

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 14 lutego 2018 roku, Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, sygn. Akt X P 171/16, w sprawie z powództwa A. B. przeciwko (...) Inc. Spółce Akcyjnej Oddział w Polsce z siedzibą w Ł., w punkcie pierwszym sentencji wyroku oddalił powództwo, w punkcie drugim sentencji wyroku zasądził od A. B. na rzecz (...) Inc. Spółki Akcyjnej Oddział w Polsce z siedzibą w Ł. kwotę 3.600,00 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na podstawie następujących ustaleń faktycznych:

Powódka A. B. była pracownikiem spółki (...), Inc. Spółka Akcyjna Oddział w Polsce z siedzibą w Ł., zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 11 grudnia 2011 roku do dnia 10 marca 2012 roku, następnie na podstawie umowy o pracę zwartej na czas określony – od dnia 11 marca 2012 roku do dnia 31 marca 2013 roku. Ostatnio powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z dnia 22 lutego 2013 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Dyrektora Biura.

Umowa o pracę w § 7 regulowała zasady poufności między stronami. Zgodnie z tym powódka była zobowiązana do przestrzegania poufności – dotyczyło to wszystkich informacji o pracodawcy i spółkach powiązanych, akcjonariuszy i innych podmiotów z grupy kapitałowej, klientów i dostawców, które nie były powszechnie znane. Informacje poufne obejmowały między innymi politykę biznesową i zatrudnienia, dane i strategie sprzedaży, metody marketingu i cele tych metod, informacje finansowe, biznes plany, cenniki i dane oraz informacje o klientach; warunki, na jakich pracodawca uzyskuje produkty od dostawców i sprzedaje je klientom; sposoby dostarczania produktów i usług przez pracodawcę jego klientom. Okres obowiązywania zobowiązania poufności obowiązywać miał przez okres 3 lat po ustaniu zatrudnienia – z jakiegokolwiek powodu.

Pozwana spółka była oddziałem przedsiębiorstwa produkującego opakowania służące do zabezpieczenia sprzętu elektronicznego w pudełkach. Głównymi klientami pozwanej spółki był D. i H. (...). Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 14 293,70 złotych.

D. T. w pozwanej spółce w spornym okresie był starszym wiceprezesem ds. opakowań dla V.-U.. Wiceprezesem oddziału firmy odpowiadającego za produkcję i działalność międzynarodową był S. S. – bezpośredni podwładny D. T.. Bezpośrednim podwładnym S. S. był L. G. (1) – dyrektor operacyjny na Polskę, był on bezpośrednim przełożonym powódki. L. G. (1) w polskim oddziale spółki był osobą decyzyjną, reprezentował pracodawcę. Powódka nie miała upoważnienia do podpisywania dokumentów.

Powódka w pozwanej spółce pełniła funkcję dyrektora kadr i bezpieczeństwa.

W pozwanej spółce powódka zazwyczaj przygotowywała dokumenty, które później podpisywał L. G..

W sierpniu 2015 roku odbyła się telekonferencja pomiędzy powódką, M. N. i L. G., a S. S.. Prezes poinformował pracowników, iż pojawił się temat zamknięcia oddziału w Polsce oraz, iż informacja ta jest poufna. Pracodawca postrzegał powódkę jako osobę zaufaną – wiedziała ona wszystko o planowanych zmianach, była członkiem zespołu kierowniczego pozwanej spółki w Polsce.

Na przełomie sierpnia-września 2015 roku L. G. (1) zaproponował S. S. (2), że grupa pracowników – łącznie z powódką, kupi zakład produkcyjny pozwanej spółki i będzie kontynuować tę działalność.

Pozwana spółka planowała zamknięcie produkcji w Polsce, sprzedaż miała być utrzymana poprzez współpracę z innym producentem. Spółka chciała utrzymać współpracę ze swoimi dotychczasowymi klientami. Powódka wiedziała o tym, że pozwana spółka chce dalej współpracować z firmą (...).

Pismem z dnia 7 września 2015 roku pracodawca zawiadomił pracowników, iż planowana jest likwidacja polskiego oddziału pozwanej spółki i zamknięcie fabryki, przeprowadzone zostaną zwolnienia grupowe prowadzące do rozwiązania umów o pracę z wszystkimi pracownikami tego oddziału. Zwolnienia te miały nastąpić do dnia 30 kwietnia 2016 roku. Kryterium zwolnienia była w każdym przypadku likwidacja stanowiska pracy. Zwalnianym pracownikom miały być wypłacone odprawy pieniężne.

Likwidacja oddziału pozwanej spółki miała nastąpić z dniem 30 listopada 2015 roku. Powódka miała świadomość przeprowadzania zwolnień grupowych w pozwanej spółce – sama opracowywała ich plan.

Z chwilą powzięcia informacji o likwidacji pracodawcy powódka założyła z N. G. (żoną L. G.), T. H. i z M. N. (2) spółkę. Spółka została zarejestrowana w KRS w dniu 18 września 2015 roku pod nazwą U. (...). Nowopowstała spółka miała świadczyć usługi związane z dystrybucją opakowań – tożsame do usług prowadzonych przez pozwaną. Powódka była wiceprezesem spółki (...). Osoby zakładające nową spółkę miały dostęp do danych finansowych pracodawcy, wiedzieli że działalność produkcyjna pracodawcy była opłacalna, znali zasady obsługi parku maszynowego, mieli dostęp do informacji poufnych.

W dniu 28 września 2015 roku pracownicy pozwanej spółki zostali poinformowani o wyda niu regulaminu zwolnień grupowych. Z dniem 26 października 2016 roku doszło do zmiany tego regulaminu.

W październiku 2015 roku pozwana wskazała, że nie sprzeda swoim pracownikom zakładu produkcyjnego. W dniu 30 listopada 2015 roku pozwana podpisała z nowym podmiotem z Niemiec umowę najmu i sprzedaży środków trwałych. Spółka sprzedała cały majątek trwały. Powódka brała udział w rozmowach z Niemcami. Spółką nabywającą była (...) sp. z o.o.

Spółka (...) podjęła współpracę ze spółką (...).

Oświadczeniem z dnia 3 grudnia 2015 roku pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy, w związku z likwidacją pracodawcy. Wskazano również, iż powódka otrzyma od pracodawcy odprawę w wysokości 38 431,11 złotych brutto.

W korespondencji mailowej z dnia 15 grudnia 2015 roku kierowanej z H. do pozwanej spółki wskazano, iż H. zdecydowało o przyznaniu kontraktu biznesowego partnerowi produkcyjnemu spółki (...)/ U. (...). Powódka wiedziała, że H. zanim stało się klientem założonej przez nią spółki było klientem pozwanej.

W dniu 15 grudnia 2015 roku powódka zawarła umowę sprzedaży udziałów w spółce (...) sp. z o.o. Na mocy uchwały nr 2 z dnia 15 grudnia 2015 roku Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (...) sp. z o.o. powódka została odwołana ze składu Zarządu.

Zarząd pozwanej spółki otrzymał wiadomość mailową od swojego kluczowego klienta, w której wskazano, że H. nie będzie już kupować opakowań w pozwanej spółce, ale podejmie współpracę ze spółką (...).

L. G. zapytany przez S. S. czy zna spółkę (...) – zaprzeczył. O tym, że powódka jest członkiem zarządu spółki (...) pracodawca dowiedział się po odnalezieniu danych tej spółki w Internecie.

W dniu 4 stycznia 2016 roku powódka, M. N. (2) i L. G. (1) zostali poproszeni o przyjęcie do biura, w którym obecni byli ich przełożeni – S. S. i D. T. oraz polski prawnik pozwanej spółki.

Pracodawca w czasie tego spotkania złożył powódce i pozostałym dwóm osobom oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano istotne naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na założeniu spółki konkurencyjnej względem pracodawcy (...) sp. z o.o.) i zasiadaniu w jej zarządzie; na naruszeniu obowiązku zachowania poufności poprzez bezprawne wykorzystanie tajemnicy przedsiębiorstwa pracodawcy dla celów prowadzenia spółki konkurencyjnej; na działaniu w celu przejęcia strategicznego klienta pracodawcy – H. (...) przez spółkę (...).

Pracodawca poinformował również, iż to rozwiązanie umowy o pracę jest z konkretnej przyczyny, w związku z tym osoby nim objęte nie otrzymają odpraw ani premii. W czasie spotkania powódka przyznała się do uczestniczenia w konkurencyjnej spółce, przeprosiła przełożonych za swoje zachowanie, wyraziła żal, powiedziała, że wie, że zrobiła źle.

Powódka poprosiła o zmianę sposobu rozwiązania umowy o pracę twierdząc, że nie znajdzie zatrudnienia z rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 52. Pracownicy zostali wyproszeni z pokoju. Po 10-15 minutach poproszono ich ponownie do biura.

Strony wówczas zawarły porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę, na mocy którego pracodawca cofnął oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz doszło do rozwiązania umowy o pracę powódki na mocy porozumienia stron z chwilą podpisania dokumentu. W dokumencie tym znalazło się również oświadczenie, iż strony podpisując porozumienie zrzekają się wszelkich roszczeń wynikających lub pozostających w związku ze stosunkiem pracy lub z innymi stosunkami prawnymi między nimi.

Po podpisaniu porozumienia pracownicy zostali poproszeni o spakowanie swoich rzeczy, oddanie kluczy, identyfikatorów i kart kredytowych oraz o opuszczenie budynku. Powódka wyszła jako ostatnia. S. S. był przy niej kiedy zabierała swoje rzeczy, aby przejąć od powódki klucze i dokumenty oraz upewnić się, że nie zabierze ona ze sobą niczego, co należy do U.. W tym czasie powódka wielokrotnie przeproszała za swoje zachowanie.

Powódka w dniu 5 stycznia 2016 roku skierowała do pozwanej spółki wiadomość mailową, w której wskazała, że poprzedniego dnia zostały zawarte porozumienia w zakresie rozwiązania umów o pracę z trzema osobami. Ponadto poprosiła o dokonanie naliczeń odpraw i ekwiwalentów oraz przygotowanie plików przelewowych. W korespondencji mailowej z dnia 26 stycznia 2016 roku powódka zwróciła się do pozwanej z zapytaniem o datę wypłacenia jej odprawy. W odpowiedzi z dnia 27 stycznia 2016 roku pozwana wskazała, iż pracodawca pierwotnie złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania wypowiedzenia, co związane było ze sprawą U. (...). Na prośbę powódki pracodawca zmienił jednak to oświadczenie i ostatecznie umowa została rozwiązana na mocy porozumienia stron. Jednakże z powodu tego, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę było naruszenie podstawowych obowiązków służbowych nie przysługiwało powódce prawo do odprawy.

Powódka obecnie jest pracownikiem spółki (...).

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo należało oddalić w całości.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że podstawę prawną roszczenia powódki stanowią przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 roku, poz. 1474 ze zm.). Zgodnie z art. 1 tego aktu przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej „grupowym zwolnieniem” (ust. 1).

Ust. 2 tego artykułu stanowi, że liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Na mocy art. 8 tej ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Art. 10 ust. 1 stanowi natomiast, iż przepisy art. 5 ust. 3-6 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.

Jak wskazał Sąd Rejonowy, ustawę stosuje się w odniesieniu do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przyczyny dotyczące pracownika, to okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego postawą pracowniczą i stosunkiem do obowiązków. Przyczyny te mogą być zawinione lub niezawinione przez pracownika. Przyczyny niedotyczące pracownika, to wszelkie inne – takie, które nie odnoszą się do wskazanego powyżej zakresu, wynikającego z istoty stosunku pracy (art. 22 § 1 k. p.) i obowiązków osoby będącej pracownikiem (art. 100 § 1 i 2 k. p.).

W przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy (wyrok SN z dnia 3 listopada 2010 roku w sprawie I PK 81/10, LEX 725012).

Sąd Rejonowy zauważył, że w przedmiotowej sprawie powódka domaga się zasądzenia odprawy na podstawie powołanych przepisów wskazując, iż wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę były przyczyny leżące po stronie pracodawcy, a polegające na likwidacji oddziału pracodawcy, w którym zatrudniona była powódka, co stanowiło przyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Zatem zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy stanowiło ustalenie okoliczności, jakie leżały u podstaw rozwiązania umowy o pracę pomiędzy powódką i pozwaną spółką. Pracodawca rozwiązał bowiem z powódką umowę o pracę za porozumieniem stron, nie wskazując przyczyny tej decyzji. Ona natomiast stanowi element zasadniczy w określeniu, czy roszczenie powódki było uzasadnione.

W ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie jednoznacznie doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z przyczyn leżących po stronie pracownika. Sąd pierwszej instancji zaznaczył, iż powódka była zatrudniona w pozwanej spółce na wysokim stanowisku – dyrektora kadr i bezpieczeństwa, należała ona do grona osób pełniących w polskim oddziale pozwanej spółki stanowiska kierownicze. Pracodawcy postrzegali powódkę jako osobę zaufaną, która miała szeroką wiedzę w zakresie działalności spółki, miała dostęp do danych finansowych, знаła zasady obsługi parku maszynowego pozwanej spółki. Sąd ustalił również, iż podpisując umowę o pracę powódka zobowiązała się do zachowania zasad poufności – § 7 umowy. Obejmowało to obowiązek zachowania w tajemnicy wszelkich informacji o pracodawcy, spółkach powiązanych, akcjonariuszach, podmiotach z grupy kapitałowej, ale również o klientach, dostawcach. Informacje poufne dotyczyły między innymi polityki biznesowej i zatrudnienia, danych i strategii sprzedaży, metod marketingu i ich celów, informacji biznesowych, biznes planów, cenników, warunków współpracy z klientami i dostawcami. Powódka w czasie swojej pracy miała dostęp do tych wszystkich informacji.

W 2015 roku kierownictwo pozwanej podjęło decyzję o likwidacji polskiego oddziału spółki. Powódka uczestniczyła w konstruowaniu planu tego przedsięwzięcia.

Z ramienia pracodawcy A. G.-B. opracowywała system zwolnień grupowych, sporządzała dokumenty zawierające oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę z podległymi jej osobami. Powódkę i inne osoby należące do kierownictwa spółki w Polsce o planach tych poinformowano w sierpniu 2015 roku wskazując, iż była to wówczas informacja poufna. W świetle tych wydarzeń grupa pracowników, składająca się z powódki, L. G. – jej bezpośredniego przełożonego i innych osób zaproponowała S. S. – wiceprezesowi pozwanej kupno zakładu produkcyjnego w ramach kontynuowania działalności spółki. Osoby te znały zasady działania przedsiębiorstwa, wiedziały również, iż działalność ta była opłacalna. Pracodawca nie przyjął oferty pracowników. Pozwana spółka zamierzała bowiem zrezygnować jedynie z linii produkcyjnej w Polsce, zachowując współpracę

z dotychczasowymi kontrahentami – poprzez korzystanie z firmy zewnętrznej. Z końcem listopada 2015 roku U. podpisała umowę najmu pomieszczeń i sprzedaży środków trwałych z niemieckim kontrahentem – P.. Powódka brała udział w rozmowach, które doprowadziły do zawarcia tych umów, znała plany pracodawcy w zakresie woli zachowania dotychczasowych kontrahentów.

Powódka jednak, wraz z pozostałymi pracownikami, którzy proponowali pozwanej odkupienie parku maszynowego założyła spółkę (...), której profil działalności był taki sam, jak profil spółki (...). Spółka (...) została zarejestrowana we wrześniu 2015 roku. Do połowy grudnia 2015 roku powódka w tej spółce pełniła funkcję wiceprezesa i posiadała w niej udziały. Spółka ta podjęła współpracę

z (...) spółką (...). W grudniu 2015 roku powódka otrzymała od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jako przyczynę pracodawca wskazał likwidację stanowiska, w związku ze zwolnieniami grupowymi. W oświadczeniu tym znalazła informacja, że A. G.-B. otrzyma odprawę w wysokości 38 431,11 złotych brutto.

Jak zauważył Sąd Rejonowy, pozwana spółka w czasie, kiedy biegł okres wypowiedzenia powódce umowy o pracę otrzymała od swojego kluczowego klienta – spółki (...) informację o zakończeniu współpracy oraz o tym, iż teraz kontrahentem H. zostaje (...)/ U. (...). Pracodawca powódki nie wiedział wcześniej

o istnieniu takiego podmiotu, nie został przez A. G.-B. poinformowany również o tym, że jest ona zaangażowana w działalność jakiegokolwiek innego podmiotu, a tym bardziej nie wiedział, że powódka jest wiceprezesem spółki prowadzącej działalność w takim samym zakresie, jak pozwana. Wiedzę taką pracodawca powziął dopiero po sprawdzeniu w Internecie danych podmiotu wskazanego przez H. jako nowego współpracownika. W ten sposób pozwana otrzymała informację o składzie osobowym i profilu działalności U. (...).

Konsekwencją powyższego było spotkanie w dniu 4 stycznia 2016 roku, w którym uczestniczyli powódka, L. G. i M. N. oraz, z ramienia pracodawcy, S. S. i D. T.. Na spotkaniu tym pracownikom zostało złożone oświadczenie o rozwiązaniu umów

o pracę w trybie art. 52 k. p. z powodu naruszenia obowiązków pracowniczych polegających na założeniu spółki konkurencyjnej względem pracodawcy i zasiadaniu w jej zarządzie;

na naruszeniu obowiązku zachowania poufności poprzez wykorzystanie tajemnicy przedsiębiorstwa pracodawcy do prowadzenia spółki konkurencyjnej oraz na działaniu mającym na celu przejęcie strategicznego klienta pozwanej spółki. Pracodawca poinformował również, iż w związku z tym oświadczeniem powódka nie otrzyma premii.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, z materiału dowodowego wynika, że w czasie tego spotkania A. G.-B. przyznała się do uczestniczenia w podmiocie, którego profil działalności był konkurencyjny względem pracodawcy. Rozmowa ta była prowadzona

w dużych emocjach, powódka w jej toku płakała, przepraszała. Przełożeni zostali poproszeni o to, aby zmienić sposób rozwiązania z pracownikami umów o pracę na porozumienie stron,

z racji na fakt, że osoby te będą miały problemy ze znalezieniem kolejnego zatrudnienia,

jeśli umowy zostaną rozwiązane na podstawie art. 52 k. p. Prezesi wyrazili zgodę na zastosowanie takiego sposobu.

Łącznie z porozumieniami o rozwiązaniu umów o pracę podpisane zostały również wówczas oświadczenia, iż pracodawca cofa swoje oświadczenie

o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 k. p. oraz, iż strony zrzekają się wszelkich roszczeń jakie wynikały ze stosunku prawnego istniejącego między stronami.

Sąd Rejonowy zważył zatem, iż umowa o pracę łącząca powódkę i pozwaną spółkę rozwiązana została na mocy porozumienia stron. Dlatego dla ustalenia zasadności roszczenia konieczne było określenie przyczyn, jakie leżały u podstaw rozwiązania z powódką umowy

o pracę. Jak wynika bowiem z przytoczonych przepisów – wypłacenie pracownikowi odprawy jest możliwe jedynie w przypadku rozwiązania umowy za porozumieniem stron,

ale z przyczyn nie leżących po stronie pracownika. Z analizy powyższych okoliczności wynika, że jedyną przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę w styczniu 2016 roku były okoliczności leżące po stronie pracownika. Powódka bowiem założyła spółkę o profilu konkurencyjnym do działalności pracodawcy i tym samym naraziła na szkodę interesy pozwanej.

Jak zauważył Sąd pierwszej instancji, powódka miała świadomość obowiązku zachowania poufności – odpowiednie ustalenia w tym zakresie zawarte zostały w treści umowy o pracę. A. G.-B. miała dostęp do informacji dotyczących działalności pracodawcy, które objęte były tajemnicą przedsiębiorstwa. Ich ujawnienie lub wykorzystanie w sposób niezgodny z prawem mogły narazić pracodawcę na znaczną szkodę.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż zgodnie ze stanowiskiem Krajowej Izby Odwoławczej, zawartym w wyroku z dnia 24 lipca 2013 roku w sprawie KIO 1661/13 (Legalis 743464), aby daną informację uznać za tajemnicę przedsiębiorstwa muszą zostać spełnione łącznie następujące warunki: informacja ma charakter techniczny, technologiczny, organizacyjny przedsiębiorstwa lub inny posiadający wartość gospodarczą, informacja nie została ujawniona do wiadomości publicznej, podjęto w stosunku do niej niezbędne działania w celu zachowania poufności. Przyjmuje się, że informacja ma charakter technologiczny, techniczny jeśli dotyczy sposobów wytwarzania, formuł chemicznych, wzorów i metod działania. Za informację organizacyjną przyjmuje się całokształt doświadczeń i wiadomości przydatnych do prowadzenia przedsiębiorstwa, niezwiązanych bezpośrednio z cyklem produkcyjnym. Informacja stanowiąca tajemnicę przedsiębiorstwa nie może być ujawniona do wiadomości publicznej, co oznacza, że nie może to być informacja znana ogółowi lub osobom, które ze względu na prowadzoną działalność są zainteresowane jej posiadaniem.

Sąd przypomniał, że strona powodowa w przyjętym przez siebie stanowisku procesowym wskazywała, że pracodawca nie zawarł z nią umowy o zakazie konkurencji. Faktem jest, iż strony nie podpisały takiego dokumentu, jednak w umowie o pracę były zawarte regulacje w zakresie obowiązku zachowania poufności. Dodatkowo wskazał, iż na

podstawie art. 100 § 2 pkt. 4 k. p. powódka, jak każdy pracownik, miała obowiązek dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Rozszerzeniem natomiast tego przepisu były postanowienia § 7 umowy o pracę podpisanej przez powódkę.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powódki i świadka M. N., w zakresie w jakim nie pokrywały się one z pozostałym materiałem dowodowym. Chodzi tu w szczególności o twierdzenia, że pracodawca wiedział o tym, że grupa pracowników zakłada spółkę o profilu konkurencyjnym do działalności pozwanej; że powódka zasiadała w zarządzie spółki konkurencyjnej; że pracownicy mieli pełną akceptację pracodawcy.

Dokonując analizy materiału dowodowego Sąd pierwszej instancji zważył, iż z chwilą powzięcia informacji o tym, że pozwana spółka wycofuje swoją działalność produkcyjną powódka, wraz z innymi osobami, podjęła inicjatywę odkupienia parku maszynowego pozwanej. W tym celu doszło do zawiazania spółki (...). Spółka ta została zarejestrowana w połowie września 2015 roku, zaś powódka była w niej wiceprezesem zarządu. Funkcję tę pełniła do 15 grudnia 2015 roku. Okres, w którym powódka była wiceprezesem tej spółki przypadał w czasie przeprowadzania likwidacji spółki. Powódka czynnie uczestniczyła w tym procesie, organizowała go, ustalała zasady obowiązujące w tym czasie.

Jednocześnie w tym czasie prowadzone były rozmowy pomiędzy pozwaną spółką i P. – spółką niemiecką. Efektem tych rozmów było podpisanie umowy najmu i sprzedaży środków trwałych. Ważnym aspektem jest to, że powódka uczestniczyła z ramienia pozwanej w tych rozmowach. W międzyczasie prowadzona przez nią spółka (...) nawiązała współpracę ze spółką (...). Co więcej – podmioty te porozumiały się z H. (...) – jednym z dwóch największych klientów pozwanej, efektem tego było zrezygnowanie przez H. z usług oferowanych jej przez U.. W czasie, kiedy spółka prowadzona przez powódkę nawiązywała tę współpracę, A. G.-B. miała wiedzę, że H. to jeden z kluczowych klientów spółki oraz w zakresie dalszych planów pozwanej spółki co do kontynuowania działalności i chęci utrzymania współpracy z H..

W ocenie Sądu Rejonowego, w świetle przedstawionych okoliczności, w związku ze stanowiskiem powódki, jej wiedzą o działalności pozwanej spółki oraz podjętymi przez A. G.-B. działaniami, rozwiązanie umowy o pracę dokonane na mocy porozumienia stron było związane z przyczynami leżącymi po stronie pracownika. Powyższe eliminuje natomiast możliwość przyznania powódcie odprawy pieniężnej.

Sąd Rejonowy miał na uwadze również treść oświadczenia złożonego przez powódkę, w zakresie zrzeczenia się wszelkich roszczeń wynikających lub pozostających w związku ze stosunkiem pracy powódki. Wskazał, iż zgodnie z art. 84 k. p. pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Podkreślił, że odprawa pieniężna przysługująca pracownikowi na podstawie ustawy z 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jest najbardziej rodzajowo zbliżona do wynagrodzenia (postanowienie SN z dnia 14 lutego 2012 roku w sprawie II PZ 48/11, LEX 1168877). Oświadczenie takie oczywiście nie wywołało skutków prawnych, ale zawarcie go w piśmie o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron należy tak oceniać (art. 233 § 1 k. p. c.), że potwierdza, iż to powódcę chodziło o uchylenie skutków rozwiązania umowy w trybie art. 52 k. p. Gdyby porozumienie stron nie miało nic wspólnego z przyznaniem się i chęcią uniknięcia konsekwencji naruszenia własnych obowiązków przez powódkę, to nie byłoby potrzeby zawarcia takiego oświadczenia – strony mogłyby wrócić do wcześniejszego wypowiedzenia umowy i wypłacenia odprawy. Trudno tu przyjąć, że pozwany chciał zaoszczędzić na wypłaceniu trzem pracownikom odpraw liczonych w złotych polskich - biorąc pod uwagę zarówno międzynarodową skalę działalności, jak i fakt, że wcześniej jasno określił przyczyny wypowiedzenia i ujawnił zamiar takiej zapłaty.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k. p. c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt. 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22

października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800) - w brzmieniu dla spraw wszczętych przed dniem 27 października 2016 roku.

Powyższy wyrok zaskarżyła w całości apelacją powódka zarzucając mu:

1. błędy w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia to jest:

a) ustalenie, że pozwana spółka - pomimo zamknięcia produkcji w Polsce - miała utrzymać sprzedaż poprzez współpracę z innym producentem i w ten sposób ze swoimi kontrahentami;

b) ustalenie, że powódka wiedziała, iż pracodawca chce nadal współpracować z firmami (...);

c) ustalenie, że powódka przyznała się pracodawcy podczas spotkania w dniu 4 stycznia 2016 roku do uczestnictwa w spółce o charakterze konkurencyjnym, wyraziła żal i wielokrotnie przepraszała za swoje zachowanie;

2. naruszenie art. 233 k. p. c. tj. zasady swobodnej oceny dowodów poprzez:

a) bezkrytyczne danie wiary w całości zeznaniom świadków S. S. i D. T. oraz nieuzasadnioną odmowę dania wiary zeznaniom świadka M. N. oraz zeznaniom powódki w „zakresie w jakim nie pokrywają się z pozostałym materiałem dowodowym”;

b) uznanie założenia m.in. przez powódkę spółki (...) sp. z o.o. jako aktu złamania przez nią obowiązku poufności;

3. naruszenie art. 328 § 2 k. p. c. poprzez brak wskazania przyczyn, dla których Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom powódki oraz zeznaniom świadka M. N. (2);

4. w konsekwencji powyższych błędów - naruszenie art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę dokonane na mocy porozumienia stron było podyktowane przyczynami leżącymi po stronie pracownika.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów strona apelująca wniosła o:

1. o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania pierwszoinstancyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;

2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwanego strona powodowa wniosła o:

1. oddalenie apelacji jako oczywiście bezzasadnej i utrzymanie wyroku w mocy;

2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Wskazać należy, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny

sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni próbuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne.

Odnosząc się do zarzutów sformułowanych przez apelującą w zakresie błędnego ustalenia przez Sąd pierwszej instancji stanu faktycznego sprawy należy podkreślić, iż powyższe zarzuty nie zasługują na uwzględnienie. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oraz szczegółowej analizy całokształtu materiału dowodowego, na podstawie którego ustalił stan faktyczny w sprawie. Nie sposób zgodzić się z twierdzeniami powódki, zgodnie z którymi nie posiadała ona wiedzy o kontynuacji współpracy z głównymi kontrahentami pozwanej spółki, ze względu na wyłączne zamknięcie produkcji przy jednoczesnym utrzymaniu sprzedaży.

Jak wynika wprost ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego powódka należała w pozwanej Spółce do ścisłej kadry kierowniczej zajmując stanowisko dyrektora kadr i bezpieczeństwa. Zarówno o zamiarach strony pozwanej, jak i o jej działaniach była powiadamiana, wraz z pozostałymi osobami zarządzającymi, w pierwszej kolejności jeszcze zanim takie informacje przekazano pracownikom. W sierpniu 2015 roku, kierownictwo pozwanej podjęło decyzję o likwidacji polskiego oddziału spółki i powódka razem z pozostałą kadrą kierowniczą została o tym poinformowana z zastrzeżeniem, że jest to informacja poufna. To ona uczestniczyła w konstruowaniu planu tego przedsięwzięcia, opracowywała system zwolnień grupowych, sporządzała dokumenty zawierające oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę z podległymi jej osobami. Jednocześnie apelująca miała pełną świadomość, iż głównymi klientami Spółki są D. i H.. Trudno w takim stanie faktycznym, gdzie powódka była informowana o wszystkich ruchach i zamiarach pozwanego praktycznie przez cały okres zatrudnienia, dać wiarę twierdzeniom, że nie poinformowano jej jedynie o zamiarze kontynuowania współpracy z głównymi kontrahentami. Twierdzenia powódki w tym zakresie są gołosłowne i nie znajdują oparcia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Na marginesie należy podkreślić, że nawet przy założeniu, iż rzeczywiście apelująca nie została wprost powiadomiona o zamiarze kontynuacji współpracy pozwanego z dotychczasowymi kontrahentami, to wnioski wysnute przez powódkę o zakończeniu tych relacji handlowych, ze względu na zamknięcie produkcji, mogły być wyłącznie nadinterpretacją. Powódka, jak twierdzi, wiedziała jedynie o zamiarze zamknięcia zakładu w Polsce, a nie wiedziała i nie była poinformowana o dalszych planach Spółki wobec jej głównych kontrahentów. Tym bardziej nie zrozumiałym jest wyciąganie wniosków o braku chęci współpracy pozwanego z dotychczasowymi klientami. Faktem jest, iż pracownicy zostali poinformowani o zamknięciu zakładu produkcyjnego w Polsce, co nie świadczy jeszcze o braku zamiaru pozwanego kontynuacji współpracy z klientami na podstawie np. outsourcingu. W konsekwencji, twierdzenia powódki nie znajdują odzwierciedlenia w ustalonym stanie faktycznym sprawy.

Ponadto należy podkreślić, iż brak wiedzy, na który powołuje się powódka, nie stanowi usprawiedliwienia dla jej działań jakie zostały podjęte, wówczas gdy łączył ją jeszcze z pozwanym stosunek pracy, czyli założeniu spółki o tym samym profilu działalności. Podkreślenia wymaga także okoliczność, iż powódka miała dostęp do wielu informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Była również osobą należącą do ścisłego kierownictwa polskiego oddziału spółki, dlatego przedstawiona przez apelującą argumentacja jest mało wiarygodna i nieprzekonująca.

W zakresie przebiegu spotkania z dnia 4 stycznia 2016 roku, podczas którego doszło do wręczenia powódce rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym, zarzuty apelującej, że Sąd I instancji bezpodstawnie przyjął, iż powódka przyznała się pracodawcy podczas spotkania w dniu 4 stycznia 2016 roku do uczestnictwa w spółce o charakterze konkurencyjnym, wyraziła żal i wielokrotnie przeproszała za swoje zachowanie, także nie zasługują na uwzględnienie.

Podkreślenia wymaga okoliczność, iż osoby uczestniczące w spotkaniu zgodnie zeznały, że powódka zachowywała się nerwowo oraz zareagowała bardzo emocjonalnie, gdy dowiedziała się o zwolnieniu w trybie art. 52 k. p., tłumacząc to trudną sytuacją osobistą. Dodatkowo, na rozprawie z dnia 31 stycznia 2018 roku, powódka sama przyznała, iż w istocie wielokrotnie użyła sformułowania oznaczającego w języku angielskim polski odpowiednik słowa „przepraszam” jednakże, jak podkreśliła, nie było to jej intencją oraz mogło stanowić pewne nieporozumienie, gdyż rozmowa odbywała się w języku angielskim. Ponadto, powódka dodała, że zareagowała emocjonalnie, lecz wyraziła jedynie żal związany z decyzją pracodawcy o zakończeniu działalności w Polsce. W ocenie Sądu Okręgowego, powyższa

argumentacja przeczy, w zasadzie spójnym i w tym zakresie niesprzecznym zeznaniom świadków, a nadto jest nielogiczna. Nie jest w ocenie Sądu Okręgowego, z punktu widzenia zasad doświadczenia życiowego, możliwym, aby powódka, po otrzymaniu rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym ze wskazanymi tam zarzutami, używała wielokrotnie stwierdzenia „I'm sorry”, wyrażając w ten sposób jedynie komentarz do decyzji pozwanego o likwidacji zakładu w Polsce. O likwidacji skarżąca wiedziała już bowiem od sierpnia 2015 roku, przygotowywała ją i konsultowała się w tym zakresie, a zatem nie była to dla niej żadna nowa sytuacja. Używane zaś podczas spotkania, po wręczeniu rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, słowa „przepraszam”, czy też jak wskazuje w apelacji odwołująca „jest mi przykro”, w tej konkretnej sytuacji faktycznej nie mogły być inaczej zinterpretowane, niż dokonał tego Sąd Rejonowy i niewątpliwie odnosiły się do zarzutów zawartych w rozwiązaniu umowy. Używanie bowiem słowa przepraszam czy jest mi przykro, po zapoznaniu się z treścią rozwiązania umowy i w sytuacji chęci przekonania pozwanego w zakresie zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę, wydaje się być logicznie spójne. Późniejsze twierdzenia apelującej, dotyczące sposobu interpretacji tego zajścia i znalezienia innego wyjaśnienia dla słów i zachowania powódki, podnoszone w toku procesu czy w apelacji, należy uznać jedynie za nieudolne i stworzone jedynie na użytek niniejszego postępowania tłumaczenie. Trzeba również podkreślić, że apelująca powołuje się na zeznania świadka M. N., który to świadek w żadnym momencie nie wskazał, aby powódka używała słów przepraszam wobec pozwanego (k 189v-191). Z kolei skarżąca przyznała fakt ich używania dopiero na rozprawie w dniu 31 stycznia 2018 roku, po zapoznaniu się z zeznaniami S. S. i D. T.. Tym samym nie można w żaden sposób wywodzić z zeznań powoływanego świadka, intencji w jakiej miałyby powódka używać spornych słów. Dlatego brak jest podstaw do zmiany ustaleń faktycznych poczynionych w tym zakresie przez Sąd Rejonowy.

W ocenie Sądu Okręgowego, nawet przy odmiennym dokonaniu oceny materiału dowodowego, a w konsekwencji odmiennych ustaleniach faktycznych, zgodnych z żądaniami powódki, nie miałyby to realnego wpływu na dokonaną kwalifikację prawną i rozstrzygnięcie w sprawie. Należy jednak podkreślić, iż ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji są prawidłowe i zasługują na aprobatę.

Powódka nie przedstawiła żadnych wiarygodnych dowodów na poparcie swoich twierdzeń, poza zaprezentowaniem własnego poglądu w sprawie, co do błędnego ustalenia stanu faktycznego. Na marginesie należy zatem dodać, że ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. To one, a nie sąd są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i one ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. Na powyższe wskazuje przepis art. 3 k. p. c., który jasno stanowi, że to na stronach ciąży obowiązek dawania wyjaśnień co do okoliczności sprawy, zgodnie z prawdą i przedstawiania dowodów na ich poparcie w związku z art. 6 k.c., z którego wynika, że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne; a nadto przepis art. 232 k. p. c., zgodnie z którym strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Nie jest rzeczą sądu wyszukiwanie dowodów w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron, a dopuszczenie dowodu z urzędu jest dobrowolne i nie może naruszać zasady bezstronności. Ewentualne ujemne skutki nieprzedstawienia dowodu lub też zaoferowania dowodów nie pozwalających poczynić kategorycznych ustaleń lub budzących istotne wątpliwości obciążają stronę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, z dnia 26 października 2016 r., III AUa 961/16, Legalis nr: 1556431). Tym samym to na powódce spoczywał obowiązek przedstawienia takich dowodów, które w sposób niebudzący wątpliwości potwierdzałyby zasadność jej stanowiska.

Brak jest również uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k. p. c.

Przepis art. 233 § 1 k. p. c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i

wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k. p. c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k. p. c. wymaga zatem wykazania, iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zarzuty skarżącej w niniejszej sprawie sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelująca przeciwstawia bowiem prawidłowej ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmienne ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powódkę, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności, pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Wypada w tym miejscu wskazać, iż dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k. p. c., nie można poprzestać na stwierdzeniu, że dokonane ustalenia faktyczne są wadliwe. Niezbędne jest bowiem wskazanie konkretnych przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń. Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez Sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając (postanowienie SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753, wyrok SN z dnia 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925). Natomiast samo przeświadczenie skarżącego, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy należało ocenić w odmienny sposób, co w efekcie skutkowało winno dokonaniem odmiennych ustaleń faktycznych - nie może być uznane za wystarczające dla stwierdzenia naruszenia przez Sąd treści art. 233 § 1 k. p. c.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wymaga podkreślenia, że apelująca nie uzasadniła swojego stanowiska, a jedynie wskazała na rzekome błędy Sądu pierwszej instancji, bez określenia jakie kryteria oceny zostały przez Sąd naruszone. Nie wskazano również przesłanek dyskwalifikujących ocenę materiału dowodowego dokonanej przez Sąd pierwszej instancji. W konsekwencji zarzut apelacyjny w postaci naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k. p. c. jest chybiony i nie zasługuje na aprobatę.

Także w zakresie przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powódką tj. wszelkich okoliczności związanych z założeniem przez powódkę oraz pozostałych były pracowników pozwanego spółki (...) Spółka z o. o., Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego.

Należy przypomnieć, iż pracodawca złożył powódce (i pozostałym dwóm osobom) oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, gdzie jako przyczynę wskazano istotne naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na:

1. założeniu spółki konkurencyjnej względem pracodawcy ((...) sp. z o.o.) i zasiadaniu w jej zarządzie;

2. na naruszeniu obowiązku zachowania poufności poprzez bezprawne wykorzystanie tajemnicy przedsiębiorstwa pracodawcy dla celów prowadzenia spółki konkurencyjnej;

3. na działaniu w celu przejęcia strategicznego klienta pracodawcy – H. (...) przez spółkę (...).

Jednocześnie pozwany wskazał, że powódka, jako jeden z czterech kluczowych pracowników mających dostęp do najbardziej strzeżonych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa pracodawcy, była zobowiązana do szczególnej lojalności względem pracodawcy i dbałości o jego interesy. Podniósł w piśmie rozwiązującym umowę, iż była ona świadoma, że pracodawca planuje kontynuację usług na rzecz H. po likwidacji fabryki. Nadto wskazał, że została jej zaoferowana premia lojalnościowa, mająca zatrzymać ją u pozwanego w celu wsparcia działalności w toku i w związku z likwidacją fabryki, którą to premię skarżąca przyjęła. Dalej pozwany podał, że zakładając (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, jako jeden ze współników, sprawując funkcję członka zarządu tej spółki, jak również próbując de facto przejąć biznes pracodawcy naraziła pozwanego na istotne ryzyko finansowe. Takie postępowanie w ocenie Spółki stanowi istotne naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności obowiązku lojalności względem pracodawcy i dbania o jego interesy i uniemożliwia dalsze zatrudnienie.

Odnosząc się do powyższego, należy w pierwszej kolejności przypomnieć stan faktyczny, jaki miał miejsce w niniejszej sprawie. W sierpniu 2015 roku odbyła się telekonferencja pomiędzy powódką, M. N. i L. G., a S. S., na której prezes poinformował pracowników, iż pojawił się temat zamknięcia oddziału w Polsce oraz wskazał, iż informacja ta jest poufna. Na przełomie sierpnia-września 2015 roku L. G. (1) zaproponował S. S. (2), że grupa pracowników – łącznie z powódką, kupi zakład produkcyjny pozwanej spółki i będzie kontynuować tę działalność. Pismem z dnia 7 września 2015 roku pracodawca zawiadomił pracowników, iż planowana jest likwidacja polskiego oddziału pozwanej spółki i zamknięcie fabryki, przeprowadzone zostaną zwolnienia grupowe prowadzące do rozwiązania umów o pracę z wszystkimi pracownikami tego oddziału. Z chwilą powzięcia informacji o likwidacji pracodawcy, nie czekając na decyzję pozwanego w sprawie propozycji zakupu zakładu przez wybranych pracowników, ani nie informując pozwanego o swoich działaniach, powódka założyła z N. G. (żoną L. G.), T. H. i z M. N. (2) spółkę, która została zarejestrowana w KRS w dniu 18 września 2015 roku pod nazwą U. (...). Spółka ta miała świadczyć usługi związane z dystrybucją opakowań – tożsame do usług prowadzonych przez pozwaną. Powódka została wiceprezesem spółki (...). W październiku 2015 roku pozwana wskazała, że nie sprzeda swoim pracownikom zakładu produkcyjnego, mimo to powódka nie sprzedała wówczas udziałów w Spółce, nie wystąpiła z jej zarządu, ani nie poinformowała pozwanego o założeniu nowej spółki i swoim w niej udziale. W dniu 30 listopada 2015 roku pozwana podpisała z nowym podmiotem z Niemiec umowę najmu i sprzedaży środków trwałych, przy czym powódka brała udział w rozmowach z Niemcami. Spółką nabywającą była (...) sp. z o.o. Nowoutworzona przez powódkę spółka (...) podjęła współpracę ze spółką (...). Oświadczeniem z dnia 3 grudnia 2015 roku pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy, w związku z likwidacją pracodawcy, nadal nie mając świadomości o założeniu przez powódkę nowej spółki i uczestnictwie w jej zarządzie. W korespondencji mailowej z dnia 15 grudnia 2015 roku kierowanej z H. do pozwanej spółki wskazano, iż H. zdecydowało o przyznaniu kontraktu biznesowego partnerowi produkcyjnemu spółki (...)/ U. (...). W tym samym dniu (15 grudnia 2015 roku) powódka zawarła umowę sprzedaży udziałów w spółce (...) sp. z o.o., a na mocy uchwały nr 2 z dnia 15 grudnia 2015 roku Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (...) sp. z o.o. powódka została odwołana ze składu Zarządu. Jednocześnie Zarząd pozwanej spółki otrzymał wiadomość mailową od swojego kluczowego klienta, w której wskazano, że H. nie będzie już kupować opakowań w pozwanej spółce, ale podejmie współpracę z nowoutworzoną (m.in. przez powódkę) spółką (...). L. G. zapytany przez S. S. czy zna spółkę (...) – zaprzeczył. O tym, że powódka jest członkiem zarządu spółki (...) pracodawca dowiedział się po odnalezieniu danych tej spółki w Internecie.

Wbrew twierdzeniom powódki spółka, w której do 15 grudnia 2015 r. posiadała udziały oraz była wiceprezesem zarządu, bezsprzecznie stanowiła działalność konkurencyjną dla pozwanego. Świadczy o tym wiele okoliczności

faktycznych, takich jak chociażby ten sam przedmiot działalności i rynek zbytu oraz plany nawiązania współpracy z ówczesnymi klientami byłego pracodawcy, które w dodatku częściowo zostały zrealizowane. W swojej argumentacji powódka próbowała wykazać, iż w istocie założona przez nią spółka nie stanowiła dla pozwanego żadnej konkurencji ze względu na niepodjęcie realnej działalności oraz jej niski kapitał zakładowy. Jednakże faktem pozostaje, że działalność spółki założonej m.in. przez powódkę pokrywała się z działalnością pozwanego, powódka była założycielem spółki (...) Spółka z o. o. w czasie trwania stosunku zatrudnienia, a nawet przed otrzymaniem wypowiedzenia, o czym świadczy wpis w Krajowym Rejestrze Sądowym, jak również sprawowała funkcję w jej zarządzie, o czym nie informowała strony pozwanej. Zasluguje na uwagę również to, że o woli zakupu firmy przez pracowników pozwany został poinformowany niezwłocznie, ale już o założeniu spółki konkurencyjnej przed podjęciem przez niego decyzji w tym zakresie, nie. Co istotne pracodawca postrzegał powódkę jako osobę zaufaną – wiedziała ona wszystko o planowanych zmianach, była członkiem zespołu kierowniczego pozwanej spółki w Polsce. Osoby zakładające nową spółkę miały dostęp do danych finansowych pracodawcy, wiedzieli że działalność produkcyjna pracodawcy była opłacalna (o czym zeznawała sama powódka), znali zasady obsługi parku maszynowego, mieli dostęp do informacji poufnych. W związku z powyższym powoływanie się przez powódkę na same hipotetyczne intencje, co do chęci zachowania miejsc pracy, nie przekładają się na podjęte w rzeczywistości działania. Znamiennym jest, iż założona wraz z innymi pracownikami spółka, finalnie nawiązała współpracę z jednym z kontrahentów pozwanego, tj. ze spółką (...), zaś powódka wiedziała, że H. zanim stało się klientem założonej przez nią spółki było klientem pozwanej (o czym zeznawała).

Tym samym argumentacja powódki, zgodnie z którą nie był to kluczowy klient dla pozwanego jest prawnie irrelevantna. Istotne jest natomiast uczestnictwo w podmiocie o konkurencyjnym profilu działalności, przy jednoczesnym zatrudnieniu

u pozwanego, gdzie powódka miała dostęp do wielu informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Sam zaś charakter działań jakie podejmowała apelująca w (...) Spółka z o. o. także nie ma znaczenia, nawet jeżeli jej aktywność ograniczyła się wyłącznie do złożenia odpowiednich dokumentów umożliwiających rejestrację podmiotu. Faktem bowiem pozostaje w niniejszym stanie faktycznym, że zarzuty wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, okazały się w całości zgodne z rzeczywistością – powódka założyła spółkę konkurencyjną w trakcie zatrudnienia u pozwanego i bez jego wiedzy, zasiadała w jej zarządzie, naruszyła obowiązek poufności wykorzystując informacje poufne, nowa spółka podjęła zaś działania mające na celu przejęcie klienta H., które przyniosły zamierzony skutek.

Również późniejsza sprzedaż udziałów oraz zrezygnowanie z pełnienia funkcji wiceprezesa zarządu pozostaje obojętne wobec faktu dokonanego naruszenia, a w konsekwencji złamania obowiązku poufności. Jak podkreślił pełnomocnik powódki w apelacji, powódka jest prawnikiem i to ona zajmowała się rejestracją nowej spółki, a zatem niewątpliwie jako prawnik zdawała sobie również doskonale sprawę ze skutków podejmowanych działań. Jedynie na marginesie należy zauważyć, że powódka nie sprzedała udziałów w spółce, ani nie została odwołana z funkcji członka zarządu w październiku 2015 roku, kiedy to dowiedziała się o braku zgody pracodawcy na przejęcie zakładu przez pracowników, a dopiero w dniu 15 grudnia 2015 roku, kiedy to pracodawca powziął informację, o istnieniu nowej spółki.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, zarzut apelacyjny naruszenia prawa procesowego nie zasługuje na uwzględnienie, zaś ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy,

że jedynym powodem rozwiązania stosunku pracy były okoliczności leżące po stronie pracownika są prawidłowe. Jak zauważył Sąd Rejonowy, powódka założyła spółkę o profilu konkurencyjnym do działalności pracodawcy i tym samym naraziła na szkodę interesy pozwanej.

W odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k. p. c., poprzez brak wskazania przyczyn, dla których Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom powódki oraz zeznaniom świadka M. N. (2) Sąd Okręgowy, w świetle przedstawionej powyżej argumentacji, w zakresie aprobaty dla dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny materiału dowodowego oraz ustaleń co do stanu faktycznego sprawy, nie znajduje podstaw do uwzględnienia przedmiotowego zarzutu. Sąd Okręgowy przychylił się natomiast do stanowiska, zgodnie z którym zarzut naruszenia art. 328 § 2 k. p. c. może znaleźć uzasadnienie w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny, zrozumienia toku rozumowania sądu, który doprowadził do wydania orzeczenia, gdy sfera motywacyjna pozostaje

nieujawniona bądź niezrozumiała lub gdy zawarte w nim rozważania pozostają całkowicie bez związku z rozpoznawaną sprawą. Tylko bowiem w takim przypadku uchybienie art. 328 § 2 k. p. c. może być uznane za mogące mieć wpływ na wynik sprawy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, z dnia 21 września 2017 r., III AUa 419/17, Legalis nr: 1712695). Uzasadnienie Sądu Rejonowego zawiera szczegółową ocenę zgromadzonego materiału dowodowego, w tym zeznań powołanych w sprawie świadków ze wskazaniem, jakie na ich podstawie zostały poczynione ustalenia oraz w jakim zakresie uznane zostały za wiarygodne.

Niezasadny jest również zarzut naruszenia art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ze względu na jego niezastosowanie i uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę dokonane na mocy porozumienia stron było podyktowane przyczynami leżącymi po stronie pracownika. W przedmiotowej sprawie pierwotnie powódce wręczono rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k. p., jednakże z uwagi na prośbę apelującej pozwany wyraził zgodę na zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę. Finalnie stosunek pracy został rozwiązany na podstawie porozumienia stron. Nie ulega jednak wątpliwości, że wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę, zaś zmiana trybu rozwiązania umowy, dokonana na prośbę powódki, nie może automatycznie, bez głębszej analizy, powodować otwarcia możliwości przyznania skarżącej odprawy pieniężnej.

Należy podkreślić, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowi nadzwyczajny sposób zakończenia stosunku pracy, dlatego powinno być uzasadnione szczególnymi okolicznościami. Dyspozycja art. 52 § 1 pkt 1 k. p. ma charakter klauzuli generalnej i przyjmuje się, że w pojęciu „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” mieszczą się następujące elementy: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo,

a powyższe elementy muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k. p. Podobnie, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika. Dopiero łączne wystąpienie wyżej wymienionych trzech elementów składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” będzie zatem stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k. p. (por. wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 22 marca 2016 r., I PK 94/15, Legalis nr: 1460303). Natomiast ocena ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powinna uwzględniać całokształt okoliczności sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 14 czerwca 2016 r., II PK 135/15, Legalis nr: 1482668).

Merytoryczną zasadność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy rozpatrywać w kontekście naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków (bezprawność) oraz znamienia „ciężkości” w tym naruszeniu (wina). Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych musi mieć formę umyślności lub rażącego niedbalstwa, a o istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 12 lipca 2017 r., III PK 115/16, Legalis nr: 1675512). Wina jest zatem elementem determinującym możliwość rozwiązania

z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednocześnie należy podkreślić,

że w orzecznictwie i judykaturze ugruntowana jest definicja zarówno winy umyślnej,

jak również rażącego niedbalstwa. Rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania,

jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym,

że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi.

Oceny stopnia winy pracownika należy dokonywać

z uwzględnieniem rodzaju pracy, zakresu odpowiedzialności, koniecznego zaufania pracodawcy (por. Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, Legalis nr: 75582).

W niniejszej sprawie zachowanie powódki wypełniało wszystkie niezbędne elementy pozwalające uznać je za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych: założenie i podjęcie działalności w spółce konkurencyjnej stanowiło złamanie obowiązku poufności, do którego była szczególnie zobowiązana w związku z zajmowanym stanowiskiem, co wiązało się również z wpisaniem tego do umowy o pracę. W opisanych wyżej okolicznościach faktycznych nie może być również żadnych wątpliwości, że poprzez takie działanie nastąpiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Bezsprzecznie doszło do zagrożenia interesów pracodawcy oraz postępowanie powódki realizowało definicję winy umyślnej, gdyż swoim zachowaniem świadomie godziła się na możliwe wyrządzenie szkody pozwanemu, bądź co najmniej rażącego niedbalstwa.

Tym samym do rozwiązania umowy o pracę doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracownika. Zastosowanie art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

i w konsekwencji uwzględnienie żądań powódki, co do przyznania jej odprawy pieniężnej, w świetle poczynionych ustaleń faktycznych byłoby nieuzasadnione i naruszałoby przepisy prawa materialnego. W świetle wskazanych powyżej okoliczności zarzut apelacyjny był chybiony.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 385 k. p. c., w pkt 1 sentencji wyroku Sąd Okręgowy oddalił apelację.

O kosztach procesu za instancję odwoławczą orzeczono w pkt 2 sentencji wyroku w oparciu o art. 98 k. p. c. w zw. § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. § 2 pkt 5 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t. j. Dz. U. z 2015 r., poz. 1800).

Przewodniczący: Sędziowie:

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki.

K. J.