

Sygn. akt **VIII P 406/16**

### **Uzasadnienie**

#### **wyroku z dnia 23 listopada 2016 r.**

Powód M. T. (1) pozwem z dnia 27 czerwca 2016 r. skierowanym przeciwko Wytwórni (...) S.A. z siedzibą w W. wniósł o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu.

W uzasadnieniu powód podniósł, że starając się o zatrudnienie wskazał w CV, iż jest dodatkowo zatrudniony w innej spółce w ramach umowy zlecenia, mimo to pozwana zatrudniła powoda i nie zawarła z nim umowy o zakazie konkurencji. Powód stwierdził, że podjęte przez niego czynności zarobkowe nie stanowiły działalności konkurencyjnej. Ponadto wskazał, że nie obowiązywał go zakaz konkurencji wprowadzony w regulaminie pracy, skoro nie została zawarta z nim umowa o zakazie konkurencji (pozew – k. 3-4).

Pozwana (...) S.A. z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, iż brak zawarcia umowy o zakazie konkurencji nie pozbawia pracodawcy możliwości wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w przypadku podjęcia przez powoda pracy na rzecz podmiotu, który prowadzi działalność konkurencyjną. Pozwana stwierdziła, że spółka (...) Sp. z o.o. oraz pozwana mają wpisane jako przedmiot swojej działalności kategorię PKD 80.10.Z obejmującą działalność ochroniarską z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa oraz PKD 80.20.Z, obejmującą działalność ochroniarską w związku z obsługą systemów bezpieczeństwa. Ponadto, zdaniem pozwanej powód naruszył zasady zachowania dobra pracodawcy i lojalności, poprzez naruszenie zasad nieprzerwanego odpoczynku, czym naraził siebie i innych pracowników na sytuacje niebezpieczne, w tym wypadki przy pracy. Niezależnie od powyższego pozwany podniósł, że przywrócenie powoda do pracy byłoby niecelowe, bowiem pozwany utracił zaufanie do powoda, które jest niezbędne na stanowisku wartownika (odpowiedź na pozew – k. 24-27v).

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

M. T. (1) został zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w W. (dalej – (...) S.A.) 02 września 2002 r. Od dnia 01 grudnia 2004 r. powoda łączyła z pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony na stanowisku wartownika. Od dnia 1 kwietnia 2008 r. powód zajmował stanowisko starszego wartownika.

/akta osobowe powoda: umowy o pracę – cz. B k. 6, 9, 21; porozumienie zmieniające – cz. B k. 34/

M. T. (1) starając się o zatrudnienie w (...) S.A. w trakcie rozmowy o pracę informował o dodatkowym zatrudnieniu na podstawie umowy cywilnoprawnej w charakterze pracownika ochrony. Nadto powyższa informacja wpisana została przez niego w CV. (...) S.A. zatrudniła M. T. (1) nie polecając mu zaprzestania świadczenia usług w ochronie na rzecz innego podmiotu. M. T. (1) poza zatrudnieniem w (...) S.A. pracował także dodatkowo okresowo w agencjach ochrony. Od 1 czerwca 2014 r. pracował jako ochroniarz na rzecz (...) Sp. z o.o. na podstawie umowy cywilnoprawnej.

/zeznania powoda w charakterze strony – k. 103 nagranie k. 104, akta osobowe powoda cz. A k- 14/

(...) S.A. w rejestrze przedsiębiorców jako przedmiot działalności innej niż przeważająca, miała wpisanych łącznie 149 kategorii Polskiej Klasyfikacji Działalności, w tym działalność ochroniarską, z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa (PKD 80.10.Z) oraz działalność ochroniarską w zakresie obsługi systemów bezpieczeństwa (PKD 80.20.Z). Wyżej wymienione kategorie zostały wykreślone z rejestru przedsiębiorców w dniu 12 maja 2015 r.

/odpis pełny z rejestru przedsiębiorców – k. 30-37/

W okresie od 2015 r. do września 2016 r. (...) S.A. nie miała koncesji na wykonywanie działalności ochroniarskiej.

/zeznania świadków: G. K. – k. 98-98v nagranie k. 99; M. P. – k. 102-102v nagranie k. 104/

Regulamin pracy (...) S.A. wg stanu na dzień 15 kwietnia 2016 r., w § 11 przewidywał zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec (...) S.A.

/Regulamin pracy (...) k. 39-51v/

M. T. (1) oraz inni wartownicy zatrudnieni (...) S.A. nie ukrywali faktu zatrudnienia jako ochroniarze w zewnętrznych podmiotach – rozmawiali o stawkach i innych warunkach zatrudnienia. Przełożeni wiedzieli o tym fakcie, nie zgłaszali żadnych zastrzeżeń. Nikt z przełożonych, w szczególności podczas rekrutacji pracowników, nie zakazywał pracownikom ochrony pracy w innej zewnętrznej firmie. Również podczas całego okresu pracy pracodawca nie wskazywał wprost, iż nie wyraża zgody na prace dodatkowe swoich pracowników w agencjach ochrony.

/zeznania świadków: Z. K. – k. 87-88 nagranie k. 90; R. S. – k. 97-97v nagranie k. 99; G. K. – k. 98-98v nagranie k. 99; zeznania powoda w charakterze strony – k. 103 nagranie k. 104/

W budynkach (...) S.A. również zewnętrzne agencje ochrony świadczyły usługi ochroniarskie.

/zeznania świadka M. P. – k. 102-102v nagranie k. 104/

Na przełomie maja i czerwca 2016 r., po wypadku spowodowanym przez pracownika ochrony (...) S.A., świadczącym usługi na rzecz innego podmiotu po raz pierwszy poproszono pracowników ochrony o wypełnienie oświadczenia, czy i gdzie dodatkowo pracują. Powód wskazał swoje dodatkowe zatrudnienie. Pracownicy tak dobierali sobie dyżury ochroniarskie w firmie zewnętrznej aby nie wpływały ona na jakość pracy u pozwanego. Do pracy przychodzili wypoczęci, po co najmniej 11 godzinnym odpoczynku.

/zeznania świadków: Z. K. – k. 87-88 nagranie k. 90; R. S. – k. 97-97v nagranie k. 99; G. K. – k. 98-98v nagranie k. 99; M. P. – k. 102-102v nagranie k. 104/

Po odebraniu oświadczenia nikt nie sprawdzał na czym polegała ewentualna działalność konkurencyjna M. T. (1). Przełożony M. T. (1) nie zauważył, aby dodatkowa praca wpływała na wykonywanie przez niego obowiązków w (...) S.A.

/zeznania świadka M. P. – k. 102-102v nagranie k. 104/

W dniu 20 czerwca 2016 r. M. T. (1) odebrał pismo Prezesa Zarządu (...) S.A. zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wskazano prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec (...) S.A., co stanowi naruszenie zakazu wynikającego z § 11 pkt 9 Regulaminu pracy (...) S.A. W uzasadnieniu podniesiono, że w dniu 31 maja 2016 r. M. T. (1) złożył oświadczenie, iż od dnia 1 czerwca 2014 r. wykonuje pracę na stanowisku Monitoring (...) na rzecz firmy (...)Sp. z o.o. dla (...). Dalej wskazano, że przedmiotem działalności (...) S.A. wg § 6 pkt 62 i 63 Statutu (...) S.A. jest działalność ochroniarską z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa (PKD 80.10.Z) oraz działalność ochroniarską w zakresie obsługi systemów bezpieczeństwa (PKD 80.20.Z), zaś w związku z tym, że M. T. wykonuje zadania, które pokrywają się z przedmiotem działalności (...) S.A. na rzecz innego podmiotu, jest to naruszenie zakazu konkurencji, który wynika z Regulaminu pracy (...) S.A. Jednocześnie wskazano, że wykonywanie innej pracy poza godzinami pracy w (...) S.A. mogło przyczynić się do nadmiernego zmęczenia i narazić pracodawcę na powstanie sytuacji potencjalnie wypadkowych.

/akta osobowe M. T.: wypowiedzenie – cz. C k. 2/

Wynagrodzenie M. T. (1) liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.219,70 zł miesięcznie.

/zaświadczenie – k. 38/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w aktach sprawy materiał dowodowy w postaci dokumentów, kopii dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony i nie budziła wątpliwości Sądu, a także w oparciu o zeznania świadków Z. K. (k. 87-88 nagranie k. 90), R. S. (k. 97#97v nagranie k. 99), G. K. (k. 98-98v nagranie k. 99), M. P. (k. 102-102v nagranie k. 104) oraz zeznania powoda w charakterze strony postępowania (k. 103 nagranie k. 104).

Zdaniem Sądu, zeznania w/w świadków i strony w zakresie faktów istotnych dla rozstrzygnięcia są spójne i logiczne, a także wzajemnie się uzupełniają. Ponadto, istotne okoliczności wynikają także z dokumentów, które nie były kwestionowane przez strony. W związku z tym, Sąd uznał przedstawione zeznania za wiarygodne w tym zakresie.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo podlegało uwzględnieniu.

W rozpoznawanej sprawie spór toczył się wokół oceny prawnej działań pozwanej w zakresie podjętej decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Kluczowym zatem dla rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie było ustalenie, czy rozwiązanie stosunku pracy z powodem było zgodne z przepisami prawa oraz uzasadnione z uwagi na spełnienie wymogu jasnego określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i w konsekwencji ustalenie, czy powód mógł skutecznie skorzystać z uprawnień przewidzianych w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Na wstępie należy zauważyć, że w przepisach Kodeksu pracy istnieje wyraźne rozdzielenie pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPIUS 1998, nr 8, poz. 243).

Zgodnie natomiast z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa sądowego, w pełni podzielanego przez skład Sądu orzekającego w niniejszej sprawie, wskazana przyczyna musi być prawdziwa i konkretna. W zakresie oceny zasadności wypowiedzenia częściową aktualność zachowuje uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., (sygn. akt III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164), w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Zgodnie z tą uchwałą, przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. „Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez zakład pracy przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. (...) Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają” (Komentarz do art. 45 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.). Przy czym zaznaczyć należy, iż pojęcie rzeczywistej (prawdziwej) przyczyny wypowiedzenia odnosi się do faktycznego istnienia okoliczności wskazanej (wskazanych) w oświadczeniu o wypowiedzeniu jako powód (powody) wypowiedzenia.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszego postępowania, wskazać należy, że bezspornym jest, że pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę, wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec pozwanej.

Zgodnie z art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).

W pierwszej kolejności wskazać należy, że pomiędzy powodem a pozwaną nie została zawarta umowa o zakazie konkurencji, a tylko taka umowa może uzasadniać nałożenie na powoda zakazu działalności konkurencyjnej. Nie spełnia tego wymogu zamieszczenie w Regulaminie pracy postanowienia o zakazie działalności konkurencyjnej, bowiem Regulamin pracy jako jednostronna czynność pracodawcy nie nosi znamion umowy, na którą składają się co najmniej dwa oświadczenia woli. W tej sytuacji uznać należało, że zakres działalności konkurencyjnej nie został określony, a tym samym powodowi nie można postawić zarzutu, że naruszył zakaz konkurencji.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew powoływała się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r. (sygn. akt II PK 158/14), twierdząc, że skoro możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem naruszającym zakaz konkurencji w przypadku gdy nie została zawarta umowa o zakazie konkurencji, to tym bardziej możliwe jest w takiej sytuacji rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Zauważyć jednakże należy, że Sąd Najwyższy wskazał, że mimo braku zawarcia umowy o zakazie konkurencji zwolnienie pracownika w trybie dyscyplinarnym możliwe jest tylko wtedy, gdy „doszło na kwalifikowanego naruszenia istotnych interesów pozwanego pracodawcy, który nie zadbał o należyłą ich ochronę w drodze zawarcia odrębnej umowy o zakazie konkurencji”. Jest to więc sytuacja wyjątkowa, gdy pracownik spowodował istotne naruszenie interesów pracodawcy. Przy zwykłym wypowiedzeniu i przy braku stwierdzenia naruszenia interesów pracodawcy nacechowanych zawinionymi działaniami pracownika brak jest podstaw do zwolnienia pracodawcy z obowiązku precyzyjnego powiadomienia pracownika, poprzez przedstawienie mu stosownej umowy o oczekiwaniach i zakazach związanych z jego działaniami na rzecz innych podmiotów.

Zauważyć bowiem należy, że pozwana mogła chronić swoje interesy poprzez zawarcie umowy o zakazie konkurencji, skoro zaś tego nie uczyniła, nawet sam fakt ewentualnego wykonywania przez powoda działalności konkurencyjnej nie mógłby stanowić podstawy do rozwiązania stosunku pracy, wobec braku bowiem zawarcia umowy niejasny jest zakres, przez który pozwana rozumie działalność konkurencyjną. Zaznaczyć należy w tym miejscu, że regulamin pracy nie precyzował zakresu działalności konkurencyjnej. Ponadto, skoro przepisy kodeksu pracy stanowią o możliwości zawarcia umowy o zakazie konkurencji, oznacza to, że samo nawiązanie stosunku pracy nie wyłącza możliwości podjęcia dodatkowej działalności zarobkowej. Dopiero niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, na przykład poprzez brak dbałości o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia albo niezachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4), może stanowić podstawę do uznania, że dodatkowe czynności zarobkowe kolidują z wykonywaniem obowiązków wobec pracodawcy, godząc w jego interesy. Okoliczność naruszenia tych obowiązków podlega wykazaniu przez pracodawcę, czego pozwana w niniejszej sprawie nie uczyniła.

Biorąc pod uwagę powyższe, dopiero skonkretyzowane zagrożenie interesów pozwanej poprzez wykonywanie dodatkowego zatrudnienia przez powoda może uzasadniać wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Niewystarczające jest samo wskazanie, że w pewnym zakresie działalność pozwanej oraz spółki na rzecz której powód świadczy usługi jest zbieżna. Ponadto, zauważyć należy, że uznanie za działalność konkurencyjną jest możliwe jedynie w odniesieniu do działalności faktycznie prowadzonej, nie można natomiast zgodzić się z twierdzeniem strony pozwanej, że działalność konkurencyjna to każda działalność wpisana do rejestru przedsiębiorców jako przedmiot działalności spółki (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 19 czerwca 2015 r., sygn. akt III APA 17/15). Natomiast strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, że rzeczywiście prowadzi działalność ochroniarską, powołując się jedynie w odpowiedzi na pozew na umieszczenie w rejestrze przedsiębiorców informacji o prowadzonej

działalności. Nie ulega wątpliwości, że pozwana jako jednoosobowa spółka Skarbu Państwa, ma inne zadania niż świadczenie usług ochroniarskich. Natomiast abstrahując od rzeczywistego prowadzenia takiej działalności, nawet powołanie się przez pozwaną na wpis w rejestrze przedsiębiorców było pozbawione racji, albowiem z pełnego odpisu z tego rejestru wynika, iż od dnia 12 maja 2015 r. działalność ochroniarska wraz z kilkudziesięcioma innymi pozycjami została wykreślona w rejestrze przedsiębiorców w odniesieniu do pozwanej. Taki stan rzeczy trwał w momencie wręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Ponadto skoro od 2015 r. pozwana nie miała koncesji na prowadzenie działalności gospodarczej, to uznać należy, że jej faktycznie także nie prowadziła. W tej sytuacji uprawnione jest stwierdzenie dalej idące, iż pozwana nie prowadziła działalności potencjalnie konkurencyjnej wobec działalności spółki, na rzecz której powód świadczył usługi. Pozwana nie podjęła też próby wykazania i udowodnienia okoliczności przeciwnej.

W orzecznictwie sądowym wskazuje się nadto, że wynikającym z umowy o zakazie konkurencji obowiązkiem uchybia jedynie taka działalność pracownika, która jest przez niego rzeczywiście prowadzona iktóra adresowana jest do tego samego kręgu odbiorców i realnie zagraża interesom podmiotu zatrudniającego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., sygn. akt I PK 27/08). Pozwana, jak zaznaczono nie wykazała, że rzeczywiście prowadzi działalność konkurencyjną a tym bardziej nie wykazała, że jest ona skierowana do tego samego kręgu odbiorców. Ponadto, pozwana nie udowodniła w jaki sposób praca powoda jako pracownika ochrony w innej spółce miałaby wpłynąć na rzeczywiste zagrożenie interesów pozwanej. Stwierdzenie w odpowiedzi na pozew, że pracownik naruszył zasady nieprzerwanego odpoczynku dobowego, urlopu, co mogło wpływać na jego zmęczenie nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Przełożony powoda nie miał zastrzeżeń do jego pracy, nie zauważył także, aby dodatkowe zatrudnienie wpływało na wykonywanie obowiązków pracowniczych dla pozwanej.

W związku z powyższym, stwierdzić należy, iż pozwana nie udowodniła, aby jakiegokolwiek jej interesy zostały naruszone poprzez wykonywanie przez powoda czynności z zakresu ochrony na rzecz innych podmiotów. Przede wszystkim zaś pozwana nie udowodniła, aby powód w ogóle prowadził jakąkolwiek działalność konkurencyjną wobec pozwanej. W tej sytuacji wobec braku zawarcia umowy o zakazie konkurencji, w szczególności biorąc pod uwagę, że przełożeni powoda od początku wiedzieli o jego dodatkowym zatrudnieniu, nie zgłaszając w tym zakresie żadnych zarzutów ani nie formułując zakazu takiej pracy, a także z uwagi na niewykazanie istnienia zakresu „konkurencji”, stwierdzić należy, iż powód nie naruszył obowiązków pracowniczych, a wypowiedzenie powodowi umowy z powodu dodatkowego zatrudnienia było sprzeczne z przepisami prawa pracy.

Na marginesie zaznaczyć należy, że nawet przyjmując hipotetycznie, iż pozwany mógłby wywodzić skutki prawne w stosunku do powoda z samego faktu umieszczenia klauzuli o zakazie konkurencji w regulaminie pracy podnieść należy, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntował się pogląd, że zakaz pracodawcy podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia w zakresie niestanowiącym działalności konkurencyjnej jest bezprawny, bowiem nie można przypisać naruszenia jakiegokolwiek obowiązku pracownikowi, który dodatkowo podejmuje działalność niepokrywającą się z przedmiotem działalności pracodawcy, gdyż takiej nie można uznać za działalność konkurencyjną w rozumieniu art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2016 r., sygn. akt I PK 110/15; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 2008 r., sygn. akt II PK 268/07). Ponadto, wskazuje się, iż jakkolwiek interpretacja art. 101<sup>1</sup> i art. 101<sup>2</sup> k.p. powinna uwzględniać konieczność ochrony interesów pracodawcy związanych z konkurencją podmiotów gospodarczych, to jednak wykładnia ta nie może powodować nieuzasadnionego ograniczenia swobody pracowników w podejmowaniu aktywności zawodowej i zarobkowej, która nie stanowi konkurencji i zagrożenia dla działalności pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2014 r., sygn. akt I PK 325/13).

Przechodząc zaś do szczegółowej analizy zarzutu, że wykonywanie przez powoda dodatkowej pracy może „przyczynić się do nadmiernego zmęczenia i narazić pracodawcę na powstanie sytuacji potencjalnie wypadkowych” uznać należy ten argument za pozbawiony racji w okolicznościach sprawy niniejszej. Powód miał bowiem prawo podejmować dodatkowe zatrudnienie, o ile nie wpływało ono na wykonywanie obowiązków pracowniczych wobec pozwanej. Zeznania świadka M. P., przełożonego powoda, jednoznacznie wskazywały, że nie zauważył on, aby dodatkowe

zajęcia zarobkowe powoda wpłynęły negatywnie na wykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych. W tej sytuacji przywołany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę argument jest nieudowodniony, zmierzając do nieuzasadnionego ograniczenia zasady wolności działalności gospodarczej i wolności wyboru pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że „wszelkie ograniczenia zasady wolności w prowadzeniu działalności gospodarczej (podobnie jak ograniczenie zasady wolności wyboru pracy), choć dopuszczalne w świetle przepisu ustawowego ze względu na ważny interes publiczny, mają charakter wyjątku i muszą być wobec tego rozważane ściśle, a nie w sposób rozszerzający, stąd nie można ich istnienia dorozumiewać ani domniemywać, bądź przyjmować np. w drodze analogii” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., sygn. akt I PK 27/08). W tej sytuacji przedstawiona przez pozwaną interpretacja przepisów kodeksu pracy dotycząca działalności konkurencyjnej i obowiązków pracowniczych stanowi oczywiste naruszenie wskazanych zasad, wobec czego uznać należy, że również ta przyczyna sformułowana w wypowiedzeniu jest pozbawiona racji, a tym samym stanowi ona przyczynę pozorną.

Powyższe oznacza, że dokonane wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony z uwagi na wskazanie pozornych przyczyn było niezgodne z przepisami prawa pracy.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Stosownie zaś do § 2, sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Strona pozwana podniosła, że przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe, albowiem utraciła zaufanie do powoda, twierdząc, że zataił swoją działalność konkurencyjną wobec pozwanej.

Stwierdzić jednakże należy, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie wskazuje, iż doszło do utraty zaufania ani tym bardziej do zatajenia faktu dodatkowego zatrudnienia. Wobec powoda nigdy nie były zgłaszane jakiegokolwiek zastrzeżenia, zaś jedyną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było podejmowanie przez powoda dodatkowego zatrudnienia. W tej sytuacji, wobec ustalenia, że stawiany powodowi zarzut działalności konkurencyjnej okazał się nieprawdziwy, nie sposób uznać, że przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe.

Pozwana nie wykazała w żaden sposób, że powód rzeczywiście prowadził działalność konkurencyjną wobec pozwanej ani aby pozwana z tego powodu odniosła jakąkolwiek szkodę. Ponadto, w sytuacji, w której pozwana postanowiła uznawać pracę w innym podmiocie w charakterze ochroniarza jako działalność konkurencyjną, winna poinformować o tym pracowników, dając im możliwość zapoznania się ze stanowiskiem pozwanej, ustosunkowania się do powyższego i dokonania wyboru. Powód od początku nie ukrywał przed swoimi przełożonymi faktu dodatkowego zatrudnienia, nie uczynił tego także w momencie kiedy poproszono go o złożenie pisemnego oświadczenia, zatem twierdzenie o zatajeniu przez powoda tego faktu było bezpodstawne. Natomiast pozwana bez żadnych wyjaśnień zwolniła powoda z pracy, co w okolicznościach niniejszej sprawy miało charakter zupełnie nieuzasadniony. Przełożeni powoda nawet nie zadali sobie trudu ustalenia czym dokładnie zajmuje się powód, uznając a priori, że działa na szkodę pozwanej. W tej sytuacji nie sposób uznać, aby działanie powoda stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych ani tym bardziej aby miało charakter naruszenia zawinionego. Powód swoje obowiązki wykonywał prawidłowo, a jedyna przyczyna wypowiedzenia umowy okazała się bezpodstawna. Biorąc pod uwagę powyższe, nie można stwierdzić, że pozwany ma podstawy do utraty zaufania wobec powoda, w związku z czym Sąd nie znalazł podstaw, z powodu których należałoby odmówić powodowi przywrócenia do pracy w pozwanej Spółce.

Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w pkt 1 sentencji wyroku.

O kosztach Sąd orzekł, biorąc pod uwagę zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Powód wygrał proces w całości, zatem należało zasądzić na jego

rzecz zwrot całości poniesionych kosztów, na co składała się uiszczona przez powoda opłata stosunkowa od pozwu w wysokości 3.555 zł.

Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w pkt 2 sentencji wyroku.

## ZARZĄDZENIE

(...).