia dawały podstawę do uznania, że powodowie naruszyli obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, co mogło skutkować u pozwanego utratą zaufania do powodów.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do kwestii podjęcia przez powodów własnej działalności gospodarczej tj. K. K. pod nazwą BOM-B. of metal K. K. i B. P. pod nazwą (...) B. P. jako działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy wskazać należy, że Sąd Rejonowy błędnie skupił się na tym, że działalności gospodarcze powodów z uwagi na ich rozmiar nie stanowiły w istocie konkurencji dla pozwanego, który jest dużą spółką notowaną na giełdzie i obecną na rynku od kilkudziesięciu lat. Można zgodzić się z Sądem Rejonowym, że porównanie zasobu ludzkiego, materiałowego i sprzętowego firm powodów i pozwanej spółki wskazuje, że - przynajmniej w chwili wypowiedzenia umowy pracę – powodowie nie dysponowali środkami pozwalającymi na przejęcie istotnej części kontrahentów pozwanego. Jednakże okoliczność ta nie jest najistotniejsza w okolicznościach niniejszej sprawy. W kontekście przyczyny wypowiedzeń umowy o pracę istotne jest to, czy wiedząc o otwarciu i prowadzeniu przez powodów działalności w tej samej branży, co pozwany, pracodawca mógł utracić do nich zaufanie. W przekonaniu Sądu Okręgowego na pytanie to należy odpowiedzieć twierdząco. Należy zauważyć, że powodowie byli wieloletnimi pracownikami powoda, w tym K. K. zatrudniony był na stanowisku kierownika wydziału produkcji, a B. P. na stanowisku mistrza mechanika. W toku tej pracy każdy z nich zdobył wiedzę i doświadczenie w branży związanej z obróbką stali, z produkcją konstrukcji

stalowych. W tych okolicznościach fakt, że po kilkunastoletniej pracy powodowie utworzyli własne działalności gospodarcze konkurencyjne do usług świadczonych przez pracodawcę – w rozumieniu oferowanych usług, mogła wzbudzić u pozwanego wątpliwości co do lojalności powodów. Z racji tożsamości oferowanych usług powodowie kierowali przecież swoje oferty co do zasady do tej samej grupy klientów. Oczywiście poszczególni klienci z racji niewielkiego rozmiaru działalności powodów mogli wybierać większego kontrahenta, czyli pozwanego, ale co do zasady adresaci ofert firm powodów i pozwanego byli ci sami. Zatem bez znaczenia jest okoliczność, że klienci powodów nie byli klientami pozwanego w zakresie świadczenia usług polegających na wytwarzaniu konstrukcji stalowych, bowiem mogli nimi być gdyby powodowie nie przedstawili korzystniejszej oferty cenowej. Należy mieć również na uwadze, że z faktu, że kontrahenci powodów korzystali z usług pozwanego tylko w zakresie ocynkowania konstrukcji wytworzonych przez nich, nie można wywieść, że nie mogli być kontrahentami pozwanego, gdyby oferty powodów w zakresie świadczonych usług nie istniały na rynku. Gdyby powodowie nie prowadzili własnych działalności gospodarczych niewykluczone, iż klienci powodów skorzystaliby również z usług w zakresie wytworzenia konstrukcji stalowych u pozwanego. Powyższe okoliczności w ocenie Sądu Okręgowego uzasadniają przyczynę wypowiedzenia w postaci utraty zaufania do pracowników w związku z podjęciem przez nich działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy.

W okolicznościach sprawy bez znaczenia pozostaje okoliczność podnoszona przez powodów i przez Sąd Rejonowy, że u pozwanego inni pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych również prowadzili działalność konkurencyjną. Okoliczność ta nie była przedmiotem dowodzenia, niemniej nawet jeżeli tak było, to nie zmienia to oceny zachowania powodów.

Należy wskazać również, że w wyroku z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10 Sąd Najwyższy stwierdził, że powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. W takich sytuacjach zachowanie pracownika powinno być oceniane w ten sposób, że nacisk należy położyć nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania się, ile na zachowanie przez niego lojalności względem pracodawcy. Podjęcie przez powodów działalności konkurencyjnej należy uznać za działanie nielojalne wobec pracodawcy powodujące utratę zaufania do pracowników.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§1 kpc zmienił wyrok Sądu Rejonowego i oddalił obydwaj powództwa.

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z art. 99 kpc Sąd Okręgowy zasądził od powodów na rzecz pozwanego kwoty po 150 złotych od każdego z nich tytułem zwrotu kosztów procesu, na którą składa się w wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie po 60 złotych za każdą instancję oraz opłata od apelacji w kwocie 30 złotych.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy orzekł jak w wyroku.