

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 9 listopada 2018 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi po rozpoznaniu sprawy XP 187/18 z powództwa R. K. przeciwko (...) Spółce akcyjnej z siedzibą w Ł. (Oddział Ł.) o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy - oddalił powództwo (pkt 1) oraz zasądził od R. K. na rzecz (...) Spółki akcyjnej z siedzibą w Ł. (Oddział Ł.) kwotę 2880 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło w następującym stanie faktycznym:

W dniu 16 stycznia 2017 roku R. K. podpisał z (...) Spółką Akcyjną w Ł. umowę o pracę na czas określony od dnia 1 lutego 2007 roku do dnia 31 sierpnia 2007 roku, na mocy której miał świadczyć pracę w wymiarze pełnego etatu na stanowisku elektromontera linii kablowych.

W dniu 1 lutego 2007 roku pomiędzy R. K. a (...) Spółką Akcyjną w Ł. została zawarta umowa o zakazie konkurencji. Zgodnie z § 1 ust 1 i 2 tejże umowy za działalność konkurencyjną uznano działalność tożsamą z działalnością pracodawcy określoną jako przedmiot jego działalności w dokumentach statutowych, a za przedsiębiorców i przedsiębiorstwa konkurencyjne uznają takich przedsiębiorców i przedsiębiorstwa, które opisaną wyżej działalność prowadzą. Za przedsiębiorstwa konkurencyjne lub działalność konkurencyjną uważa się ponadto każdą działalność w kraju lub za granicą, niezależnie od formy prawnej, która wchodzi nawet pośrednio w profil działalności pracodawcy lub utworzonych z jego udziałem podmiotów, jeżeli prowadzenie przedsiębiorstwa lub działalności konkurencyjnej może wpłynąć na poziom sprzedaży, sytuację rynkową lub wyniki ekonomiczne pracodawcy lub takich podmiotów.

Na mocy § 1 ust. 3 zakaz konkurencji zobowiązywał pracownika w trakcie trwania niniejszej umowy do powstrzymywania się od wszelkiej działalności sprzecznej z interesami pracodawcy w kraju i za granicą, a w szczególności do: nieprowadzenia na rachunek własny lub cudzy jakiegokolwiek konkurencyjnej działalności gospodarczej, niepodjęcia zatrudnienia zarówno na podstawie umowy o pracę lub jakiegokolwiek innego stosunku prawnego bezpośrednio lub pośrednio, samodzielnie lub niesamodzielnie, odpłatnie lub nieodpłatnie u innych przedsiębiorców konkurencyjnych, nieposiadania udziałów lub akcji w przedsiębiorstwach konkurencyjnych z wyjątkiem nabywania lub obejmowania akcji dostępnych w publicznym obrocie papierami wartościowymi, nieprowadzenia w jakiegokolwiek formie doradztwa na rzecz przedsiębiorców i przedsiębiorstw konkurencyjnych, niewchodzenia w konkurencyjne stosunki gospodarcze z klientami, kontrahentami, pracownikami lub innymi osobami zatrudnionymi u pracodawcy na podstawie jakiegokolwiek tytułu prawnego lub pełniącymi funkcję doradcy, pośrednika, agenta, pełnomocnika, powiernika itp. bezpośrednio lub pośrednio, samodzielnie lub niesamodzielnie, odpłatnie lub nieodpłatnie.

Stosownie do §2 umowy o zakazie konkurencji strony zgodnie stwierdziły, że naruszenie powyższych obowiązków przez pracownika stanowić będzie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i może stać się przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Z dniem 1 lipca 2007 roku nastąpiło wydzielenie spółki i przeniesienie pracowników w trybie art. 23¹ k.p. do (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł..

W dniu 1 kwietnia 2008 roku pomiędzy powodem a (...) (następnie (...)) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. została podpisana umowa o pracę na czas nieokreślony, na mocy której powód miał świadczyć pracę na stanowisku elektromontera linii kablowych w pełnym wymiarze czasu pracy.

Z dniem 31 sierpnia 2010 roku nastąpiło przejęcie (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. przez (...) Spółkę akcyjną z siedzibą w Ł. oraz utworzenie na majątku spółki przejmowanej Oddziału Ł. – Miasto stanowiącego odrębnego pracodawcę.

W dniu 1 lipca 2017 roku nastąpiło połączenie oddziałów (...) S.A. tj. Oddziału Ł. – Miasto i Oddziału Ł. Teren w jedną jednostkę organizacyjną Oddział Ł..

Od dnia 1 lipca 2017 roku powód świadczył pracę na stanowisku inspektora w Rejonie Energetycznym Z. P. w Wydziale Majątku Sieciowego. Swoje służbowe obowiązki wykonywał zarówno w siedzibie pozwanego jak i w terenie. Poza zakładem pracy R. K. wykonywał zadania nadzoru inwestorskiego tj. przeprowadzał kontrolę techniczną prac budowlanych. W czasie pracy w terenie powód ze względów BHP zakładał odzież ochronną i kask.

W okresie od dnia 13 listopada 2017 roku do dnia 24 listopada 2017 roku R. K. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Niezdolność powoda do pracy spowodowana była przebyciem w dniu 11 listopada 2017 roku zabiegiem chirurgicznym usunięcia żylaków odbytu.

W dniu 14 listopada 2017 roku pomiędzy R. K. a Politechniką (...), (...), Elektroniki, (...) i (...) została zawarta umowa, na mocy której Politechnika (...) podjęła się przeprowadzenia przewodu doktorskiego powoda.

Jeszcze przed otwarciem przewodu doktorskiego powód prowadził działalność naukową, w ramach której publikował artykuły w czasopismach fachowych.

Przed zabiegiem chirurgicznym powód uzyskał od swojego kolegi M. Z. informację, że w listopadzie 2018 roku w okolicach U. będą prowadzone prace konserwacyjne polegające na przebudowie stacji elektroenergetycznych.

W dniu 16 listopada 2017 roku R. K. uczestniczył w robotach budowlanych w miejscowości P. gmina M. polegających na wymianie stacji transformatorowej nr (...). W dniu 17 listopada 2017 roku powód uczestniczył w robotach budowlanych w miejscowości A. polegających na wymianie stacji transformatorowej nr (...). P., w dniu 21 listopada 2017 roku uczestniczył w robotach budowlanych w miejscowości G. W. polegających na wymianie stacji transformatorowej nr (...). Roboty budowlane były przeprowadzane przez pracowników spółki cywilnej (...), (...) s.c., którzy wykonywali roboty budowlane na rzecz (...) S.A. z siedzibą w G..

Powód samodzielnie przyjeżdżał samochodem na miejsca prac konserwacyjnych i spędzał tam po kilka godzin. W tym czasie nadzorował przebieg prac konserwacyjnych, dokonywał pomiarów, przenosił kable. Czynności te wykonywał w pozycji stojącej i kucając, pozostając głównie na poziomie gruntu, ale także wjeżdżał podnośnikiem koszowym na większe wysokości. R. K. był ubrany w odzież roboczą, na głowie miał kask, a na rękach rękawice ochronne. Powód wykonywał prace konserwacyjne w obecności M. Z. oraz pracowników spółki cywilnej (...). Był świadomy, że osoby te świadczą pracę na rzecz (...) S.A. z siedzibą w G..

(...) Spółka akcyjna z siedzibą w G. prowadzi działalność gospodarczą polegającą na przesyłaniu i dystrybucji energii elektrycznej na obszarze określonym w koncesji nr DEE/41F/ (...) udzielonej przez Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki.

(...) Spółka Akcyjna z siedzibą w L. jest przedsiębiorcą, który prowadzi działalność gospodarczą polegającą na dystrybucji energii elektrycznej na potrzeby odbiorców zlokalizowanych na terenie wskazanym w koncesji nr DEE (...) udzielonej przez Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki.

R. K. nie był zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w G..

W czasie gdy powód przebywał na zwolnieniu lekarskim jego bezpośredni przełożony A. K. (1) zaczął otrzymywać anonimowe telefony z informacją, że R. K. w czasie swej absencji chorobowej świadczy pracę na rzecz podmiotu konkurencyjnego. W trakcie jednej z takich rozmów została podana nazwa miejscowości, w której powód miał wykonywać czynności na rzecz konkurencji. W dniu 20 listopada 2017 roku A. K. (1) udał się do wskazanej miejscowości G.. Kierownik spędził tam dwie godziny na obserwacjach, jednak nie zastał powoda na miejscu prowadzenia prac konserwacyjnych. Z przeprowadzonych czynności nie sporządził żadnej notatki ani też nikogo nie informował o dokonanej kontroli. Tego samego dnia A. K. (1) otrzymał przesyłkę pocztową zawierającą zdjęcia powoda

w trakcie wykonywania prac konserwacyjnych. A. K. (1) wyrzucił fotografie, uznawszy, iż zarzuty anonimowego informatora są bezpodstawne.

R. K. wrócił do pracy w dniu 28 listopada 2017 roku. A. K. (1) poinformował go o anonimowych telefonach i poprosił o wyjaśnienie. Poradził powodowi, aby w żadnym wypadku nie wykonywał pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego.

W grudniu 2017 roku O. G. zwrócił powodowi uwagę na niewłaściwy język, jakiego używa w kontaktach ze współpracownikami.

Powód był ponownie niezdolny do pracy w okresie od dnia 1 grudnia 2017 roku do dnia 15 grudnia 2017 roku.

W dniu 24 stycznia 2018 roku do siedziby pozwanego wpłynęło pismo (...) z informacją, że R. K. w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim wykonywał prace dla firmy (...) S.A. polegające na przebudowie stacji transformatorowych. Autor pisma zaznaczył, iż nie była to pierwsza nieuczciwa praktyka powoda wobec pracodawcy. Do pisma zostały załączone zdjęcia w formie papierowej oraz na płycie CD.

Pismo (...) wpłynęło do kancelarii Dyrektora Generalnego pozwanego, który po jego analizie przekazał do D. Kadr celem wyjaśnienia. Na piśmie została naniesiona pisemna adnotacja Dyrektora Generalnego, że w razie potwierdzenia okoliczności podniesionych przez (...) należy zastosować art. 52 k.p.

Pozwany wystąpił do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o zbadanie zasadności zwolnień lekarskich wystawionych powodowi, a w szczególności zaświadczenia o niezdolności do pracy w okresie od dnia 13 listopada 2017 roku do dnia 24 listopada 2017 roku. Kontrola organu rentowego nie wykazała nieprawidłowości.

Fotografie nadesłane przez (...) zostały okazane pracownikom firmy tj. J. S. i R. B., którzy rozpoznali na nich powoda. R. K. jest członkiem Międzyzakładowej Komisji (...) w (...) S.A. Oddział Ł.

W dniu 5 lutego 2018 roku pozwany zawiadomił na piśmie Międzyzakładową Komisję (...) w (...) S.A. Oddział Ł. o zamiarze rozwiązania bez wypowiedzenia R. K. umowy o pracę zawartej w dniu 1 kwietnia 2008 roku oraz o przyczynach swej decyzji.

W piśmie z dnia 7 lutego 2018 roku Przewodniczący Międzyzakładowej Komisji (...) w (...) S.A. Oddział Ł. poinformował pozwanego, że organizacja związkowa wyraża negatywną opinię co do zasadności proponowanego trybu rozwiązania umowy o pracę.

W dniu 15 lutego 2018 roku pozwany wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy wskazano: ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na wykonywaniu pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego oraz ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na świadczeniu pracy na terenie i na rzecz przedsiębiorcy prowadzącego działalność konkurencyjną w czasie trwania stosunku pracy, co stanowiło naruszenie umowy o zakazie konkurencji z dnia 1 lutego 2007 roku. W uzasadnieniu oświadczenia wskazano, że w okresie od dnia 13 listopada do dnia 24 listopada 2017 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W tym czasie świadczył on pracę na terenie (...) S.A. tj. przedsiębiorcy zajmującego się dystrybucją energii elektrycznej.

W spotkaniu, w czasie którego powodowi zostało wręczone przygotowane wcześniej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę uczestniczyli Dyrektor Rejonu Energetycznego P. O. G., Kierownik D. Organizacyjno – (...) i Kierownik D. Kadr B. D. oraz specjalista D. Kadr R. B.. Brata D. okazała powodowi zdjęcia nadesłane przez (...) i zapytała się, czy rozpoznaje się na owych fotografiach. Powód był wyraźnie podenerwowany i nie udzielił odpowiedzi. Miał pretensje, że ktoś bez jego zgody utrwał jego wizerunek. B. D. zadała powodowi również pytanie, czy kiedykolwiek wykorzystywał zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego przeznaczeniem, na co również nie otrzymała odpowiedzi. R. K. nie wyjaśnił, co robił w trakcie zwolnienia lekarskiego na miejscu prac konserwacyjnych. Nie mówił również o swojej działalności

naukowej. Po podpisaniu przez powoda przedłożonego egzemplarza oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę B. D. ponowiła swoje pytania, ale powód odmówił odpowiedzi, tłumacząc, że nie jest już pracownikiem pozwanego.

Wynagrodzenie powoda liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w chwili rozwiązania umowy o pracę wynosiło 5032,18 złotych.

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił w oparciu o załączone do akt sprawy dokumenty, dokumentację fotograficzną, nagranie audio z przebiegu spotkania w dniu 15 lutego 2018 roku, zeznania świadków B. D., O. G. i A. K. (1) oraz w niewielkim zakresie – na podstawie dowodu z przesłuchania powoda.

Relacja powoda co do czynności podejmowanych w trakcie zwolnienia lekarskiego jest w ocenie Sądu Rejonowego niespójna, nielogiczna i nie znajduje odzwierciedlenia w pozostałym materiale dowodowym. Sąd podniósł, że nie sposób nie zauważyć, że wersja powoda ulegała pewnym modyfikacjom na kolejnych etapach procesu. W sporządzonym samodzielnie pozwie R. K. kategorycznie zaprzeczył zarzutom postawionym przez pracodawcę i podnosił, że nie mógł wykonywać pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego, gdyż groziło to poważnymi powikłaniami zdrowotnymi np. krwotokiem. Zaznaczyć należy, że powód nie był pracownikiem fizycznym, a do jego zadań należał nadzór nad przebiegiem prac konserwacyjnych. Po zapoznaniu się z odpowiedzią na pozew i dokumentacją fotograficzną powód podniósł natomiast, że był obecny na miejscach robót uwiecznionych na zdjęciach, lecz pojawił się tam w celu zebrania materiałów do pracy doktorskiej i publikacji w prasie fachowej. Czynności te nie stanowiły zagrożenia dla jego zdrowia i nie były sprzeczne z zaleceniami lekarza. Powód miał spędzić na miejscu prac konserwacyjnych kilka godzin, w czasie których wykonywał notatki, zdjęcia i pobierał próbki. W ocenie Sądu I instancji zaprezentowana wersja wydarzeń jest niewiarygodna. Powód nie przedstawił żadnych notatek ani zdjęć sporządzonych w czasie absencji chorobowej. Załączone artykuły prasowe powstały w oparciu o materiały zgromadzone we wcześniejszym okresie. Artykuł, który miał zostać napisany na podstawie notatek i zdjęć sporządzonych w listopadzie 2017 roku, nie powstał, choć upłynął już niemal rok od zgromadzenia rzekomych materiałów. Analiza dokumentacji fotograficznej w wersji papierowej jak i na płycie CD prowadzi do jednoznacznego wniosku, że powód w dniach 16, 17 i 21 listopada 2017 roku znajdował się na miejscu prac konserwacyjnych i czynnie w nich uczestniczył. Powód ubrany był w odzież ochronną, a na głowie miał kask. Na niektórych zdjęciach widać, jak trzyma w ręku przyrząd do mierzenia, przyrząd do cięcia, a na kilku fotografiach zapisanych na płycie CD widać wyraźnie, jak trzyma w ręku nowe, bo spięte jeszcze taśmą, kable. Brak jest fotografii obrazujących powoda w trakcie spisywania notatek, czy robienia zdjęć. Nie sposób również przyjąć za wiarygodną wersję wydarzeń, że powód spontanicznie pojawił się trzykrotnie na miejscu robót, nie powiadomiwszy wcześniej o swoim przybyciu pracowników firmy (...), którzy bez żadnych oporów pozwolili mu uczestniczyć w pracach konserwacyjnych i zabrać zużyty transformator. Na załączonych fotografiach widać wyraźnie, że powód stanowi część grupy pracującej przy wymianie transformatorów, a nie jest tylko biernym obserwatorem prac innych osób. Powód rozmawia natomiast z innymi robotnikami, pomaga w przenoszeniu kabli i razem wjeżdża wózkiem koszowym na wysokość transformatora. W świetle powyższych okoliczności uznać należy, że zaprezentowana przez powoda wersja wydarzeń stanowi przejaw objętej przezeń strategii procesowej mającej na celu uzyskanie korzystnego rozstrzygnięcia. Wersja ta z uwagi na sprzeczność z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym nie może się ostać.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powoda także w części, w jakiej twierdził on, że w dniu 15 lutego 2018 roku przedstawiciele pozwanego uniemożliwili mu złożenie wyjaśnień co do przebiegu jego absencji chorobowej. Z zeznań B. D. i O. G., a także z analizy zapisu audio z tegoż spotkania wynika, iż przebiegało ono w spokojnej i kulturalnej atmosferze. Powód był rzecz jasna poddenerwowany, jednakże przedstawiciele pracodawcy zapewнили mu możliwość analizy fotografii i wytłumaczenia, co robił w listopadzie 2017 roku w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim. To powód uchylał się od odpowiedzi na te pytania, co było decyzją niezrozumiałą, mając na uwadze twierdzenia powoda, że wcześniej próbował wyjaśnić dyrekcji przyczyny uwiecznienia jego osoby na owych zdjęciach.

Sąd I instancji pominął dowód z zeznań I. W., gdyż świadek, co sam zresztą przyznał, nie miał wiedzy na temat okoliczności mających znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Z nikim nie rozmawiał na temat pisma (...), nie wiedział również nic na temat ewentualnego zatargu powoda z przełożonymi.

Sąd Rejonowy pominął także dowód z zeznań świadka M. Z. wobec cofnięcia przez pełnomocnika powoda wniosku o kontynuowanie przesłuchania świadka, który odmawiał odpowiedzi na poszczególne pytania z uwagi na możliwość narażenia się na odpowiedzialność karną.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał powództwo za niezasadne i oddalił je w całości.

Sąd Rejonowy wskazał, że na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Dla właściwego zastosowania art. 52 §1 k.p. ważne jest odpowiednie rozumienie pojęcia winy – różni się tutaj element obiektywny i subiektywny. Element obiektywny polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności wynikającej z naruszenia obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek, lub godzi się na jego wywołanie albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Zatem, by przypisać pracownikowi winę musi dojść do naruszenia przez niego podstawowych obowiązków, przy czym naruszenie to musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2013 roku w sprawie I PK 275/12, LEX nr 1380854).

W tym miejscu Sąd Rejonowy podkreślił, iż w ugruntowanym już orzecznictwie SN przyjmuje się, że do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dochodzi wówczas, kiedy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika można mu przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa (por. wyrok SN z dnia 9 lutego 2005 roku w sprawie II PK 200/04, LEX nr 603762). Rażące niedbalstwo, można określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok SN z dnia 11 września 2001 roku w sprawie I PKN 634/00, OSNP 2003/16/381).

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p. jest zatem, oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością).

Naruszenie musi przy tym dotyczyć podstawowych obowiązków pracowniczych. Do obowiązków tego rodzaju należy dbanie o dobro zakładu pracy i chronienie jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4). Przez zawarcie umowy o pracę pracownik zobowiązuje się także do sumiennego i starannego wykonywania obowiązków związanych z pracą (art. 100 § 1 k.p.).

Sąd Rejonowy wskazał za Sądem Najwyższym, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny, najbardziej dotkliwy sposób rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Taki tryb musi być uzasadnionymi szczególnymi okolicznościami, które polegają na umyślnym działaniu pracownika lub jego rażącym niedbalstwie (wyrok SN z dnia 8 listopada 2012 roku w sprawie II BP 4/12, Legalis 649044).

Rozwiązanie umowy o pracę w przedmiotowej sprawie zostało dokonane według Sądu I instancji z zachowaniem warunków formalnych. Pracodawca złożył powodowi oświadczenie w formie pisemnej, a przed złożeniem tegoż

oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przeprowadził konsultację z reprezentującą powoda organizacją związkową, która w terminie 3 dni przedstawiła pozwanemu swoje stanowisko. Rozwiązanie umowy nastąpiło również z zachowaniem miesięcznego terminu. Zgodnie bowiem z art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W orzecznictwie SN jest ustalony pogląd, że do rozpoczęcia biegu terminu konieczne jest uzyskanie tej wiadomości przez osobę lub organ upoważnione do składania oświadczeń woli pracownikom w imieniu pracodawcy - art. 31 k.p. (zob. np. wyroki: z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 625, z dnia 21 października 1999 r., I PKN 329/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 159, notka, z dnia 20 czerwca 2017 r., I PK 198/16, LEX nr 2342186 i z dnia 10 maja 2018 r., II PK 76/17, LEX nr 2488654). W rozpoznawanej sprawie osoby uprawnione do rozwiązania umowy o pracę z powodem tj. Dyrektor Generalny czy B. D. uzyskały wiedzę o okolicznościach mogących stanowić podstawę do zwolnienia powoda dopiero w dniu 24 stycznia 2018 roku, kiedy to do kancelarii wpłynęło pismo (...). Podnoszona przez powoda okoliczność, że pracodawca już wcześniej uzyskał wiedzę o możliwości wykonywania przezeń pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego nie zyskała potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. A. K. (2) potwierdził wprawdzie, że w listopadzie 2018 roku otrzymywał anonimowe telefony, że powód świadczy pracę na rzecz podmiotu konkurencyjnego, a nawet otrzymał zdjęcia, które w styczniu 2018 roku przesłano również do siedziby dyrekcji pozwanego, jednakże przełożony powoda, nie przekazał owych informacji osobom uprawnionym do podjęcia decyzji o ewentualnym rozwiązaniu umowy o pracę z powodem. Z zeznań świadka wynika jednoznacznie, że poprzestał na samodzielnym skontrolowaniu, czy powód wykonuje pracę w miejscowości G.. A. K. (1) nikomu nie mówił, że pojedzie na miejsce prac, nie sporządził żadnej notatki z przeprowadzonej kontroli, a zdjęcia nadesłane przez (...) wyrzucił do kosza. Nie sposób zatem przyjąć według Sądu Rejonowego, że pozwany przed dniem 24 stycznia 2018 roku uzyskał informację o okolicznościach mogących stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę z powodem. W świetle powyższych okoliczności przyjąć zatem należy, iż oświadczenie pozwanego z dnia 15 lutego 2018 roku złożone zostało w terminie.

W rozpoznawanej sprawie pozwany rozwiązał umowę o pracę z R. K. z powodu wykonywania pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego oraz świadczenia pracy na terenie i na rzecz przedsiębiorcy prowadzącego działalność konkurencyjną w czasie trwania stosunku pracy, co stanowiło naruszenie umowy o zakazie konkurencji z dnia 1 lutego 2007 roku. W ocenie Sądu I instancji obydwie przyczyny są prawdziwe, a nadto stanowią uzasadnioną podstawę do zastosowania sankcji z art. 52 § 1 k.p.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 maja 2018 roku (I PK 69/17) stosownie do art. 52 § 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 3 k.p. wykonywanie pracy przez pracownika w okresie niezdolności do pracy (zwolnienia lekarskiego) tylko wyjątkowo może nie zostać uznane za uchybienie podstawowemu obowiązkowi pracowniczemu. Wykonywanie w okresie zwolnienia lekarskiego pracy takiej samej jak w macierzystym zakładzie, co do zasady, uniemożliwia regenerację sił.

W rozpoznawanej sprawie R. K. był niezdolny do pracy w okresie do dnia 13 listopada 2017 roku do dnia 24 listopada 2017 roku. W tym czasie powód miał dochodzić do siebie po skomplikowanym i bolesnym zabiegu chirurgicznym. Sam powód przyznał, że świadczenie pracy w tym okresie wiązało się z ryzykiem krwotoku. Winien zatem zachować szczególną ostrożność i pomimo wskazania lekarza, że może chodzić, pozostać w domu. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika natomiast zdaniem Sądu Rejonowego, że okres, który w założeniu miał służyć powodowi na regenerację sił, spożytkował on na wykonywanie tożsamyh czynności co w macierzystym zakładzie pracy, ale na rzecz podmiotu zewnętrznego. Sam powód przyznał, że na miejscu prac konserwacyjnych spędzał po kilka godzin. Na załączonych fotografiach widać wyraźnie, że R. K. ma na sobie odzież roboczą oraz kask i asystuje pracownikom firmy zewnętrznej przy pracach konserwacyjnych. Powód został sfotografowany w sytuacji, gdy przenosił kable, dzierżył przyrządzenia miernicze, a także wspinał się w górę na podnośniku. Nie sposób przyjąć, że był on jedynie obserwatorem prac konserwacyjnych, lecz ich aktywnym uczestnikiem. Z zeznań świadka A. K. (1) wynika, że do zadań powoda w terenie należało przeprowadzanie czynności nadzoru inwestorskiego tj. kontrola techniczna właściwego wykonania prac konstrukcyjnych. Czynności wykonywane przez powoda w dniach 16, 17 i 21

listopada 2017 roku, a ujęte na fotografiach, wydają się tożsame z opisanymi przez świadka typowymi czynnościami podejmowanymi przez powoda w ramach zatrudnienia u pozwanego. Przyjąć zatem należy według Sądu I instancji, iż pozwany właściwie ocenił zachowanie swego pracownika jako wykonywanie pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego. R. K. świadomie wykorzystał zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego przeznaczeniem i częściowo spożytkował je na świadczenie pracy na rzecz innego podmiotu. Negatywną ocenę zachowania powoda dodatkowo podkreśla fakt, że w dniu 20 listopada 2017 roku ponownie udało się on do lekarza, gdyż źle się czuł, a od 1 grudnia do 15 grudnia 2017 roku ponownie był niezdolny do pracy z powodu choroby. Nie sposób zatem przyjąć, że zaniechanie wszelkiej aktywności zawodowej na czas wskazany w zwolnieniu lekarskim pozostawało bez wpływu na zdolność powoda do pracy w okresie późniejszym.

W ocenie Sądu Rejonowego druga wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest również prawdziwa i uzasadniona. R. K. w dniach 16, 17 i 21 listopada wykonywał pracę na terenie i na rzecz przedsiębiorcy prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do jego pracodawcy. Jak już wskazano wcześniej, ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód aktywnie uczestniczył w pracach konserwacyjnych przeprowadzanych przez firmę (...) współpracującą z (...) S.A. z siedzibą w G.. Sam powód przyznał, że był świadomy tego, iż przyjeżdża na teren robót budowlanych prowadzonych na rzecz owego dystrybutora energii elektrycznej. Na załączonych fotografiach widać wyraźnie, że R. K. wspólnie z pozostałymi pracownikami bierze udział w wymianie transformatorów, dokonuje pomiarów i przenosi kable. Jest równie zaangażowany z zleczone przez (...) S.A. czynności jak pozostałe osoby przydzielone w tym dniu do pracy. Podobnie jak reszta uczestników prac ma na sobie odzież i rękawice ochronne. Brak jest jakichkolwiek podstaw, by uznać za prawdziwe twierdzenia powoda, że pojawił się on w owych trzech miejscach w celu zgromadzenia materiałów do pracy doktorskiej czy artykułu w prasie fachowej. Zaprezentowana przez powoda wersja wydarzeń jest całkowicie gołosłowna i pozostaje w sprzeczności z załączonymi do pozwu fotografiami.

W przedmiotowej sprawie R. K. podnosił, że (...) S.A. z siedzibą w G. nie jest przedsiębiorcom konkurencyjnym w stosunku do pozwanego, ponieważ prowadzi działalność gospodarczą o innym zasięgu terytorialnym niż jego pracodawca. Poza sporem pozostaje okoliczność, że obydwie podmioty zajmują się dystrybucją energii elektrycznej, a zasięg terytorialny prowadzonej działalności gospodarczej został odgórnie uregulowany w drodze koncesji. W tym miejscu Sąd Rejonowy stwierdził, że zgadza się w całości ze stanowiskiem zaprezentowanym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 stycznia 2014 roku (sygn. akt 146/13). W przywołanym orzeczeniu stwierdzono, iż „czym innym jest praktyka ograniczająca konkurencję oraz praktyki naruszające zbiorowe interesy konsumentów, a także koncentracja przedsiębiorców i ich związków na gruncie ustawy z 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów, której odpowiadają regulacje ustawy z 10 kwietnia 1997 r. - Prawo energetyczne i czym innym jest umowa o zakazie konkurencji zawierana na podstawie art. 101² § 1 w związku z art. 101¹ § 1 k.p. Podstawowa różnica wynika z tego, że pracownicza umowa o zakazie konkurencji to umowa prawa prywatnego, którą strony zawierają w granicach określonej swobody umów, zatem przedmiot i zakres klauzuli konkurencyjnej zależy do umowy stron. Inną dziedziną jest prawo publiczne, które dotyczy ochrony konkurencji i konsumentów oraz regulacji energetyki (...) Okoliczność, że Prezes URE reguluje działalność przedsiębiorstw energetycznych, nie może prowadzić do wniosku, że na rynku regulowanym konkurencja jest wykluczona. Regulacja działalności przedsiębiorstw energetycznych i ich kontrola w ramach regulacji publicznej (art. 23 w związku z art. 45 i art. 47 Prawa energetycznego), to sfera odrębna od umowy o zakazie konkurencji z pracownikiem po ustaniu zatrudnienia. Koncesja na przesyłanie energii nie oznacza, że zatrudnienie w takim przedsiębiorstwie nie może być objęte zakazem konkurencji art. 101[2] § 1 k.p., umówionym z pracodawcą, który zajmuje się dystrybucją energii dla odbiorców końcowych jako zakład energetyczny. Uregulowanie odrębności przesyłu i dystrybucji energii nie wyłącza uprawnień pracodawcy do zawarcia z pracownikiem umowy o zakazie konkurencji. Innymi słowy, pracowniczy zakaz konkurencji może obowiązywać także na rynku regulowanym”.

W rozpoznawanej sprawie nie ulega wątpliwości według Sądu I instancji, iż (...) S.A. z siedzibą w G. jest podmiotem prowadzącym działalność konkurencyjną w stosunku do pozwanego. Obydwie podmioty zajmują się dystrybucją energii elektrycznej, a więc profil ich działalności gospodarczej jest tożsamy. Bez znaczenia jest przy tym zasięg terytorialny prowadzonych działalności gospodarczych, w sytuacji gdy podmioty działają na jednym rynku

i dystrybuują te same dobra. W umowie o zakazie konkurencji z dnia 1 lutego 2007 roku wyraźnie wskazano, iż zachowaniem zabronionym jest współpraca z podmiotem, którego profil działalności choćby pośrednio pokrywa się z przedmiotem działalności pracodawcy. Powód świadomie ten zakaz załamał podejmując się uczestnictwa w pracach konserwacyjnych na rzecz innego dystrybutora energii elektrycznej. Sam zresztą przyznał, że miał świadomość tego, że znajduje się na terenie robót (...) S.A. z siedzibą w G..

W ocenie Sądu Rejonowego zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i jawny przejaw braku lojalności wobec pracodawcy. Pozwany zawierając z powodem umowę o pracę miał prawo wymagać, że jego pracownik poświęci cały swój czas i wiedzę na wykonywanie obowiązków służbowych wyłącznie na jego rzecz oraz będzie respektował postanowienia umowy o zakazie konkurencji, w której wyraźnie zaznaczono, iż w oczach pracodawcy złamanie tegoż zakazu stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Również w orzecznictwie wskazuje się, że podjęcie działalności konkurencyjnej stanowi ciężkie przewinienie pracownicze uzasadniające zastosowanie sankcji z art. 52 k.p. i to nawet w sytuacji, gdy pomiędzy stronami stosunku pracy nie została zawarta umowa o zakazie konkurencji (wyrok SN z dnia 8 marca 2013 r., I PK 194/12).

W świetle powyższych okoliczności Sąd I instancji uznał, że przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia były prawdziwe, a nadto uzasadniały zastosowanie takiego trybu rozwiązania stosunku pracy. R. K. świadomie podjął się wykonywania nadzoru nad pracami konserwacyjnymi na rzecz przedsiębiorcy prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do pracodawcy, a nadto uczynił to w okresie niezdolności do pracy tj. w czasie, który winien był spożytkować na rekonwalescencję po skomplikowanym zabiegu chirurgicznym. Powództwo o przywrócenie do pracy podlega zatem oddaleniu jako niezasadne. Takie rozstrzygnięcie powoduje również konieczność oddalenia powództwa w zakresie roszczenia o zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, gdyż ma ono charakter pochodny od roszczenia o przywrócenie do pracy.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z wyrażoną w art. 98 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Powód jako strona przegrywająca proces winien zwrócić pozwanemu poniesione przezeń koszty, na które złożyły się koszty związane z ustanowieniem profesjonalnego pełnomocnika w kwocie 2880 zł ustalone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 ust. 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).

Apelację od powyższego wyroku złożył powód, zaskarżając wyrok w całości, któremu zarzucił:

- naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie, a w szczególności w zakresie:

1. przepisu art. 52 § 1 pkt 1 ustawy Kodeks pracy, poprzez przyjęcie, że wystąpiła podstawa do rozwiązania z powodem stosunku pracy przez pozwaną spółkę, bez wypowiedzenia, z jego winy, ze względu na rzekomo rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, to jest wykonywania pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego oraz świadczenia pracy na terenie i na rzecz przedsiębiorcy prowadzącego działalność konkurencyjną w czasie trwania stosunku pracy, podczas gdy nie świadczył pracy we wskazanym okresie na rzecz innego podmiotu, a tym samym, nie naruszył obowiązków pracowniczych, nie tylko w stopniu rażącym, ale w ogóle.
2. przepisu art. 100 § 1 ustawy Kodeks pracy, poprzez przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że nie wykonywał w sposób sumienny i staranny obowiązków związanych z pracą, a wynikających z zawartej z nim umowy o pracę i uznanie przez Sąd, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę z nim są prawdziwe,
3. przepisu art. 100 § 2 pkt 4 ustawy Kodeks pracy w związku z art. 52 § 1 pkt 1 ustawy Kodeks pracy poprzez postawienie powodowi zarzutu naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, takich jak dbanie o dobro zakładu pracy i chronienie jego mienia w przypadku, gdy przez cały okres trwania stosunku pracy należycie wywiązywał się ze swoich obowiązków, podnosił swoje kwalifikacje, po zakończeniu zwolnienia lekarskiego powrócił

do pracy, a w czasie jego trwania nie świadczył pracy na rzecz innego podmiotu oraz nie naruszył umowy o zakazie konkurencji, której postanowienia nota bene winny być uznane za nieważne.

- naruszenie przepisów postępowania, które miało zdecydowany wpływ na wynik sprawy, w tym między innymi w zakresie przepisu:

1. art. 233 § 1 ustawy Kodeks postępowania cywilnego polegające na dopuszczeniu się przez Sąd I instancji błędów logicznego rozumowania, sprzeczności oceny dowodów z doświadczeniem życiowym i przede wszystkim braku wszechstronnego rozważenia całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, a co więcej niewłaściwą i dowolną ocenę tegoż materiału dowodowego oraz poczynienie błędnych ustaleń faktycznych w sytuacji, w której Sąd dokonując tychże ustaleń nie oparł się na konkretnych dowodach, a jeśli nawet opierał się na jakichś dowodach, to błędnie interpretował ich treść, bądź też opierał się na dowodach, które pozostawały w sprzeczności z innymi dowodami, przekraczając tym samym zasadę swobodnej oceny dowodów. Powołując się na powyższy zarzut, wskazał przede wszystkim na błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, polegający na błędnym i bezpodstawnym ustaleniu, że wykorzystał zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego przeznaczeniem i częściowo spożytkował je na świadczenie pracy na rzecz innego podmiotu oraz wykonywał pracę na terenie i na rzecz przedsiębiorcy prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do jego pracodawcy. Stawiając powyższy zarzut wskazał między innymi na bezpodstawne pozbawienie przymiotu wiarygodności jego oświadczeń, które są jasne, rzeczowe i korespondują z pozostałym materiałem dowodowym, przy jednoczesnym błędnym zinterpretowaniu zdjęć nadesłanych przez „sygnalistę” i wyjaśnień świadków pracujących w Pozwanej Spółce,

2. art. 328 § 2 ustawy Kodeks postępowania cywilnego przez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku przyczyn, dla których Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej wyjaśnieniom powoda, które są jasne, rzeczowe i wobec ich korespondowania z pozostałym materiałem dowodowym, kluczowe w sprawie,

3. art. 102 ustawy Kodeks postępowania cywilnego, poprzez uznanie, że w sprawie nie zachodzi szczególny wypadek, który uzasadnia obciążenie powoda tylko częścią kosztów, bądź nie obciążanie go w ogóle kosztami.

W konsekwencji wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości,
2. zasądzenie od pozwanej Spółki na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania za obydwie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,
3. z ostrożności procesowej, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia przez Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Powód uiszczył opłatę od apelacji w kwocie 2.977 zł.

Pozwany reprezentowany przez radcę prawnego wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie w drugiej instancji, według norm przepisanych.

W piśmie procesowym z dnia 30 kwietnia 2019 r. powód zmienił powództwo i wniósł o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, to jest w kwocie 15.096,54 zł wraz z ustawowymi odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia, w którym Sąd Pracy doręczył pracodawcy odpis pozwu, tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy oraz o zmianę i przesłanie zmienionego świadectwa pracy. W związku ze zmianą powództwa wniósł o dokonanie zwrotu różnicy pomiędzy uiszczoną opłatą sądową w sprawie a opłatą należną. W uzasadnieniu wskazał, że w dniu

1 maja 2019 r. tj. już po złożeniu apelacji zawarł umowę o pracę na okres próbny.

Pełnomocnik powoda w piśmie procesowym z dnia 12 czerwca 2019 r. poparł apelację oraz stanowisko powoda wyrażone w piśmie z dnia 30 kwietnia 2019 r., cofnął rozszerzenie powództwa o zmianę i przesłanie powodowi zmienionego świadectwa pracy.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 19 czerwca 2019 r. pełnomocnik powoda poparł apelację i oświadczył, że wnosi w miejsce przywrócenia do pracy o zasądzenie odszkodowania w wysokości 15.096,54 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu. Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przede wszystkim wskazać należy na brak uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przepisów prawa procesowego.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. 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 (tak też 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.).

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeczności się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6 listopada 2003 roku II CK 177/02). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem twierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23 stycznia 2001 roku IV CKN 970/00, opubl: L., wyrok SN z 27 września 2002 roku II CKN 817/00 opubl: L.).

Przede wszystkim podkreślenia wymaga, iż w orzecznictwie jednolicie podnosi się, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu pierwszej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia, gdy z uzasadnienia orzeczenia nie daje się odczytać, jaki stan faktyczny lub prawny stanowił

podstawę rozstrzygnięcia, co uniemożliwia kontrolę instancyjną (tak np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 10 stycznia 2013 roku wydany w sprawie o sygn. akt III APa 63/12, LEX nr 1254543). Z natury rzeczy bowiem, sposób sporządzenia uzasadnienia orzeczenia nie ma wpływu na wynik sprawy, ponieważ uzasadnienie wyraża jedynie motywy wcześniej podjętego rozstrzygnięcia. Opisana powyżej sytuacja jednakże w rozpoznawanej sprawie nie miała miejsca.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz częściowo powoda. Dał temu wyraz w uzasadnieniu wyroku wskazując konkretnie, które dowody stanowiły podstawę dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych, a które nie i dlaczego. Zebrany w sprawie materiał był wystarczający do wydania wyroku w sprawie. Również zastosowane kryteria oceny nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd Rejonowy swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Zauważyć należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód w trakcie zwolnienia lekarskiego w listopadzie 2017 r. wykonywał pracę na terenie i na rzecz firmy prowadzącej działalność konkurencyjną w stosunku do pozwanego tj. pracodawcy skarżącego. Przebywanie na terenie E. – Operator i wykonywanie przez powoda pracy na rzecz w/ w firmy zostało sfotografowane. Zdjęcia zostały dostarczone do pracodawcy powoda, który nie miał wątpliwości, że na zdjęciach tych znajduje się powód wykonujący pracę na rzecz konkurencyjnej spółki, albowiem ubrany był w odzież ochronną, a na głowie miał kask. Dlatego też Sąd I instancji dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego słusznie odmówił wiary zeznaniom powoda, w których relacjonował on jakie czynności podejmował w trakcie zwolnienia lekarskiego w terenie, wskazując, że jest ona niespójna, nielogiczna i sprzeczna z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Nadto podkreślić należy, że powód w toku postępowania modyfikował wersję wydarzeń. Początkowo podawał, że nie mógł wykonywać żadnej pracy bowiem groziłoby to poważnymi konsekwencjami zdrowotnymi, nie wyjaśniając absolutnie jakie czynności wykonywał w dniach, w których zrobiono zdjęcia. Dopiero w toku postępowania wskazywał, że w terenie zbierał materiały (robił zdjęcia, notatki) do pracy doktorskiej i publikacji artykułu. Słusznie podkreślił Sąd I instancji, że powód nie przedstawił w toku postępowania żadnych notatek, zdjęć czy też artykułu napisanego w wyniku jego kilkukrotnych wizyt na terenie konkurencyjnej firmy, a zmieniana przez powoda wersja wydarzeń stanowiła jedynie linię obrony i miała jedynie na celu uzyskanie korzystnego dla powoda rozstrzygnięcia. Sąd I instancji prawidłowo wyjaśnił także, że odmówił wiary zeznaniom powoda, w których twierdził, że w dniu 15 lutego 2018 r. przedstawiciele pozwanego nie pozwolili mu się swobodnie wypowiedzieć co do jego nieobecności z powodu choroby, albowiem z analizy zapisu audio z tego spotkania jasno wynika, że to powód odmawiał odpowiedzi na pytania.

Mając na względzie powyższe uznać należy, że zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. jest chybiony.

Niezasadny jest również zarzut naruszenia art.102 kpc.

Zgodnie z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej kosztami w ogóle.

Warto podkreślić, że przepis art. 102 kpc daje sądom swobodę przy rozstrzygnięciu o zwrocie kosztów procesu w tym kosztach sądowych, gdy stosowanie zasady wyrażonej w art. 98 k.p.c. (odpowiedzialności za wynik procesu) nie można by pogodzić z zasadą słuszności. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż zastosowanie art. 102 kpc powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu

majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (zob. post. SN z 14.1.1974 r., II CZ 223/73, niepubl.).

Wobec tego przy ocenie przesłanek z art. 102 k.p.c. należy przede wszystkim wziąć pod uwagę fakty związane z samym przebiegiem procesu, tj. podstawę oddalenia żądania, zgodność zamiarów stron w sprawach dotyczących stosunku prawnego, który może być ukształtowany tylko wyrokiem, szczególną zawilóść lub precedensowy charakter sprawy albo subiektywne przekonanie powoda co do zasadności zgłoszonego roszczenia - trudne do zweryfikowania a limine, a ponadto sposób prowadzenia procesu przez stronę przegrywającą albo niesumienne lub oczywiście niewłaściwe postępowanie strony wygrywającej, która w ten sposób wywołała proces i koszty połączone z jego prowadzeniem / wyrok s.apel. 18-07-2013 w K. I ACa 447/13, LEX nr 1349918/.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji nie naruszył przepisu art. 102 k.p.c. i prawidłowo uznał, iż w przedmiotowej sprawie należało zastosować art.98 k.p.c., a nie odstąpić od obciążania powoda kosztami procesu

Przede wszystkim nie sposób uznać, że strona powodowa nie powinna być zobligowana do poniesienia kosztów zastępstwa procesowego mimo, że przegrała proces.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż o tym, czy strona przegrała czy wygrała sprawę, decydują kryteria obiektywne. Bez znaczenia jest zatem to, czy o negatywnym dla strony wyniku sprawy przesądziły przesłanki formalne lub merytoryczne albo też wina w prowadzeniu procesu. Dla oceny stopnia w jakim strona wygrała lub przegrała sprawę, nie ma także znaczenia to, czy sąd rozstrzygając sprawę podzielił argumentację prawną przedstawioną przez stronę oraz czy uwzględnił, a jeśli tak to w jakim zakresie, podniesione przez stronę zarzuty (postanow. SN 13-05-2011 V CZ 20/11 LEX nr 1147809, III CZ 65/09, postanow. SN 12-01-2010 LEX nr 677768). Wobec tego przy obciążeniu strony przegrywającej proces kosztami procesu (w tym kosztami sądowymi) nieistotnym jest w następstwie jakich i kiedy występujących zdarzeń czy podniesionych zarzutów, znalazła się w tej sytuacji procesowej. Liczy się jedynie fakt, iż proces przegrała.

Jeszcze raz podkreślenia wymaga, iż urzeczywistniający zasadę słuszności art. 102 k.p.c. stanowi wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik sporu, a zatem nie podlega wykładni rozszerzającej i związany jest z obowiązkiem strony podania okoliczności zezwalających na przyjęcie, że zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony. Wobec tego Sąd, kierując się zasadą kontrydiktoryjności procesu, nie powinien działać z urzędu w sytuacji, gdy strona reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika nie wykazuje istnienia przesłanek do zastosowania art. 102 k.p.c. (postanow. SN 07-12-2011 II PZ 34/11 LEX nr 1130377). Na gruncie rozpoznawanej sprawy powód reprezentowany przez profesjonalistę tych okoliczności nie tylko nie wykazał, ale nawet w toku postępowania pierwszoinstancyjnego nie podnosił. W świetle zatem zasad słuszności i sprawiedliwości obciążenie go kosztami zastępstwa procesowego z uwagi na przegrany proces jest uzasadnione. Nie sposób było bowiem istnienia tych faktów domniemywać.

W ocenie Sądu Okręgowego całkowicie bezzasadny jest także zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego art. 52 §1 k.p., art. 100 §1 k.p. i art. 100 § 2 pkt 4 k.p.

Zgodnie z treścią art. 100 §1 k.p., pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

W myśl art. 100 § 2 pkt 4 k.p., pracownik jest obowiązany w szczególności: dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Dla właściwego zastosowania art. 52 §1 k.p. ważne jest odpowiednie rozumienie pojęcia winy – rozróżnia się tutaj element obiektywny i subiektywny. Element obiektywny polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności wynikającej z naruszenia obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem

wywołać określony skutek, lub godzi się na jego wywołanie albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Zatem, by przypisać pracownikowi winę musi dojść do naruszenia przez niego podstawowych obowiązków, przy czym naruszenie to musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy, czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2013 roku w sprawie I PK 275/12, LEX nr 1380854).

W ugruntowanym już orzecznictwie SN przyjmuje się, że do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dochodzi wówczas, kiedy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika można mu przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa (por. wyrok SN z dnia 9 lutego 2005 roku w sprawie II PK 200/04, LEX nr 603762). Rażące niedbalstwo, można określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok SN z dnia 11 września 2001 roku w sprawie I PKN 634/00, OSNP 2003/16/381).

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem, oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością).

W niniejszej sprawie, przyczyną wskazaną przez pozwanego w rozwiązaniu umowy było ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych polegające na wykonywaniu pracy w okresie zwolnienia lekarskiego oraz ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na świadczeniu pracy na terenie i na rzecz przedsiębiorcy prowadzącego działalność konkurencyjną w czasie trwania stosunku pracy, co stanowi naruszenie umowy o zakazie konkurencji z dnia 1 lutego 2007 r.

Relevantne znaczenie w aspekcie art. 52 § 1 k.p. ma art. 100 § 2 pkt 3 k.p., w myśl którego pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Obowiązek przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy został przez ustawodawcę wyraźnie określony jako obowiązek podstawowy również w art. 211 k.p. Stosownie do art. 211 pkt 5 k.p. w szczególności pracownik jest obowiązany poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich. Dyrektor zakładu pracy jest zobligowany do nadzorowania prawidłowego wykorzystania zwolnień lekarskich. Każdy pracownik zobowiązany jest do stosowania się do zaleceń lekarskich i nie powinien podejmować pracy, która mogłaby przedłużyć jego pobyt na zwolnieniu.

Stosownie nadto do § 3 obecnie obowiązującego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 listopada 2015 r. w sprawie trybu i sposobu orzekania o czasowej niezdolności do pracy, wystawiania zaświadczenia lekarskiego oraz trybu i sposobu sprostowania błędów w zaświadczeniu lekarskim (Dz.U. z 2015 r., poz. 2013) przy orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności istotne dla oceny stanu zdrowia i upośledzenia funkcji organizmu powodujące czasową niezdolność do pracy ubezpieczonego, ze szczególnym uwzględnieniem rodzaju i warunków pracy. W myśl § 12 pkt 1 i 2 w przypadku ubezpieczenia z dwóch lub więcej tytułów wystawiający zaświadczenie lekarskie wystawia na wniosek ubezpieczonego odpowiednią liczbę zaświadczeń lekarskich. Zaświadczenie lekarskie dla kolejnego płatnika zasiłku, potwierdzające wcześniej orzeczoną dla innego płatnika niezdolność do pracy, może być wystawione na wniosek ubezpieczonego w terminie późniejszym. Z przepisów tych wynika, że w przypadku osoby zatrudnionej u kilku pracodawców lub prowadzących dodatkowo pozarolniczą działalność gospodarczą – lekarz powinien wydać tyle zwolnień lekarskich ile występuje tytułów do ubezpieczenia chorobowego, analizując w każdym przypadku specyficzne warunki pracy i możliwość ich wykonywania. Przy wykonywaniu takiej samej pracy u kilku pracodawców, zwolnienie lekarskie dotyczące jednakowej pracy należałoby, co do zasady, uznać za zakaz wykonywania takiej samej pracy u wszystkich pracodawców.

Pozwany w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda wskazał, że w posiadanej przez pracodawcę dokumentacji wynika, iż w okresie od dnia 13 listopada 2017 r. do dnia 24 listopada 2017 r. przebywał on na zwolnieniu lekarskim. W tym okresie powód świadczył pracę na terenie (...) S.A., tj. przedsiębiorcy zajmującego się dystrybucją energii elektrycznej. Powyższe zachowanie powoda stanowi – jak słusznie uznał Sąd I instancji - naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wykorzystywanie przez pracownika niezdolnego do pracy z powodu choroby zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem przekreśla cele zwolnienia lekarskiego – jak najszybszy powrót do zdrowia i odzyskanie zdolności do wykonywania pracy, przez co narusza interes pracodawcy polegający na możliwości korzystania z gotowości pracownika do świadczenia pracy i stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym stanowi przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Jako odrębną przyczynę zwolnienia w trybie art. 52 pozwany wskazał nadto naruszenie zakazu działalności konkurencyjnej. Z treści art. 101 § 1 kodeksu pracy wynika, iż takie naruszenie może polegać również na świadczeniu pracy na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy. Z uwagi na przedmiot prowadzonej działalności gospodarczej związanej z dostarczaniem energii elektrycznej oraz eksploatacją urządzeń dystrybucyjnych podmiot (...) S.A. należy niewątpliwie uznać za prowadzący działalność konkurencyjną wobec (...) S.A. Oddział Ł.. Świadcząc pracę na rzecz tego podmiotu powód naruszył umowę o zakazie konkurencji zawartą w dniu 1 lutego 2007 r., na mocy której zobowiązał się powstrzymać od wszelkiej działalności sprzecznej z interesami pracodawcy, w szczególności niepodejmowania zatrudnienia zarówno na podstawie umowy o pracę i jakiegokolwiek innego stosunku prawnego bezpośrednio lub pośrednio, samodzielnie lub niesamodzielnie, odpłatnie lub nieodpłatnie u innych przedsiębiorców konkurencyjnych. Z tych względów naruszenie w/w zakazu jest oczywiste. Naruszenie zakazu konkurencji stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i jest przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Zarzuty podniesione w rozwiązaniu umowy o pracę przeciwko powodowi znalazły potwierdzenie w postępowaniu przeprowadzonym przez Sąd Rejonowy. Powód w trakcie zwolnienia lekarskiego wykonywał pracę na rzecz firmy konkurencyjnej oraz wykonując pracę na rzecz firmy konkurencyjnej tym samym naruszył zakaz wynikający z umowy o zakazie konkurencji. Należy uznać, że działania powoda doprowadziły do zagrożenia interesów pozwanego.

A zatem Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że doszło po stronie powoda do ciężkiego naruszenia jego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wbrew zarzutom apelacji, Sąd Rejonowy prawidłowo także ustalił, że rozwiązanie umowy o pracę w dniu 15 lutego 2018 r. zostało dokonane z zachowaniem miesięcznego terminu od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy (art. 52 §2 k.p.), gdyż dyrektor generalny uzyskał wiedzę o okolicznościach dających podstawę do zwolnienia powoda w dniu 24 stycznia 2018 r., gdy do kancelarii wpłynęło pismo od (...) A. K. (2) bezpośredni przełożony powoda, którego zeznaniem Sąd Rejonowy dał wiarę, potwierdził wprawdzie, że już w listopadzie 2017 r. dotarły do niego informacje o wykonywaniu przez powoda pracy podczas zwolnienia lekarskiego dla konkurencyjnej firmy, jednakże nie przekazał tej informacji osobom, które mogłyby podjąć decyzję o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy. Dlatego słusznie wskazał Sąd I instancji, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 15 lutego 2018 r. zostało złożone w terminie.

Wobec powyższego brak jest zatem jakichkolwiek podstaw do uwzględnienia w/w zarzutu naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p., art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz art. 100 § 1 k.p.

Reasumując stwierdzić należy, że nie doszło do naruszenia ani przepisów prawa procesowego, ani prawa materialnego. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone prawidłowo. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Dochodząc do poprawnych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda, jako bezzasadną.

Sąd Okręgowy oddalił wniosek R. K. o zwrot opłaty sądowej, gdyż w chwili wniesienia opłaty była ona ustalona w prawidłowej wysokości, zgodnie z wartością przedmiotu zaskarżenia i zgłoszonym przedmiotem sporu. Przepis art. 79 ustawy z dnia

28 maja 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2019 r., poz. 785) szczegółowo stanowi o zwrocie opłaty i nie przewiduje on zwrotu opłaty w sytuacji zmiany wartości przedmiotu zaskarżenia w związku z modyfikacją powództwa w przypadku roszczeń alternatywnych.

O kosztach procesu za II instancję Sąd orzekł natomiast na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. § 2 pkt 1 w zw. z § 9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2018 roku, poz. 800 ze zm.) i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

K.K.-W.

Przewodniczący: Sędziowie: