

Sygn. akt IV P 19/21

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23/12/2021 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	sekretarz sądowy Marta Trzebiatowska

po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2021 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa P. T.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w M.

o odszkodowanie

I. uchyla wyrok zaoczny z dnia 3 sierpnia 2021 roku,

II. oddala powództwo,

I. zasądza od powoda P. T. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w M. kwotę 180zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Sygn. akt IV P 19/21

## UZASADNIENIE

Pełnomocnik powoda P. T. wniósł przeciwko pozwanej spółce (...) sp. z o.o. w M. o zapłatę kwoty 7.350 zł wraz z ustawowymi odsetkami od odręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powoda wskazał, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce na czas nieokreślony a przed zatrudnieniem był jednym ze współników pozwanej spółki. Pozwana spółka 20.01.2021 r. rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 k.p. z powodu wykonywania przez powoda pracy na rzecz innego podmiotu w trakcie zwolnienia lekarskiego oraz podejmowania działań zagrażających interesom pracodawcy. W ocenie powoda powyższe rozwiązanie umowy o pracę jest nieuzasadnione. Powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego od 6 do 22.01.2021 r. i nie jest mu wiadomo by na rzecz innego podmiotu, poza jego własną działalnością gospodarczą tj. Synergia P. T. oraz (...) sp. z o.o., miałby świadczyć pracę. Powodowi z uwagi na brak konkretyzacji zdarzeń lub okoliczności trudno się odnieść do zarzutu podejmowania działań zagrażających interesom pracodawcy.

Pełnomocnik pozwanej spółki w sprzeciwie od wyroku zaocznego wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu podniósł, iż powód był prokurentem samoistnym pozwanej spółki a prezes pozwanej spółki była wieloletnia partnerką życiową powoda.

Powód założył też działalność gospodarczą pod nazwą Synergia. Spór pomiędzy powodem a prezesem pozwanej spółki doprowadził do usunięcia pozwanej spółki z lokalu przedsiębiorstwa, należącego do powoda. Powód w czasie zwolnienia lekarskiego świadczył pracę na rzecz firmy (...) oraz działalności swojej matki.

**Uzasadnienie faktyczne:**

Powód P. T. był zatrudniony w pozwanej spółce (...) sp. z o.o. w M. od 1.09.2016 r. na stanowisku kierownika transportu i też funkcje pełnił jednoosobowego samoistnego prokurenta pozwanej spółki.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B umowa o pracę k. 1 i wydruk KRS k. 8-17).

Powód prowadzi też indywidualną działalność gospodarczą pod nazwą Synergia w M..

(dowód: wydruk z (...) k.19).

Powód w okresie od 6 do 22.01.2021 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

(dowód: zaświadczenie lekarskie k.18).

Powód 21.12.2020 r. został odwołany z funkcji prokurenta pozwanej spółki oraz odwołano jego upoważnienie do rachunku bankowego pozwanej spółki. Powód jest też udziałowcem spółki (...) sp. z o.o. w M. i komandytariuszem w spółce (...) sp. z o.o. spółka komandytowa. Powód na początku stycznia 2021 r. wrócił do działalności (...) sp. z o.o. w M., która prowadziła działalność transportową. Pracownicy spółki (...), M. G. pracujący w księgowości i spedytorzy A. M. i P. G. przeszli do pracy w spółce (...) sp. z o.o. w M.. Spółka (...) ruszyła na początku lutego 2021 r. bo wcześniej załatwiano koncesje i opłaty. Spółka (...) współpracuje z spółką (...) w G. od początku lutego 2021 r. Wcześniej Spółka (...) miała umowę z firmą powoda Synergia ale to pozwana spółka (...) jeździła na zlecenie (...).

(dowód: zeznania świadka D. T. k.86 od 01:25:17 do 01:59:22, M. S. (1) k.87 od 02:22:32 do 02:26:39, zeznania powoda k.112 od 00:12:06 do 00:17:37, wnioski o rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem i rozwiązania umowy o pracę k. 96-111).

Powód na spotkaniu 30 grudnia 2020 r. proponował pracownikom spółki (...) przejście do jego firmy i dwóch pracowników księgowości M. S. (2), M. G. i spedytorzy A. M. i P. G. przynieśli wypowiedzenia a następnie przygotowali rozwiązania umowy z winy pracodawcy. Ostatecznie umowa o pracę z powyższymi pracownikami została rozwiązana na mocy porozumienia stron.

(dowód: zeznania świadka K. S. k. 83v od 00:16:44 do 00:27:20, zeznania pozwanej k.113 od 00:21:19 do 00:33:09, zeznania powoda k.112 od 00:12:06 do 00:14:02, wypowiedzenia umów o pracę z 30.12.2020 r. k. 96, 97, 110 i 111, pisma o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 k.p. k.98-105 i 107-108, wniosek o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron k.106).

Powód 18 stycznia 2021 r. spotkał się z dyrektorem oddziału spółki (...) w G. i pod koniec stycznia spółka (...) podjęła decyzję, że nie będzie współpracować ze spółką (...) a od lutego 2021 r. spółka (...), najważniejszy kontrahent pozwanej spółki, podjęła współpracę ze spółką (...).

(dowód: zeznania świadka M. S. (1) k.87 od 02:13:38 do 02:28:27, świadka K. S. k. 83v od 00:16:44 do 00:49:28, zeznania świadka D. T. k.86 v od 01:42:20 do 01:44:09, zeznania powoda k.112 v od 00:09:35 do 00:20:10, zeznania pozwanej k.113 od 00:24:4700:30:08).

20 stycznia 2021 r. pozwana spółka rozwiązała umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p. z powodu wykonywania pracy na rzecz innego podmiotu w trakcie zwolnienia lekarskiego oraz podejmowania działań zagrażających pracodawcy.

(dowód: akta osobowe powoda, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia).

### **Uzasadnienie prawne:**

Powództwo nie zasługuje uwzględnieniu.

Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Należy podkreślić, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Nie każde bowiem naruszenie obowiązków pracowniczych usprawiedliwia sięgnięcie do art. 52 k.p. Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność i rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania (vide: Komentarz do kodeksu pracy pod redakcją prof. dr hab. Urszuli Jackowiak, Fundacja Gospodarcza Gdynia 2001, str. 192).

O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Przyjmuje się, że jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Rażące niedbalstwo jest natomiast wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. O ile niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju, to przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (tak: postan. SN z 4.06.2013 r., II PK 35/13).

Sąd podziela pogląd, że o zwolnieniu w trybie art. 52 § 1 k.p. decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej pracy (tak: wyrok SN z 2004-12-02 I PK 86/04 Monitor Prawa Pracy 2005/6/1).

Przepis art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. takiego, które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy.

Ciężar udowodnienia przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego spoczywa na pracodawcy.

Do podstawowych obowiązków pracownika należy między innymi dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia i przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 k.p.).

O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Przyjmuje się, że jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Rażące niedbalstwo jest natomiast wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. O ile niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju, to przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (tak: postan. SN z 4.06.2013 r., II PK 35/13).

W rozpoznawanej sprawie pracodawca w rozwiązaniu umowy o pracę zarzucił powodowi wykonywanie pracy na rzecz innego podmiotu w trakcie zwolnienia lekarskiego oraz podejmowania działań zagrażających pracodawcy.

Z logicznych i jasnych zeznań świadków M. S. (1) i pozwanej znajdujących potwierdzenie w zeznaniach świadka D. T. oraz pismach pracowników pozwanej spółki, którzy złożyli wnioski o wypowiedzenie umowy o pracę, powód

już w grudniu 2020 r. podjął decyzję o rozpoczęciu działalności konkurencyjnej w stosunku do spółki której był pracownikiem i proponował pracę w spółce (...), której był udziałowcem. Na skutek działań powoda pracownicy pozwanej spółki księgowe M. S. (2), M. G. i spedytorzy A. M. i P. G. 30.12.2020 r., w obecności powoda, złożyli wypowiedzenia a następnie przygotowali rozwiązania umowy z winy pracodawcy. Ostatecznie umowa o pracę z powyższymi pracownikami została rozwiązana na mocy porozumienia stron a w styczniu 2021 r. zostali oni zatrudnieni w spółce powoda, co potwierdził w swoich zeznaniach powód.

Sąd w całości zgadza się z poglądem Sądu Najwyższego, iż świadome organizowanie przez pracownika równoczesnego przejścia kilku pracowników do pracodawcy prowadzącego działalność konkurencyjną może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (zobacz: Wyrok Sądu Najwyższego z 5 kwietnia 2005 r., I PK 208/04, OSNP 2006/1-2/3).

Również spółka powoda na skutek decyzji spółki (...), po osobnych rozmowach z prezes pozwanej spółki i z powodem w dniu 18.01.2021 r. od lutego 2021 r. przejęła zlecenia firmy (...), która była podstawowym kontrahentem pracodawcy powoda, co znajduje potwierdzenie w wiarygodnych zeznaniach świadka M. (...), (...), K. S., pozwanej i częściowo w zeznaniach samego powoda.

Co więcej powód będąc pracownikiem pozwanej spółki, podczas zwolnienia lekarskiego zajmował się organizacją działalności konkurencyjnej względem swojego pracodawcy, prowadził rozmowy z firmą (...), załatwiał koncesje, licencje i opłaty oraz przejmował byłych pracowników pozwanej spółki oraz zlecenia podstawowego jej kontrahenta.

Zdaniem sądu powyższe działania w sposób istotny zagrażały interesom pracodawcy powoda. Powyższe działania nie mogą znajdować usprawiedliwienia w prywatnym konflikcie powoda z prezes pozwanej spółki, na tle spraw rodzinnych.

Judykatura przyjęła stanowisko, iż podejmowanie działalności konkurencyjnej w szczególnie uzasadnionych przypadkach może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (por. wyrok SN z dnia 8 marca 2013 r., II PK 194/12).

Wedle poglądu Sądu Najwyższego zaprezentowanego w wyroku z 20 sierpnia 2009 r. (II PK 41/09) - pracownik prowadzący działalność konkurencyjną pomimo nie zawarcia umowy o zakazie konkurencji może naruszyć obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy określony w art. 100 § 2 pkt 4 KP (por. też wyroki Sądu Najwyższego z 3 marca 2005 r., I PK 263/04 i z 18 czerwca 2007 r., II PK 388/06). W konsekwencji, takie naruszenie może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a nawet przyczynę rozwiązania niezwłocznego.

Ponadto powód w pozwanej spółce pełnił funkcję kierowniczą tj. kierownika transportu, która była dla spółki kluczowa, ze względu na jej działalność transportową.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, że na tle art. 52 § 1 pkt 1 KP kryteria oceny zachowań kadry kierowniczej mogą być znacznie bardziej restrykcyjne (vide: postanowienie SN - Izba Pracy z 25.04.2018 r. I PK 151/17).

Powyższe działania powoda, jako pracownika na kierowniczym stanowisku, związane z organizowaniem grupowego przejścia pracowników do jego spółki i przejęcia kontrahenta oraz organizowania działalności konkurencyjnej względem pracodawcy zdaniem sądu, świadczą o umyślnym i ciężkim naruszeniu przez powoda podstawowego obowiązku pracownika dbania o dobro pracodawcy i stanowią działania zagrażające fundamentalnym interesom pracodawcy.

Powyższe przyczyny, w ocenie sądu stanowią wystarczające powody do niezwłocznego rozwiązania z powodem umowy o pracę. Dla uznania zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie muszą się potwierdzić wszystkie powody wskazane w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy.

W ocenie sądu w niniejszej sprawie pozwany nie naruszył przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, w tym również co do formy i terminu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pracodawca w sposób wystarczający wskazał przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego powoda tak, że były one zrozumiałe.

Gdyby nawet uznać, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest niedostatecznie skonkretyzowana, to całokształt wyżej opisanych działań podejmowanych przez powoda, zagrażających istotnym interesom pracodawcy powoduje, iż powództwo nie zasługiwałoby na uwzględnienie w świetle dyspozycji przepisu art. 8 k.p.

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie art. 56 § 1 k.p. a contrario oddalił powództwo jako niezasadne.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265).