

Sygn. akt VI Pa 130/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2018r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Ewa Milczarek

Sędziowie: SSO Janusz Madej (spr.)

SSO Maciej Flinik

Protokolant – st. sekr. sądowy Sylwia Sawicka

po rozpoznaniu w dniu 28 marca 2018r. w Bydgoszczy

na rozprawie

sprawy z powództwa: R. G.

przeciwko: (...) Spółce z o.o. z siedzibą w J.

o odszkodowanie i odprawę

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 30 października 2017r.

sygn. akt (...)

I oddała apelację,

II zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 795 (siedemset dziewięćdziesiąt pięć) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu apelacyjnym.

Na oryginale właściwe podpisy.

VI Pa 130/17

UZASADNIENIE

Powód R. G. wnosił o zasądzenie od pozwanego pracodawcy odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 8.100 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, jak również o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powyższego żądania powód twierdził, że nie zaistniały przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, a prawdziwym powodem jest likwidacja magazynu, w którym pracował. Według powoda pozwany zastosował taką konstrukcję w celu uniknięcia konieczności wypłaty odprawy na podstawie art.10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Powód twierdził, że pozwany pracodawca dokonał wypowiedzenia stosunku pracy wobec pracowników innych magazynów w związku z likwidacją stanowiska pracy, jednak w stosunku do nich wskazał, że przysługuje im odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

Z uwagi na powyższe – w przypadku uznania, że rozwiązanie z nim umowy bez wypowiedzenia było niezgodne z przepisami, powód wniósł również o zasądzenie od pozwanego dwumiesięcznej odprawy w wysokości 5.400 zł.

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swego stanowiska procesowego twierdził, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co zostało opisane w piśmie rozwiązującym z nim umowę o pracę. Wbrew stanowisku powoda przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazane w tym piśmie są prawdziwe. Ponadto pozwany podnosił, iż do dnia dzisiejszego nie zlikwidował magazynu w B. i nadal ten magazyn wynajmuje. O likwidacji stanowiska pracy powoda nie może świadczyć to, że pozwany zlikwidował magazyn w innej części kraju tj. w Z..

Wyrokiem z dnia 30 października 2017r. Sąd Rejonowy w B. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

- 1) zasądził od pozwanej na rzecz powoda 8.100 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 19 kwietnia 2017r. do dnia zapłaty;
- 2) zasądził od pozwanej na rzecz powoda 5.400 zł tytułem odprawy;
- 3) zasądził od pozwanej na rzecz powoda 1.530 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;
- 4) nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 675 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Rozstrzygnięcie to wydane zostało na podstawie następujących ustaleń faktycznych i argumentów natury prawnej:

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce na czas nieokreślony od dnia 1 września 2011r. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.700 zł brutto miesięcznie oraz premią prowizyjną w wysokości 0,5% od sprzedaży netto na terenie województwa (...) z wyłączeniem sieci ogólnopolskich.

Do szczególnych obowiązków i odpowiedzialności powoda należało: odpowiedzialność za prawidłowy obieg dokumentacji magazynowo – sprzedażowo – księgowej w magazynie w B., wystawianie dokumentów magazynowo – sprzedażowych, nawiązywanie nowych kontaktów handlowych oraz budowania więzi i zapewnienie wysokiej jakości obsługi klientom firmy, przygotowywanie ofert handlowych dla klientów, współpraca z dekarzami na podległym terenie w zakresie wspierania sprzedaży, szkoleń, obsługa sprzedaży: realizacja zamówień klientów, reprezentacja firmy na podległym terenie, organizowanie i prowadzenie szkoleń w firmach handlowych i wykonawczych, monitorowanie rynku i działań konkurencji w celu rekomendowania zmian w strategii działania oraz w produktach, współpraca z D. (...) i (...)w B. w zakresie utrzymania właściwych dla sprzedaży stanów magazynowych, współpraca z innymi pracownikami magazynu w B. oraz innymi magazynami (...) Sp. z o.o., a także współdziałanie z D. (...) (...) w celu uzyskania jak najwyższej efektywności pracy oraz wyeliminowania pomyłek ilościowych i asortymentowych wydawanego towaru, przestrzeganie realizacji planów sprzedażowych, składanie bieżących sprawozdań Dyrektorowi ds. (...)z wizyt u klientów, organizacja, nadzór i utrzymywanie ekonomicznej zasadności wysyłek towaru do klientów obsługiwanych przez magazyn w B., zastępowanie w obowiązkach magazyniera Pana P. N. w czasie jego nieobecności, odpowiedzialność materialna za towary, wyroby, opakowania i materiały, przechowywanie w magazynie (...) Sp. z o.o. w B. oraz za powierzony sprzęt i wyposażenie, przestrzeganie dyscypliny i regulaminu pracy, przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przestrzeganie zasad przepisów przeciwpożarowych obowiązujących w Spółce wykonywanie innych poleceń przełożonego.

Od dnia 6 października 2016r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W e-mailu z dnia 11 marca 2017r. poinformował pracodawcę o przedłużeniu zwolnienia lekarskiego do dnia 6 kwietnia 2017r.

Powód od około 2014r. prowadzi swoją działalność gospodarczą polegającą na oferowaniu usług transportowych, sprzedaży materiałów budowlanych, sprzedaży samochodów. Działalność powoda miała konkurencyjny charakter w stosunku do działalności pozwanej. Pozwana Spółka posiadała braki towarowe, a sprzedaż spadała, w związku z czym pozwana dokonywała zakupów zewnętrznych od innych firm z branży w tym od firmy powoda, w celu utrzymania dotychczasowych klientów.

Powód posiadał własną bazę klientów, która składała się z klientów, z którymi w większości pozwana Spółka nie współpracowała. W czasie zwolnienia lekarskiego firma powoda prowadziła działalność. W imieniu powoda sprzedaży i zakupów do końca 2016r. dokonywała A. P., a od stycznia 2017r. na podstawie umowy akwizycyjnej K. P. (1). O fakcie tej działalności pozwana wiedziała, co najmniej od grudnia 2016r., kiedy to zakupiła od powoda 31 sztuk sztucera. W styczniu 2017r. dyrektor ds. sprzedaży i marketingu pozwanego znalazła na komputerze firmowym w magazynie w B. pismo sporządzone w programie W. skierowane do M.K. C., w którym to firma (...) sprzeciwiała się wystawieniu faktury przez wspomniany podmiot. W uzasadnieniu tego pisma wskazano, iż przyjęcie towaru na magazyn było umową komisową i ze faktura powinna być wystawiona w momencie dokonania sprzedaży. Wskazywało to na konkurencyjną działalność powoda.

Magazyn w B., gdzie pracę wykonywał powód został zamknięty, a pracownicy zwolnieni. Z uwagi na zamknięcie magazynu w B. oraz zwolnienie magazyniera P. N., M. J. (1) poleciła P. N. opróżnienie używanego przez powoda pojazdu służbowego marki D. D. ze wszystkich rzeczy osobistych nienależących do pozwanej Spółki. W związku z tym w dniu 23 lutego 2017r. powód zwrócił się mailowo do M. J. (1) o zwrot bezpodstawnie zabranych jego rzeczy osobistych w postaci zestawu głośnomówiącego oraz uchwyty do nawigacji – telefonu, które znajdowały się w tym samochodzie. W tytule e-mailu powód wskazał „przywłaszczenie mienia”. W odpowiedzi M. J. (1) wskazała, iż miała wiedzę o tym, że jedynie radio (...) stanowi własność powoda, które zostało zabrane przez P. N.. Jednocześnie M. J. (1) oświadczyła, iż przedmioty wskazane przez powoda zostaną mu odesłane i je odesłała.

W trakcie przebywania przez powoda na zwolnieniu lekarskim w pozwanej Spółce zmienił się organ zarządczy. W związku z powzięciem tej informacji powód wystosował w dniu 2 marca 2017r. pismo do nowego zarządu, w którym wskazał, iż przyczyną zadłużenia Spółki jest działanie M. J. (1) polegające na braku kontroli na płatnościami firmy. Nadto wskazał, iż w wyniku działań Pani dyrektor i blokowaniu informacji np. o zamknięciu oddziału, zwolnieniu magazyniera, zabraniu samochodu i telefonów służbowych, powód ma niejasną sytuację zawodową i co do jego stanowiska pracy. Powód w tym piśmie wskazał, iż decyzja dyrektora o zamknięciu magazynu skutkuje „zepsuciem rynku”, nad którym powód pracował przez ostatnie lata i przekłada się na spadek sprzedaży i pogorszenie sytuacji finansowej powoda po powrocie do pracy. Powód wskazał, iż wnioskuje o tym na podstawie niepokojących informacji od klientów, którzy mają utrudniony kontakt z firmą i nie mogą liczyć na szybki zakup z odbiorem w magazynie w B.. Kontrahenci wyrażają obawy, co do dostępności towaru i kontynuacji wcześniejszych zamówień. Powód poprosił nowy zarząd o przyjrzenie się faktom i zrozumienie jego obecnej sytuacji.

Oświadczeniem z dnia 7 marca 2017r. pozwana Spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. W uzasadnieniu wskazano, iż w/w naruszenia polegały na naruszeniu obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia przejawiającym się w prowadzeniu przez powoda działalności konkurencyjnej wobec pozwanej Spółki w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim, naruszenie obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego przejawiającym się w bezprawnym i zawinionym naruszeniu przez powoda dóbr osobistych tj. czci i dobrego imienia innego pracownika M. J. (1) polegającym na zarzuceniu jej w e-mailu z dnia 23 lutego 2017r. zatytułowanym „przywłaszczenie mienia” i skierowanym również do wiadomości innego pracownika Pana M. P. popełnienia na szkodę powoda przestępstwa przywłaszczenia mienia oraz zarzuceniu M. J. (1) w piśmie z dnia 2 marca 2017r. skierowanym do zarządu pozwanej Spółki braku profesjonalizmu i kontroli nad płatnościami skutkującymi zwiększeniem zadłużenia firmy (...) wobec (...) Sp. z o.o. Rozwiązanie umowy podpisał dyrektor zarządzający A. T.

i prokurent M. J. (1). Do reprezentowania Spółki, składania oświadczeń, podpisywania w imieniu Spółki i zaciągania zobowiązań wymagane jest przy zarządzie wieloosobowym współdziałanie dwóch członków zarządu lub jednego członka zarządu wraz z prokurentem, zaś w przypadku zarządu jednoosobowego członek zarządu uprawniony jest do samodzielnej reprezentacji Spółki. W dniu 22 czerwca 2017r. została uchylona dotychczasowa treść umowy Spółki i przyjęty nowy tekst, a A. T. został wpisany jako członek zarządu 26 lipca 2017r.

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy wskazał, iż uznał za wiarygodne w całości dokumenty zebrane w sprawie (których wiarygodności żadna ze stron nie kwestionowała), a swoje ustalenia oparł na zeznaniach świadków P. N. (k.172v.), M. P. (k.268) oraz częściowo M. J. (1) (k.177 – 172v.), jak również na dowodzie z przesłuchania strony powodowej (k.173 – 174).

Zeznania P. N. i M. P. Sąd Rejonowy ocenił, jako wiarygodne albowiem znajdują potwierdzenie w materiale dowodowym zebrany w sprawie, któremu Sąd Rejonowy przyznał walor wiarygodności. Natomiast zeznania M. J. (1) Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne w zakresie, w którym twierdzenia świadka zgodne były z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom M. J. (1) w zakresie braku wiedzy pozwanej o działalności powoda przed lutym 2017r. Koliduje to z zeznaniami pozostałych świadków, którzy zgodnie zeznali, iż pozwany taką wiedzę miał od dłuższego czasu. Zresztą sama J. zeznała, iż w styczniu 2017r. znalazła w komputerze dokument, z którego wynikała działalność konkurencyjna powoda, a w grudniu 2016r. firma powoda sprzedała pozwanej sztucery, o czym przełożona powoda również wiedziała. Niewiarygodne są również twierdzenia świadka, w których zaprzecza jakoby magazyn w B. został zlikwidowany, skoro jednocześnie potwierdza, że pracownicy zostali zwolnieni i magazyn jest zamknięty, bo nie ma tam ludzi (k.172 v.). Z ostrożnością – zdaniem Sądu pierwszej instancji - trzeba podejść do zeznań tego świadka z uwagi, że to z jej inicjatywy doszło do zwolnienia powoda i to świadek, jako prokurent podpisał to zwolnienie. Nielogicznym zatem by było, aby obecnie świadek zaprzeczała słuszności tej decyzji.

Dowodowi z przesłuchania powoda Sąd Rejonowy co do zasady przyznał walor wiarygodności. Zeznania powoda jak i świadków P. N. oraz M. P. wzajemnie ze sobą korelują i mają odzwierciedlenie w dokumentacji przedłożonej w sprawie.

Przechodząc do rozważań natury prawnej Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, iż strony prowadziły spór co do tego, czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było skuteczne i zgodne z prawem. Art.30 § 1 pkt 3 K.p. określa jeden z nadzwyczajnych sposobów rozwiązania, istniejącego między pracodawcą a pracownikiem stosunku pracy. Zgodnie bowiem z treścią tego przepisu, umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jednostronną czynnością prawną, która powoduje bezzwłoczne ustanie umowy w chwili, w której oświadczenie woli dotarło do adresata w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią.

Abstrahując od formalnych wymogów oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia Sąd Rejonowy wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art.52 K.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok SN z dnia 21 grudnia 2005r., II PK 305/04, Legalis).

Ponadto art.52 § 1 pkt 1 K.p. stanowi, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis ten ma więc charakter klauzuli generalnej (zob. postanowienie SN z dnia 4 marca 2003r., I PK 393/02, Legalis). Dla jego zastosowania należy uwzględnić następujące elementy: winę pracownika, ciężkie naruszenie obowiązku podstawowego, wystąpienie, co najmniej zagrożenia interesów pracodawcy. Warto w tym miejscu przytoczyć poglądy judykatury, w świetle, których ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art.52 §1 pkt 1 K.p. musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić dla niego zagrożenie dla interesów pracodawcy (zob. wyrok SA w Warszawie z dnia 17 listopada 2005r., III Apa 103/04, Legalis). Określenie „ciężkie naruszenie” należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy

pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy powstałego wskutek jego działania (zaniechania). Samo naruszenie obowiązków pracowniczych nie jest wystarczające do niezwłocznego rozwiązania umowy i pracę z winy pracownika (zob. postanowienie SN z dnia 11 stycznia 2008r., I PK 229/07, Legalis). Wystąpienie wskazanych elementów należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku. Sąd Najwyższy stwierdził również, że w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1) bezprawność zachowania (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), 2) naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy, 3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może, więc uzasadniać rozwiązania umowy w trybie art.52 § 1 pkt 1 K.p. Podobnie, nie uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika (wyrok SN z dnia 22 marca 2016r., I PK 94/15, Legalis).

W związku z tym Sąd Rejonowy podkreślił, iż w niniejszej sprawie bezspornym jest fakt prowadzenia przez powoda działalności o charakterze konkurencyjnym do działalności pozwanej Spółki. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 marca 2013r. działalność konkurencyjna pracownika może uzasadniać rozwiązanie z nim umowy o pracę nawet wtedy, gdy pracodawca nie zawarł z nim umowy o zakazie konkurencji. Jest to możliwe, gdy poczynania zatrudnionego stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (II PK 194/12, Legalis). Ponadto, jeżeli takiej umowy nie zawarto, to w aspekcie naruszenia pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art.100 § 2 pkt 4 K.p.) jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie należy ocenić, czy podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy stanowi naruszenie jego interesów, godzi w dobro zakładu pracy lub wyrządza (może wyrządzić) szkodę (wyrok SN z dnia 18 czerwca 2007r., II PK 338/06, Legalis). Niemniej jednak nawet w razie zawarcia umowy o zakazie konkurencji „odwetowe” rozwiązanie niezwłoczne stosunku pracy z winy pracownika na podstawie art.52 § 1 pkt 1 K.p. wymaga wskazania i wykazania zwalnianemu w tym trybie pracownikowi, że dopuścił się kwalifikowanej bezprawności przez wykonywanie działalności konkurencyjnej, która szkodziła lub zagrażała istotnym interesom pracodawcy (wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015r., II PK 158/14, Legalis). W tej kwestii Sąd Rejonowy uznał, iż mimo, że powód prowadził działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pozwanej Spółki, to jednak praktyka ta była wiadoma i jednocześnie tolerowana przez pracodawcę. Ponadto z uwagi na kłopoty finansowe i braki materiałowe pozwana, chcąc zatrzymać klientów, za przyzwoleniem prezesa dokonywała zakupu asortymentu od innych dostawców, w tym także od powoda. W ocenie Sądu Rejonowego działanie powoda nie stanowiło zatem ciężkiego naruszenia, gdyż to w interesie pracodawcy było utrzymanie klientów. Nadto z dowodów zebranych w sprawie wynika, iż powód w czasie zwolnienia lekarskiego sam nie podejmował czynności związanych z działalnością gospodarczą tylko zatrudnił na podstawie umów cywilnych inne osoby do tych czynności. Zatem stawianie przez pracodawcę zarzutu powodowi, że niestosował się do zaleceń lekarskich prowadząc taką działalność nie jest prawdziwe. W kontekście zarzutów stawianych powodowi Sąd pierwszej instancji wskazał, iż pracodawca nie zachował miesięcznego terminu na złożenie pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim stosunku pracy. Zgodnie bowiem z treścią 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. Termin miesięczny ma charakter zawity, a zatem nie może ulec przywróceniu. Ewentualne zwolnienie pracownika dokonane z przekroczeniem wskazanego terminu będzie wadliwe. Sąd Najwyższy słusznie podkreślił, iż przyczyny rozwiązania stosunku pracy na podstawie art.52 § 1 pkt 1 K.p. są po upływie terminu z art.52 § 2 K.p. pozbawione jakiegokolwiek prawnej doniosłości (wyrok SN z dnia 26 listopada 2002r. I PKN 587/01, Legalis). Sąd Najwyższy ponadto stwierdził, iż bieg terminu miesięcznego z art.52 § 2 K.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyr. SN z dnia 21 października 1999r., sygn. akt I PKN 318/99, Legalis). Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego celu osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (wyrok SN z dnia 17 grudnia 1997r., I PKN 432/97, Legalis). Z okoliczności niniejszej sprawy wynika, iż pozwana Spółka wiedziała o działalności powoda, co najmniej od grudnia 2016r., kiedy to zakupiła od niego 31 sztuk sztucerków. Niemniej jednak

pracodawca nie wyciągnął z tego tytułu ujemnych konsekwencji w stosunku do powoda i nie rozwiązał z nim umowy o pracę, mimo iż już wówczas posiadał wiedzę o konkurencyjnej działalności powoda.

W odniesieniu do drugiego zarzutu wobec powoda dotyczącego naruszeniu obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego przejawiające się w naruszeniu przez powoda dóbr osobistych innego pracownika uznać należy, iż zarzut powoda w stosunku do M. J. (1) stanowił dozwoloną krytykę. Zgodnie, bowiem z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2014r. „dozwolona krytyka” musi cechować się rzeczowością, rzetelnością, adekwatnością do konkretnych okoliczności faktycznych oraz odpowiednią formą. Podstawową cechą dozwolonej krytyki jest „dobra wiara” pracownika, czyli jego subiektywne przekonanie, że opiera krytykę na faktach zgodnych z prawdą (przy dochowaniu należytej staranności w ich sprawdzeniu) oraz działa w usprawiedliwionym interesie pracodawcy (I PK 98/14, Legalis). Ponadto przedstawienie przez pracownika kierownikowi zakładu pracy bezpodstawnych zarzutów popełnienia przestępstwa może stanowić ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (wyrok SN z dnia 7 marca 1997r., I PKN 28/97, Legalis). W omawianym przypadku Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, gdyż to co napisał w mailu było zgodne z rzeczywistością, co zostało także przyznane przez świadka M. J. (1). Powód niefortunnie jednak użył sformułowania „przywłaszczenie mienia”, co mogło wskazywać na jego chęć oczernienia świadka i wyciągnięcia ujemnych konsekwencji w stosunku do jej osoby przez pracodawcę. Ponadto w ocenie Sądu Rejonowego pismo powoda z dnia 2 marca 2017r. skierowane do zarządu pozwanej Spółki również nie nosiło znamion niedopuszczalnej krytyki. Powód we wskazanym piśmie w żaden sposób nie naruszył dobrego imienia czy czci M. J. (1). Jediną jego intencją było wyjaśnienie sytuacji związanej z nim, jako pracownikiem, gdyż zaniepokoiło go zamknięcie magazynu, z którym był służbowo związany.

Nadto rozwiązanie umowy z powodem nie jest zgodne z prawem, ponieważ nie jest podpisane zgodnie z zasadami reprezentacji przez dwóch członków zarządu lub jednego członka zarządu wraz z prokurentem. Decyzję o rozwiązaniu umowy z powodem podpisał dyrektor zarządzający A. T., który obecnie jest członkiem zarządu, ale na czas podpisywania rozwiązania umowy z powodem nim nie był.

Zgodnie z art.56 § 1 K.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Mając powyższe na uwadze na podstawie art.56 § 1 K.p. Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 8.100 zł, co stanowi wynagrodzenie za okres trzech miesięcy. O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art.481 K.c. w zw. z art.300 K.p. przyjmując datę początkową ich liczenia od dnia doręczenia pozwu pozwanej.

W związku z powyższym, w ocenie Sądu Rejonowego, jedynym powodem rozwiązania umowy z powodem była likwidacja magazynu w B. i zatem z przyczyn, które nie dotyczą powoda. Fakt zamknięcia magazynu, jak i zwolnień pracowników w B. został w toku procesu przyznany zarówno przez przedstawiciela pozwanej Spółki oraz świadka M. P.. Powód w pozwanej Spółce był zatrudniony powyżej 2 lat, a krócej niż 8 i z tego tytułu Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda odprawę pieniężną na podstawie art.10 ust.1 w zw. z art.8 ust.1 pkt 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2016r., poz.1474 ze zm.) w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia 5.400 zł.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł z kolei w punkcie 3 wyroku na podstawie art.98 K.p.c., w którym została wyrażona zasada odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z treścią tego przepisu strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Powód wygrał przedmiotową sprawę w całości, a na koszty procesu, które poniósł składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie pełnomocnika. Wysokość przyznanych pozwanemu kosztów zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy ustalił na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych zmienionego rozporządzeniem z dnia 3 października 2016r. zasądzając na rzecz powoda kwotę 1.530 zł, na którą składa się stawka podstawowa w wysokości 180 zł (§ 9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia), ustalona w związku z zasądzeniem na rzecz pozwanego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy

oraz kwota w wysokości 1.350 zł (§ 9 ust.1 pkt 2 rozporządzenia), ustalona w związku z zasądzeniem na rzecz pozwanego odprawy.

Natomiast o kosztach sądowych orzeczono w punkcie 4 wyroku na podstawie art.113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2016r., poz.623 ze zm.) oraz stosowanego odpowiednio art.98 K.p.c. zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Powód, jako pracownik był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art.96 ust.1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast powództwo zostało w całości uwzględnione, a zatem w tej sytuacji kosztami nieuiszczonej opłaty od pozwu obciążono pozwaną. Wymiar opłaty Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o treść art.13 powołanej ustawy o kosztach sądowych, który stanowi, iż opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe: wynosi ona 5% wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych $((8.100 \text{ zł} + 5.400 \text{ zł}) * 5\% = 675 \text{ zł})$.

Apelację zaskarżającą powyższy wyrok w całości wniosła strona pozwana, zarzucając zawartemu w tym orzeczeniu rozstrzygnięciu:

1. Naruszenie przepisów postępowania skutkujące jego nieważnością tj. art.379 pkt 5 K.p.c. w zw. z art.9 § 1 K.p.c. poprzez niedoręczenie pełnomocnikowi pozwanej, pomimo złożenia stosowanego wniosku, odpisu załącznika do protokołu rozprawy złożonego na rozprawie w dniu 30 października 2017r. przez pełnomocnika powoda, co uniemożliwia stronie pozwanej odniesienie się do argumentacji pełnomocnika powoda zawartej w tym załączniku, a tym samym pozbawia ją możliwości obrony swych praw.
2. Naruszenie prawa materialnego tj. art.109¹ § 1 K.c. w zw. z art.205 § 3 K.s.h. poprzez uznanie, że prokurent samoistny nie może samodzielnie reprezentować Spółki, którego to uchybienie miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia.
3. Naruszenie prawa materialnego tj. art.52 § 2 K.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że miesięczny termin na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w sytuacji w której naruszenie to składa się z szeregu zdarzeń biegnie od momentu kiedy pracodawca dowiedział się o pierwszym zdarzeniu składającym się na ten proceder, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu nakazuje przyjąć, że takiej sytuacji bieg miesięcznego terminu rozpoczyna się od dnia kiedy pracodawca powziął przekonanie, że taki proceder ma charakter ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.
4. Naruszenie prawa materialnego tj. art.52 § 1 K.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że prowadzenie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim, przejmowanie jego kontrahentów, naruszanie dóbr osobistych swoich przełożonych w postaci czci i dobrego imienia, nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.
5. Naruszenie prawa procesowego tj. art.233 § 1 K.p.c. polegające na dowolnej i nieobiektywnej ocenie dowodów sprzecznej ze wskazaniami wiedzy, doświadczenia życiowego, logicznego rozumowania skutkujące poczynieniem błędnych ustaleń faktycznych, jakoby powód prowadził działalność konkurencyjną za wiedzą i aprobatą pracodawcy, nie prowadził działalności w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim oraz jego wypowiedzi pod adresem Pani M. J. (1) kierowane do niej i do wiadomości Pana P. oraz do zarządu pozwanej Spółki, stanowiły jedynie formę dozwolonej krytyki.
6. Sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego materiału dowodowego skutkujące przyjęciem, że powód został zwolniony wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, podczas gdy z zebranego materiału dowodowego bezspornie wynika, że powód przyczynił się do rozwiązania z nim umowy o pracę.

W uzasadnieniu zarzutu nieważności postępowania pozwany podnosił, iż na rozprawie w dniu 30 października 2017r. pełnomocnik powoda złożył załącznik do protokołu rozprawy, a pełnomocnik pozwanej – wraz z wnioskiem o

sporządzenie uzasadnienia wyroku – wniósł o doręczenie mu odpisu tego załącznika. Zgodnie z art.9 § 1 zd.2 K.p.c. strony mają prawo przeglądać akta sprawy i otrzymywać odpisy, kopie lub wyciągi z tych akt. Do dnia sporządzenia apelacji Sąd pierwszej instancji nie doręczył pełnomocnikowi pozwanego tego dokumentu, co uniemożliwia poznanie ostatecznego stanowiska strony powodowej, a tym samym obronę praw strony pozwanej. W ocenie apelującego powyższe powinno skutkować stwierdzeniem nieważności postępowania na zasadzie art.379 pkt 5 K.p.c.

Uzasadniając zarzut naruszenia art.109¹ § 1 K.c. w związku z art.205 § 3 k.s.k. pozwany kwestionował stanowisko Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którym rozwiązanie z powodem umowy o pracę było niezgodne z prawem, ponieważ nie zostało podpisane zgodnie z zasadami reprezentacji pozwanej Spółki przez dwóch członków zarządu lub jednego członka zarządu łącznie z prokurentem.

Apelujący argumentował w związku z tym, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem podpisał A. T. oraz M. J. (1), która w dacie podpisania tego oświadczenia była prokurentem. Taki rodzaj prokury został wpisany do KRS. Stosowanie do art.109¹ § 1 i § 2 K.c. prokury jest pełnomocnictwem udzielonym przez przedsiębiorcę podlegającemu obowiązkowi wpisu do rejestru przedsiębiorców, które obejmuje umocowanie do czynności sądowych i pozasądowych, jakie wiążą się z prowadzeniem przedsiębiorstwa. Nie można ograniczyć prokury ze skutkiem wobec osób trzecich. Z kolei zgodnie z art.205 § 3 K.s.k. przepisy dotyczące reprezentacji spółki handlowej zawarte w jej umowie albo statucie nie wyłączają ustanowienia prokury i nie ograniczają praw prokurentów wynikających z przepisów o prokurze zawartych w Kodeksie cywilnym. Oznacza to, że pomimo ustanowienia w umowie albo statucie spółki wymogu reprezentacji poprzez dwóch członków zarządu w sposób łączny albo jednego członka zarządu działającego łącznie z prokurentem, prokurent samoistny może samodzielnie reprezentować spółkę.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało podpisane przez prokurenta samoistnego, który zgodnie ze wskazanymi przepisami może samodzielnie reprezentować Spółkę. W konsekwencji wbrew temu co wskazał Sąd oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem zostało podpisane – zdaniem apelującego – w sposób prawidłowy przez osobę umocowaną do tego typu czynności. Apelujący podkreślał przy tym, iż okoliczność, że oświadczenie pracodawcy podpisywał również A. T., który w dacie podpisania nie był jeszcze członkiem zarządu, nie ma żadnego wpływu na skuteczność złożonego oświadczenia. Oświadczenie zostało podpisane przez prokurenta samoistnego, który niezależnie od zasad reprezentacji uwzględnionych w KRS może z mocy prawa samodzielnie reprezentować Spółkę.

W ocenie apelującego Sąd pierwszej instancji dokonał błędnej wykładni art.52 § 2 K.p., uznając, że w przypadku w którym tak jak w niniejszej sprawie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma charakter ciągły i składa się z szeregu zdarzeń, bieg miesięcznego terminu rozpoczyna się od dnia kiedy pracodawca powziął wiadomość o pierwszym zdarzeniu uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę. Sąd wskazał, że miesięczny termin rozpoczął swój bieg w grudniu 2016r., kiedy pracodawca kupił od powoda 31 sztuk sztucerów. Ze stanowiskiem Sądu nie sposób się zgodzić. W wyroku SN z dnia 7 czerwca 2017r. (I PK 183/1) wyjaśniono: „Dokonując oceny przekroczenia terminu z art.52 § 2 K.p. sąd rozpoznający sprawę, po pierwsze powinien przesądzić, czy „okoliczności” uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę są zachowaniem o charakterze ciągłym lub czynem ciągłym (stanem trwałym), po drugie, w razie odpowiedzi twierdzącej, ma obowiązek określić dzień, w którym pracodawca dowiedział się o wieloskładnikowym (trwałym) procederze w stopniu obiektywnie uprawniającym go do rozwiązania stosunku pracy (probierzem jest łączne odzwierciedlenie bezprawności zachowania pracownika, jego winy umyślnej lub w postaci rażącego niedbalstwa, a także naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy), po trzecie, w wypadku gdy pracodawca podjął czynności sprawdzające, a kontekst faktyczny sprawy je uzasadniał (gdyż nie wszystkie kwestie zostały wyjaśnione), sąd ma obowiązek rozważyć, czy działania zatrudniającego nie odsunęły w czasie rozpoczęcia biegu terminu. W przypadku gdy naruszenie ma charakter ciągły i składa się na nie szereg zdarzeń, miesięczny termin na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia biegnie od momentu, w którym pracodawca powziął przekonanie, że taki proceder ma charakter ciężkiego naruszenia obowiązków. Nie ma znaczenia, kiedy dowiedział się o pojedynczych naruszeniach składających się na ten proceder, jeżeli takie pojedyncze naruszenia nie uzasadniają rozwiązania umowy. Podobne stanowisko SN zajął w wyroku z dnia 31 maja 2017r. (II PK 134/16): „W sytuacji, gdy pracodawca

stopniowo uzyskuje wiadomości dotyczące konkretnego zachowania pracownika, w takim przypadku pojedyncze zdarzenia niekoniecznie muszą dawać asumpt do zastosowania najsurowszej sankcji, zaś pracodawca może uznać, że wystarczające będzie wymierzenie kary porządkowej. Natomiast okoliczności ujawniane w toku dalszych czynności wyjaśniających, jak chociażby natężenie naruszenia obowiązków pracowniczych, mogą zmienić obraz przewinienia pracowniczego i skłonić pracodawcę do wdrożenia surowszych sankcji, łącznie z rozwiązaniem umowy z winy pracownika. W takim przypadku dopuszczalne jest uznanie, że miesięczny termin z art.52 § 2 K.p. rozpoczyna bieg od ostatniego zdarzenia zakwalifikowanego jako zachowanie ciągłe.

Z kolei w wyroku SN z dnia 26 lipca 2016r. (II PK 196/15) SN przedstawił jeszcze bardziej liberalny dla pracodawcy pogląd w kwestii liczenia miesięcznego terminu na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W przypadku ciągłego naruszania obowiązku pracowniczego polegającego na prowadzeniu zakazanej w umowie działalności konkurencyjnej nie rozpoczyna biegu miesięczny termin na rozwiązanie umowy o pracę określony w art.52 § 2 K.p. Termin ten rozpoczyna bieg z chwilą ustania stanu naruszenia – zaprzestania prowadzenia konkurencyjnej działalności przez pracownika. Wcześniejsze tolerowanie ciągłego naruszania przepisów prawa lub umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy nie może zasadniczo wpływać na ocenę dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę. W przypadku ciągłego naruszania obowiązku pracowniczego, w szczególności poprzez prowadzenie zakazanej w umowie działalności konkurencyjnej, miesięczny termin na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie rozpoczyna biegu dopóty, dopóki nie ustaną naruszenia.

W realiach niniejszej sprawy miesięczny termin na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia rozpoczął swój bieg najwcześniej z dniem 20 lutego 2017r. kiedy pracodawca uzyskał informację o wystawieniu faktury proforma nr (...). Dopiero z tą datą pracodawca uzyskał informację, że powód prowadzi handel z jej kontrahentami. W grudniu 2016r. pracodawca nie wiedział o tym, że powód kieruje swoją ofertę do jego kontrahentów, a tym samym w ciężki sposób narusza obowiązek lojalności wobec pracodawcy i dbałości o jego dobro. Całokształt działalności konkurencyjnej przez powoda został tak naprawdę ujawniony dopiero w toku niniejszego procesu, po złożeniu przez powoda ewidencji sprzedaży VAT.

Sąd w uzasadnieniu orzeczenia wskazał, że mimo iż powód prowadził działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pozwanej Spółki, to jednak z racji tego, że była to praktyka wiadoma i jednocześnie tolerowana przez pracodawcę, nie może tym samym stanowić ciężkiego naruszenia pracowniczego obowiązku w postaci dbałości o dobro zakładu pracy. Ustalenia te są wynikiem dowolnej nieobiektywnej oceny zebranego materiału dowodowego, co uzasadnia zarzut naruszenia art.233 § 1 K.p.c. O ile prawdą jest, że Spółka posiadała wiedzę na temat prowadzonej przez powoda działalności, a nawet sama dokonała zakupu asortymentu od powoda, to należy podkreślić, że w późniejszym okresie działalność ta zaczęła negatywnie oddziaływać na interes Spółki, co stanowiło jedną z przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powodem. Kierownictwo spółki zorientowało się, że działalność powoda z czasem przybrała postać rażącej niełojalności wobec pracodawcy. W grudniu 2016r. kierownictwo spółki nie posiadało wiedzy, że powód kieruje swoją ofertę i handluje z kontrahentami spółki. Dynamiczny rozwój działalności powoda był możliwy tylko dzięki przejęciu przez niego kontrahentów pozwanej, co z całą pewnością stanowiło działanie na szkodę pracodawcy, a takie zachowanie niewątpliwie jest ciężkim naruszeniem pracowniczym w postaci uchybienia obowiązkowi dbałości o dobro zakładu pracy. Powód tak naprawdę dzięki zdobytym w trakcie pracy dla pozwanej kontaktom z jej klientami rozwinął swoją działalność gospodarczą. Jak już wskazywano analiza przedstawionej przez powoda przy piśmie z dnia 25 sierpnia 2017r. ewidencji sprzedaży VAT za okres od października 2016r. do marca 2017r. prowadzi do wniosku, że ponad połowa klientów powoda, to wcześniejsi klienci pozwanej, którym powód sprzedawał towary jako pracownik tej spółki. Przypomnieć należy, że powód składając ewidencję sprzedaży próbował ukryć ten fakt usuwając z ewidencji sprzedaży VAT nazwy kontrahentów, jednak zapomniał usunąć numery NIP tych podmiotów, co pozwoliło pozwanej na ustalenie ich nazw. Udało się ustalić, że powód w okresie od października 2016r. do marca 2017r. sprzedawał towary 15 podmiotom, z czego 9 to kontrahenci, których przejął od pozwanej. Okoliczności te winny być przez Sąd brane pod uwagę przy ocenie zeznań powoda. Skoro powód dopuścił się tak jawnej manipulacji próbując ukryć dane kontrahentów, których przejął od pozwanej, to do jego zeznań należy podchodzić z dużą dozą ostrożności. W dodatku powód prowadził działalność konkurencyjną w czasie

przebywania na zwolnieniu lekarskim, co stanowiło kolejne ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na wykorzystywaniu zwolnienia lekarskiego sprzecznie z jego celem. Jak wskazano w wyroku SN – z dnia 16 marca 2017r., (II PK 14/16) „Nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego samo w sobie nie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art.52 § 1 pkt 1 K.p.). Jednak pracownik, który w czasie zwolnienia lekarskiego podejmuje czynności sprzeczne z jego celem, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, zwłaszcza czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i działa sprzecznie ze swoimi obowiązkami (lojalność wobec pracodawcy; obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwienia nieobecności). W konkretnych przypadkach takie zachowanie pracownika może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zebrany w sprawie materiał dowodowy – w ocenie apelującego – wskazuje na to, że powód w czasie zwolnienia lekarskiego prowadził aktywną działalność handlową i rozwijał swoją firmę, a tym samym wykorzystywał zwolnienie lekarskie sprzecznie z jego celem.

Powód dzięki pracy dla pozwanej poznał rynek jej kontrahentów, wiedział jakie pozwana ma obroty z poszczególnymi firmami, jakie stosuje rabaty, marże, co pozwoliło mu na skonstruowanie ofert konkurencyjnych w stosunku do ofert pozwanej. Działalność konkurencyjna miała na celu tak naprawdę przejęcie od pozwanej części klientów, czego dowodem jest spadek obrotów pozwanej z kontrahentami obsługiwanymi przez powoda. Wywarła ona negatywny skutek dla interesów Spółki, kontrahenci pozwanej przestali nabywać towary od Spółki, a zaczęli je nabywać od powoda. Po części potwierdził to sam powód opisując na rozprawie sytuację z firmą (...). Powyższe wskazuje, że prowadzona działalność gospodarcza niewątpliwie stanowiła rażące naruszenie obowiązków lojalności wobec pracodawcy i dbanie o jego dobro, co stanowiło uzasadniony powód rozwiązania z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Odnosząc się do powyższego i dalej uzasadniając zarzut naruszenia prawa procesowego tj. art.233 § 1 K.p.c. apelujący wskazywał dodatkowo, że Sąd pierwszej instancji zupełnie dowolnie i nieobiektywnie ocenił dowody zgromadzone w sprawie i w konsekwencji dokonał błędnych ustaleń faktycznych. Sąd wadliwie ocenił dowody osobowe tj. zeznania świadka M. P., P. N. i M. J. (1) oraz zeznania strony. Świadek M. P. zeznał, że powód prowadził działalność gospodarczą, polegającą na prowadzeniu przewozów na rzecz pozwanej i co więcej, była na to zgoda ówczesnych prezesów. Dodał też, że Spółka miała przyzwolenie na robienie zakupów zewnętrznych, czyli od firm zajmujących się tym samym, gdyż miało to na celu utrzymanie dotychczasowego klienta. Na podstawie powyższych zeznań Sąd przyjął, że z uwagi na kłopoty finansowe i braki materiałowe pozwana, chcąc zatrzymać klientów, dokonywała zakupu asortymentu od innych dostawców, w tym także od powoda. W ocenie Sądu z tego względu działanie powoda nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w postaci dbałości o dobro zakładu pracy, gdyż to w interesie pracodawcy było utrzymanie klientów. Sąd jednak nie dokonał obiektywnej oceny powyższego dowodu z zeznań świadka i z zeznań tych wyciągnął niewłaściwe wnioski. Oczywiście w sytuacji braków towarowych była zgoda na zakup towarów od firm zewnętrznych, ale po to, żeby następnie (...) Sp. z o.o. mogła sprzedać to towary swoim kontrahentom. Nigdy nie było zgody, żeby w takiej sytuacji R. G. mógł sprzedawać towary pod swoją firmą (nazwą). Trudno przyjąć jak ocenił to Sąd, że takie praktyki miały na celu utrzymanie klientów (...) Sp. z o.o. Utrzymaniu klientów miało służyć nabywanie towarów od podmiotów zewnętrznych, a następnie sprzedawanie ich poprzez (...) Sp. z o.o. do swoich kontrahentów. Takie właśnie działania służyły utrzymaniu kontrahentów, a nie odsyłanie ich w razie braków towarowych do innych podmiotów, takich jak choćby firma powoda. Sąd zupełnie wadliwie zinterpretował w tej części zeznania M. P.. Trudno przyjąć, że Prezes S. M. kazał odsyłać kontrahentów do innych firm, bo to rzekomo miało służyć utrzymaniu kontrahenta. Takie działanie doprowadziłoby do sytuacji odwrotnej tj. utraty kontrahenta, a nie jego utrzymanie.

Trudno też zgodzić się z Sądem jakoby prawdą było, że powód w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim nie podejmował samodzielnie żadnych działań związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą z racji tego, że zatrudniał na podstawie umów cywilnoprawnych inne osoby, które to wykonywały w tym czasie czynności związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa za powoda. Należy bowiem podkreślić, że w trakcie przesłuchania w dniu 18 sierpnia 2017r. powód miał problemy z podaniem nazwiska osoby, która zajmowała się w jego firmie sprzedażą i zakupem. Wydaje się to co najmniej nieprawdopodobne, że powód nie pamiętał nazwiska jedynej zatrudnionej osoby. Jak wynika z zeznań powoda, od stycznia 2017r. K. P. (2) prowadził mu całą firmę, stąd zdziwienie budzi to, że powód

po kilku miesiącach nie pamiętał nazwiska jedynej osoby, którą zatrudnił i która prowadziła mu firmę. Niepamięć powoda prowadzi do wniosku, że osoba ta wykonywała dla niego jakieś czynności uboczne, o czym świadczy choćby tytuł wystawianych faktur „usługa akwizycyjna”.

Twierdzenia, że firmę za powoda w czasie zwolnienia lekarskiego prowadziła inna osoba wydają się być – w ocenie apelującego - niewiarygodne również ze względu na niskie wynagrodzenie, za które K. P. (2) miał rzekomo prowadzić powodowi całą firmę. Stawka za 1.000 zł + VAT za cały miesiąc wykonywania czynności jest stawką z pewnością nieadekwatną do zakresu obowiązków spoczywających na jednym pracowniku, mającym samodzielnie prowadzić sprawę przedsiębiorstwa pod nieobecność powoda. Co istotne od kwoty 1.000 zł Pan K. P. (2) musiał zapłacić podatek dochodowy, opłacić składki ZUS. Powyższe dowodzi temu, że wbrew temu co wskazuje powód K. P. (2) wykonywał jedynie jakieś mało znaczące czynności pomocnicze. W świetle powyższych ustaleń wielce wątpliwym jest zatem przyjęcie twierdzenia, że powód faktycznie zatrudnił osobę, która mogłaby go zastąpić w prowadzeniu działalności w trakcie choroby.

Sąd wadliwie ocenił dowody z dokumentów zebranych w sprawie, a w szczególności e-mail z dnia 23 lutego 2017r. skierowany przez powoda do M. J. (1) i M. P. oraz pismo z dnia 2 marca 2017r. skierowane przez powoda do nowego zarządu (...) Sp. z o.o. W ocenie Sądu informacje zawarte w tych dokumentach stanowiły dozwoloną krytykę, a tym samym powód nie naruszył obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego i nie naruszył dóbr osobistych innego pracownika.

Z oceną Sądu nie sposób się zgodzić. Krytykowanie działalności pracodawcy można uznać za działanie legalne i niezagrażone sankcją tylko wtedy, gdy forma wypowiedzi pracownika jest odpowiednia i wyważona. W wyroku SN – z dnia 28 marca 2017r., II PK 18/16 wyjaśniono: „Pracownik ma prawo do krytyki pracodawcy, która powinna być wyrażana w stosownej formie i z zachowaniem określonych granic. Tak więc dopiero naruszenie tych zasad może uzasadniać ewentualne sankcje wobec pracownika. Zaś w przypadku rozwiązania niezwłocznego z winy pracownika naruszenie to musi mieć charakter ciężki, a więc przekroczenie dopuszczalnych granic krytyki musi mieć charakter rażący”.

Biorąc pod uwagę materiał zebrany w sprawie, nie sposób – zdaniem apelującego - przyznać, aby treść wiadomości e-mail z dnia 23 lutego 2017r. oraz treść pisma z dnia 2 marca 2017r. stanowiły dozwoloną krytykę. Pojawiające się w nich twierdzenia nie są ocenami, ale stanowią o faktach i podlegają badaniu według kryterium „prawda” „fałsz”. W wyżej wymienionych dokumentach powód sformułował nieprawdziwe zarzuty pod adresem innego pracownika. W e-mailu z dnia 23 lutego 2017r. zatytułowanym „przywłaszczenie mienia”, powód zarzucił Pani M. J. (1) popełnienie na jego szkodę przestępstwa przywłaszczenia mienia. Wiadomość ta została także przesłana innemu pracownikowi Spółki – (...). Dla przeciętnej odbiorcy taka informacja sugerowałaby wręcz, że Pani M. J. (1) dokonała kradzieży na szkodę powoda. Ponadto w treści pisma z dnia 2 marca 2017r. powód zarzucił Pani M. J. (1) „prowadzenie prywatnych rozgrywek”, „niegospodarność”, „brak kontroli na płatnościami”, „doprowadzeniem Spółki do zadłużenia”. Są to bardzo poważne zarzuty, niepodparte żadnymi dowodami, które wskazują, że Pani M. J. (1) działa na szkodę Spółki. Trudno o bardziej dotkliwy zarzut w stosunku do osoby zajmującej kierownicze stanowisko w firmie. Zarzuty te były nieprawdziwe i miały na celu tylko i wyłącznie zaszkodzenie Pani M. J. (1). Powód doskonale wiedział, że formułuje ciężkie i przy tym nieprawdziwe zarzuty. Przyczyną zwiększenia zadłużenia spółki (...) wobec (...) Sp. z o.o. było to, że podległy powodowi pracownik Pan P. N. wydawał Spółce (...) towary bez pobierania za nie należności i ewidencjonowania takiej sprzedaży, co skutkowało jego zwolnieniem. Żaden pracodawca nie tolerowałby takiego zachowania pracownika. Powód wiedział o całej tej sytuacji, wiedział, że z tego powodu został zwolniony P. N., nie przeszkodziło mu to jednak w sformułowaniu nieprawdziwego zarzutu, że przyczyną zwiększenia zadłużenia była niegospodarność ze strony M. J. (1) i brak kontroli nad płatnościami. W jaki sposób Pani M. J. (1) miało kontrolować płatności firmy (...), skoro nie wiedziała, że P. N. rozdawał tej firmie towar nie pobierając płatności i nie ewidencjonując takich czynności jak sprzedaż. Z tych względów nie sposób przyjąć, że powód realizował prawo do krytyki. Powód świadomie sformułował nieprawdziwe, ciężkie zarzuty wobec innego pracownika, chcąc mu

zaszkodzić i zdyskredytować go w oczach nowego zarządu spółki. Wypowiedzi powoda nie sposób ocenić w charakterze dozwolonej krytyki.

Z ostrożności procesowej w przypadku nieuwzględnienia powyższych zarzutów apelujący podnosił, że odprawa pieniężna w kwocie 5.400 zł, którą Sąd zasądził na rzecz powoda na podstawie art.10 ust.1 w zw. z art.8 ust.1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w niniejszej sprawie powodowi nie przysługuje z tego względu, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy nie nastąpiło wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Zgodnie z art.10 powyższej ustawy „Przepis 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”. Zatem dokonanie zwolnienia indywidualnego w trybie ustawy o zwolnieniach grupowych musi być związane z wystąpieniem przyczyny niedotyczącej pracownika. W przypadku zwolnień indywidualnych przyczyna nieleżąca po stronie pracownika musi być wyłączna i jedyna, W razie zbiegu przyczyn leżących po stronie pracodawcy i pracownika nie ma możliwości zastosowania art.10 ustawy o zwolnieniach grupowych i można ich dokonywać na zasadach ogólnych wynikających z Kodeksu pracy. W związku z powyższym nie ma także zastosowania art.8 ustawy dotyczący możliwości otrzymania przez pracownika odprawy pieniężnej.

Odnosząc powyższe przepisy do niniejszej sprawy strona pozwana podkreślała, że nie sposób przyjąć, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego bezspornie wynika, że powód w znaczącym stopniu przyczynił się do rozwiązania stosunku pracy, a mianowicie: dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w postaci dbałości o dobro zakładu pracy, prowadzenia działalności w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim, rażącej niełojalności wobec pracodawcy w postaci prowadzonej działalności konkurencyjnej na szkodę Spółki, naruszenia zasad współzycia społecznego, co niewątpliwie stanowiło współprzyczynę, leżące po stronie pracownika, które wskazują na niemożność zastosowania w niniejszej sprawie art.10 ust.1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Co istotne art.10 ust.1 ww. ustawy znajduje zastosowanie, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje w następstwie wypowiedzenia stosunku pracy lub porozumienia stron, podczas gdy powód został zwolniony na mocy oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia.

Z tych względów apelujący podnosił, że brak jest podstaw do zasądzenia powodowi również odprawy z ustawy o zwolnieniach grupowych.

Wskazując na powyższe podstawy apelacji strona pozwana wnosiła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych, a ewentualnie o uchylenie tego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji celem ponownego jej rozpoznania z uwzględnieniem kosztów postępowania apelacyjnego.

Powód wnosił o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego wraz z kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy rozważył, co następuje:

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy aprobuje ustalenia i rozważania poczynione przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku oraz przyjmuje je za własne co oznacza, iż nie zachodzi konieczność ich szczegółowego przytaczania (por wyrok Sądu Najwyższego: z 14 maja 2010r. II CSK 545/09 – LEX nr602684; z 27 kwietnia 2010r. II PK 312/09 – LEX nr 602700; z 20 stycznia 2010r. II PK 178/09 – LEX nr 577829; z 8 października 1998r. II CKN 923/97 – OSNC 1999 nr 3, poz.60).

Odnosząc się do najdalej idących zarzutów apelacji w pierwszej kolejności stwierdzić należy, iż zarzut nieważności postępowania oparty na art.379 pkt 5 K.p.c. w zw. z art.9 § 1 K.p.c. był oczywiście bezzasadny. Konstruowanie zarzutu nieważności postępowania przed Sądem pierwszej instancji na podstawie okoliczności wskazanych w apelacji było a limine wadliwe skoro strona pozwana wniosła o doręczenie jej odpisu załącznika do protokołu złożyła we wniosku z dnia 3 listopada 2017r. o uzasadnienie wyroku z dnia 30 października 2017r., a więc po dniu wydania tego orzeczenia. W związku z powyższym dostrzec w tym miejscu należy, iż strona pozwana o rozprawie wyznaczonej na 30 października 2017r., po której wydany został zaskarżony wyrok, została prawidłowo zawiadomiona (potwierdzenie odbioru zawiadomienia przez pełnomocnika strony pozwanej – k.244 a.s.) i gdyby pełnomocnik stawiał się na rozprawę mógłby bez przeszkód zapoznać się ze złożonym przez stronę przeciwną załącznikiem do protokołu – k.262. Rezygnując ze stawiennictwa na rozprawie strona pozwana własnym działaniem pozbawiła się tej możliwości. Nie można było też oczekiwać aby Sąd pierwszej instancji z powodu złożenia przez powoda załącznika do protokołu rozprawy miał ją odroczyć w celu doręczenia stronie pozwanej odpisu tego załącznika. Nie występowała bowiem procesowa przesłanka odroczenia rozprawy o której mowa w art.214 § 1 K.p.c. Co istotniejsze, załącznik do protokołu nie jest pismem procesowym, a więc nie musi spełniać wymagań określonych w art.126 i art.128 K.p.c. Nie jest więc konieczne składanie jego odpisów. Załącznik taki nie ma znaczenia autonomicznego, lecz pełni pomocniczą rolę w stosunku do obowiązującej zasady ustności rozprawy. Nie może też zawierać treści samodzielnych, lecz powinien ograniczać się do zreferowania i streszczenia ustnych wywodów i wniosków przedstawionych uprzednio na rozprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2012r. I KP 179/11 – LEX nr 1219491; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 30 października 2013r. I Ca 527/13 – LEX nr 1391950; wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 29 września 2014r. I ACa 476/14 – LEX nr 1587348).

W kontekście powyższych uwag stanowczo jawi się konkluzja o bezzasadności zarzutu nieważności postępowania. Po pierwsze, wniosek o doręczenie załącznika do protokołu rozprawy z dnia 30 października 2017r. złożony został przez stronę już po zakończeniu postępowania pierwszoinstancyjnego orzeczeniem kończącym to postępowanie. Po drugie, strona pozwana mogła się bez przeszkód zapoznać z treścią załącznika, gdyby stawiała się na powyższej rozprawie. I po trzecie, treść złożonej apelacji wskazuje jednoznacznie na to, iż pozwany zapoznał się z załącznikiem do protokołu rozprawy, gdyż podjął polemikę z twierdzeniami powoda zamieszczonymi w tym załączniku.

Nie można także uznać zasadności zarzutów naruszenia:

- prawa materialnego, art.52 § 1 K.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie tego przepisu polegające na uznaniu, że prowadzenie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim, przejmowanie jego kontrahentów, naruszanie dóbr osobistych swoich położonych w postaci czci i dobrego imienia, nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;
- prawa procesowego, tj. art.233 § 1 K.p.c. polegającego na dowolnej i nieobiektywnej ocenie dowodów sprzecznej ze wskazaniami wiedzy, doświadczenia życiowego, logicznego rozumowania skutkujących poczynieniem błędnych ustaleń faktycznych, jakoby powód prowadził działalność konkurencyjną za wiedzą i aprobatą pracodawcy, nie prowadził działalności w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim oraz jego wypowiedzi pod adresem Pani M. J. (1) kierowane do niej i do wiadomości Pana P. oraz do zarządu pozwanej Spółki, stanowiły jedynie formę dozwolonej krytyki;
- sprzeczności istotnych ustaleń z treścią zebranego materiału dowodowego, skutkujące przyjęciem że powód został zwolniony wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego bezspornie – zdaniem apelującego – wynika, że powód przyczynił się do rozwiązania umowy.

Na wstępie rozważań odnoszących się do powyższych zarzutów poczynić należy generalną uwagę, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art.52 K.p. uważane jest przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi też być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok

Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005r. II PK 305/04 – Mon. Pr. 2005, Nr 12, s.16). W procesie wszczętym z odwołania pracownika od rozwiązania umowy o pracę w tym trybie istotnym jest także to, iż ocena zasadności tego rozwiązania (tak jak i wypowiedzenia umowy o pracę) jest dokonywana przez sąd pracy w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyroku Sądu Najwyższego: z dnia 10 listopada 1998r. I PKN 434/98 – OSNAPiUS z 1999r. Nr 21, poz.688; z dnia 21 października 1999r. I PKN 319/99 – OSNAPiUS z 2001r. Nr 5, poz.152).

W piśmie strony pozwanej z dnia 7 marca 2017r. rozwiązującym z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art.52 § 1 pkt 1 K.p. pozwany upatrywał ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w naruszeniu przez powoda:

- obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia a przejawiającym się w prowadzeniu działalności konkurencyjnej wobec pozwanego w czasie przebywania powoda na zwolnieniu lekarskim;
- obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, przejawiającym się w bezprawnym i zawinionym naruszeniu przez powoda dóbr osobistych tj. czci i dobrego imienia innego pracownika strony pozwanej M. J. (1), polegającym na zarzuceniu jej w e-mailu z dnia 23 lutego 2017r. zatytułowanym „przywłaszczenie mienia” i skierowanym również do wiadomości innego pracownika – M. P. popełnienia na szkodę powoda przestępstwa przywłaszczenia mienia oraz zarzuceniu jej w piśmie z dnia 2 marca 2017r. skierowanym do Zarządu (...) Sp. z o.o. braku profesjonalizmu i kontroli nad płatnościami, skutkującym zwiększeniem zadłużenia firmy (...) wobec (...) Sp. z o.o.

W kontekście treści zarzutów apelacyjnych zauważyć należy, iż zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dotyczący prowadzenia przez powoda działalności konkurencyjnej powiązany był w treści pisma rozwiązującego z powodem umowę o pracę z prowadzeniem tej działalności w czasie przebywania przez powoda na zwolnieniu lekarskim.

Właśnie tak sformułowany zarzut wyznaczał granice przedmiotowe procesu, co ma istotne znaczenie przy ocenie zasadności zarzutu apelacyjnego, w szczególności jeśli chodzi o przekroczenie tych granic przez pozwanego zarówno w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, jak i w postępowaniu apelacyjnym. W apelacji pozwany stawiając zarzut naruszenia art.52 § 1 K.p., błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania tego przepisu przez Sąd pierwszej instancji upatrywał także w przejmowaniu przez powoda jego kontrahentów, czego nie zarzucono powodowi w piśmie z dnia 7 marca 2017r. rozwiązującym z nim umowę o pracę. W tym zakresie zatem postępowanie dowodowe nie mogło być prowadzone przed Sądami obu instancji albowiem zarzut przejmowania przez powoda kontrahentów pozwanego nie został wyartykułowany w oświadczeniu pracodawcy rozwiązującym stosunek pracy bez wypowiedzenia.

Prezentowane w uzasadnieniu apelacji rozważania pozwanego dotyczące przejmowania przez powoda kontrahentów pozwanego oraz odwołujące się w tym zakresie do dowodów w postaci ewidencji sprzedaży VAT za okres od października 2016r. do marca 2017r. były z powyższej przyczyny dla rozstrzygnięcia istoty sporu bezprzedmiotowe.

Analizując w dalszej kolejności przyczynę rozwiązania umowy o pracę w postaci prowadzenia przez powoda działalności konkurencyjnej wobec pozwanej Spółki (w granicach wyznaczonych pisemnym oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia), dostrzec trzeba iż strony procesu nie były związane umową o zakazie konkurencji. W orzecznictwie podkreśla się w związku z tym, że jeśli strony stosunku pracy nie zawarły takiej umowy, to naruszenie „szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy” i/lub związane z tym utrata zaufania do pracownika uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu podjęcia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy (art.52 § 1 pkt 1 K.p.) tylko wtedy, gdyby doszło do kwalifikowanego naruszenia istotnych interesów pracodawcy, które mogły narazić go na powstanie szkody i pod warunkiem objęcia takich zarzutów wskazanymi przyczynami natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015r. II PK 158/14 – LEX nr 1681881).

W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy tak sformułowanego zarzutu pozwany nie objął treścią swego pisemnego oświadczenia woli z 7 marca 2017r. rozwiązującego z powodem umowę o pracę, albowiem naruszenia obowiązku

dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia, pozwany upatrywał w tym, że w czasie w którym powód nie wykonywał pracy na rzecz pozwanego z powodu przebywania na zwolnieniu lekarskim, powód prowadził działalność konkurencyjną wobec pracodawcy polegającą na prowadzeniu handlu materiałami dekarскими z takimi podmiotami jak (...) .H.U. (...). Powyższe oraz dalsze wyjaśnienie powodowi tego zarzutu w treści powyższego pisma w sposób jednoznaczny wskazują, iż naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia było związane przez pracodawcę z prowadzeniem przez powoda działalności konkurencyjnej wobec pozwanego w czasie przebywania przez powoda na zwolnieniu lekarskim (vide: wyrok powołany w treści pisma z 7 marca 2017r. – I PKN 44/00).

Pozwany nie zarzucił zatem powodowi, iż samo tylko prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec niego narusza jego istotne interesy majątkowe i że może narażać pozwanego na powstanie szkody z tym związanej.

Oslabienie mocy postawionego powodowi zarzutu wynika z przyznanego przez stronę pozwaną faktu dokonania jeszcze w grudniu 2016r. zakupu elementów dekarских (tzw. „sztucerków”) od powoda (w ramach prowadzonej przez niego firmy), co wskazuje – w ocenie Sądu drugiej instancji – na wzajemne kontakty handlowe obu stron, noszące znamiona kooperacji. Okoliczność wzajemnej współpracy obu firm (powoda i pozwanego) w zakresie usług transportowych potwierdził zresztą świadek P. N., zeznając iż firma powoda świadczyła też usługi transportowe dla pozwanego, a kilka razy firma powoda zapewniała towar dla pozwanego (zeznania k.172v.).

Podzielić należy zatem konkluzję Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którą mimo, iż powód prowadził działalność konkurencyjną w stosunku do pozwanej Spółki, to jednak okoliczność ta była znana pozwanemu i jednocześnie przez niego tolerowana. Z uwagi bowiem na kłopoty finansowe pozwanego pracodawcy i związane z nimi braki materiałowe, pozwany – za przyzwoleniem prezesa zarządu – dokonywał zakupu asortymentów od innych dostawców, w tym od powoda. W tej sytuacji samo tylko prowadzenie przez powoda działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy nie mogło być kwalifikowane jako zawinione przez powoda ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art.52 § 1 pkt 1 K.p.

Rozważenia w dalszej kolejności wymaga zatem sformułowany wobec powoda w piśmie rozwiązującym umowę o pracę zarzut naruszenia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia polegający, na tym, że w czasie niewykonywania na rzecz pozwanego pracy z powodu przebywania na zwolnieniu lekarskim, prowadził on działalność konkurencyjną wobec pozwanego polegającą na prowadzeniu handlu materiałami dekarскими (z dwoma wskazanymi wyżej kontrahentami).

Analizę tego zarzutu rozpocząć należy od generalnej uwagi, iż w razie sporu co do istnienia przyczyny rozwiązania umowy o pracę ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, który podając przyczynę tego rozwiązania, z podanego faktu wywodzi skutki prawne (art.6 K.c. w zw. Z art.300 K.p.). Pozwany twierdził, iż powód prowadził wobec niego działalność konkurencyjną w okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego, argumentując iż przejawem troski niezdolnego do pracy pracownika o dobro pracodawcy powinno być stosowanie się do wskazań lekarskich i niepodejmowanie czynności, które mogłyby niezdolność tę przedłużyć (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000r. I PKN 44/00). Powyższe twierdzenie – słuszne w aspekcie teoretycznym – nie miało jednak potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. Sąd Rejonowy ustalił bowiem, iż w czasie zwolnienia lekarskiego powód nie podejmował czynności związanych z działalnością gospodarczą, tylko zatrudniał na podstawie umów cywilnoprawnych inne osoby do tych czynności. Powyższe ustalenie znajduje potwierdzenie w dowodzie z przesłuchania powoda, który zeznał iż w okresie jego choroby firmę prowadził zatrudniony przez niego za wynagrodzeniem K. P. (2) (od stycznia 2017r. dowody: faktury VAT – k.21 – 24 a.s.), a wcześniej (do końca 2016r.) fakturowaniem i przewozem towaru zajmowała się A. P.. Okoliczność tę potwierdza pośrednio fakt, iż po kontroli zwolnienia lekarskiego powoda przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych zachował on prawo do zasiłku chorobowego (w przypadku wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z przeznaczeniem prawo to zostałoby przez ZUS podważone – przesłuchanie powoda k.173v.).

Strona pozwana nie zaferowała wiarygodnych dowodów w celu wykazania okoliczności przeciwnych. Dowodem takim nie mogły być zeznania świadka M. J. (1) w tym fragmencie, w którym potwierdziła ona chwilową obecność powoda na terenie magazynu pozwanego (k.172v.). Innych dowodów strona pozwana nie zaferowała.

W kontekście powyższych rozważań Sąd Okręgowy podziela ustalenie Sądu pierwszej instancji co do niewykonywania przez powoda osobiście działalności gospodarczej w okresie jego choroby. Przedstawione w apelacji twierdzenia przeciwne stanowiły zwykłą polemikę z tymi ustaleniami, polemikę która nie odwoływała się nawet do zebranego w sprawie materiału dowodowego i która nie znalazła w nim żadnego potwierdzenia.

Zatem prowadzenie przez powoda działalności konkurencyjnej wobec pozwanego w okresie korzystania przez niego ze zwolnienia lekarskiego nie mogło być podstawą rozwiązania umowy o pracę na podstawie art.52 § 1 pkt 1 K.p.c., gdyż okoliczność ta nie została potwierdzona w toku postępowania rozpoznawczego.

Niezależnie od powyższych uwag podważających sama zasadność powyższej przyczyny rozwiązania umowy o pracę Sąd Okręgowy podziela przy tym stanowisko Sądu Rejonowego co do naruszenia przez pozwanego art.52 § 2 K.p., wobec rozwiązania umowy o pracę po upływie miesięcznego terminu do dokonania tej czynności prawnej.

Już w grudniu 2016r. strona pozwana wiedziała o korzystaniu przez powoda (od dnia 12 października 2016r.) ze zwolnienia lekarskiego oraz o prowadzeniu przez niego działalności konkurencyjnej (o czym świadczy zakup materiałów dekarских przez pozwanego w firmie powoda - vide faktura VAT z dnia (...). nr (...)– k.19 a.s.). Zatem miesięczny termin do ewentualnego rozwiązania z powodem umowy o pracę upłynął najpóźniej z końcem stycznia 2017r.. Świadek M. J. (1) potwierdziła bowiem zakup towaru przez pozwanego od firmy powoda (...) materiałów dekarских (sztucerów) w grudniu 2016r.

Odnośnie drugiej przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę – naruszenia przez niego obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego poprzez bezprawne i zawinione naruszenie przez niego dóbr osobistych, tj. czci i dobrego imienia innego pracownika M. J. (1), Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia i wnioski w tym zakresie przedstawione przez Sąd pierwszej instancji w pisemnych motywach zaskarżonego rozstrzygnięcia. Dodatkowo nadmienić należy, iż pozwany bezzasadnie w piśmie rozwiązującym umowę o pracę twierdził, iż w treści pisma z dnia 23 lutego 2017r. (skierowanym do M. J. (1) i innego pracownika M. P.) powód zarzucił M. J. (1) popełnienie przestępstwa. Słowo „przestępstwo” nie zostało bowiem w treści wspomnianego maila powoda użyte, natomiast – jak prawidłowo ocenił to Sąd Rejonowy - zwrotu „przywłaszczenie mienia” powód użył niefortunnie, a zdaniem Sądu Okręgowego także w szeroko pojętym znaczeniu potocznym, w trosce o własne mienie, które znajdowało się w samochodzie służbowym i które rzeczywiście zostało wraz z pojazdem zabrane z polecenia M. J. (1). Mienie to zostało po interwencji powoda u tej pracownicy pozwanego niezwłocznie zwrócone. Powód zresztą przyznał w trakcie przesłuchania go w charakterze strony, iż źle zatytułował maila z dnia 23 lutego 2017r. określając jego przedmiot jako „przywłaszczenie mienia”. Mail o powyższej treści nie naruszał jednak – przy uwzględnieniu całego kontekstu sytuacyjnego związanego z rzeczywistym przejęciem przez pracodawcę prywatnego mienia powoda – zasad współżycia społecznego w stopniu kwalifikującym zachowanie powoda jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z kolei treść pisma sporządzonego przez powoda w dniu 2 marca 2017r. zaadresowanego do prezesa zarządu Spółki (...) mogła budzić wątpliwość co do tego czy powód zasadnie zarzucał M. J. (1) mało profesjonalne działanie oraz brak kontroli nad płatnościami S. czy doprowadzenie do zwiększenia zadłużenia. Zauważyć jednak należy, iż w marcu 2017r. magazyn Spółki (...) w B. (w którym pracował powód jako przedstawiciel handlowy) przestał już funkcjonować, a powód sformułował to pismo – jak wynika z jego treści – z autentycznym zaangażowaniem o losy swojego i innego pracownika magazynu miejsca pracy. Wyrażał też obawy co do możliwości utrzymania – po swoim ewentualnym powrocie do pracy – dalszej współpracy z kontrahentami, którzy wyrażali obawy co do dostępności towaru, kontynuacji wcześniejszych zamówień oraz utrzymanie kontaktu ze Spółką. Podkreślić należy, iż strona pozwana nie kwestionowała twierdzeń powoda o zadłużeniu Spółki. Ponadto zebrane w sprawie dowody jednoznacznie potwierdziły słabą kondycję ekonomiczną Spółki. Świadek M. P. – zajmujący także kierownicze

stanowisko w Spółce (...) (zastępca dyrektora czy dyrektor d/s organizacji rynku krajowego) potwierdził w swoich zeznaniach, iż obecnie wszystkie magazyny Spółki na terenie kraju zostały zamknięte (np. magazyn w Z. i we W. do połowy 2017r.), a pracownicy zatrudnieni w tych magazynach na stanowiskach magazynierów zostali zwolnieni. Świadek potwierdził pogarszającą się od dłuższego czasu sytuację finansową Spółki, braki towarowe, redukcję etatów i zwalnianie z tych przyczyn pracowników (k.268 a.s.).

W tym kontekście treść pisma powoda do zarządu Spółki z dnia 2 marca 2017r. znajduje pewne usprawiedliwienie w trosce powoda o miejsce pracy swoje i innych pracowników oraz o trudną sytuację ekonomiczną pracodawcy. Zarzucenie M. J. (1) doprowadzenia do zwiększenia zadłużenia firmy nie może jednak nie być uznane za zasadne albowiem powód nie poparł swoich zarzutów pod jej adresem konkretnymi argumentami i dowodami. Tego rodzaju zachowanie powoda stanowiło naruszenie obowiązujących zasad współżycia społecznego, jednak częściowo było usprawiedliwione troską powoda o losy pracodawcy i miejsca pracy pracowników pozwanej Spółki.

Ostatecznie Sąd Okręgowy uznaje, iż powyższe zachowanie powoda – mimo, iż ocenione negatywnie jako naruszające jego obowiązki – nie zasługiwało na kwalifikację normatywną, o której mowa w art.52 § 1 pkt 1 K.p. Treść tego pisma była częściowo usprawiedliwiona wyżej przedstawioną motywacją powoda, a ponadto nie zawierała też zwrotów powszechnie uznawanych za obraźliwe. W swoim czysto subiektywnym przekonaniu powód mógł uważać, iż za bardzo trudną sytuację ekonomiczno – finansową pracodawcy jakąś część odpowiedzialności może ponosić M. J. (1) zatrudniona na kierowniczym stanowisku dyrektora sprzedaży i marketingu. Z jego zeznań wynikało, iż po objęciu przez M. J. tego stanowiska zadłużenie Spółki urosło z 40.000 zł do 100.000 zł. W jego ocenie zadłużenie rosło w wyniku odblokowania przez dyrektor J. płatności przelewowych z firmą (...), jednak na okoliczność tę – jak już wcześniej wskazano – nie przedstawił wystarczających dowodów. Z drugiej jednak strony pozwany w toku procesu nie podważył tych twierdzeń powoda właściwymi dowodami i wnosił np. o ograniczenie dowodu z przesłuchania stron wyłącznie do przesłuchania powoda. Pozbawił się w ten sposób inicjatywy dowodowej, która wyjaśniłaby kwestię przyczyn powstania zadłużenia, o którym wspomniał powód w treści swojego pisma.

W ocenie Sądu Okręgowego wobec braku oczywistych intencji po stronie powoda zmierzających z zamiarem bezpośrednim czy nawet ewentualnym do naruszenia dóbr osobistych M. J. (1) (o czym świadczy dowód z przesłuchania strony powodowej, podczas którego przedstawiła ona intencje sporządzenia pisma z dnia 2 lutego 2017r.) Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego co do niezakwalifikowania zachowania powoda polegającego na sporządzeniu tego pisma i złożeniu pracodawcy jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z powyższych motywów zarzut naruszenia art.52 § 1 pkt 1 K.p. okazał się – w ocenie Sądu Okręgowego -bezzasadny.

Jednocześnie dostrzec także należy, iż roszczenie odszkodowawcze powoda znajdowało dodatkowe uzasadnienie w naruszeniu przez pozwanego pracodawcę wymogów formalnych przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd pierwszej instancji w pełni właściwie i zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa materialnego ustalił, iż pismo z dnia 7 marca 2017r. rozwiązujące umowę bez wypowiedzenia zostało podpisane niezgodnie z obowiązującymi zasadami reprezentacji pozwanej Spółki. Pismo to podpisał prokurent samoistny M. J. (1) oraz nie będący wówczas członkiem zarządu Spółki (...). Natomiast zgodnie z obowiązującą reprezentacją pozwanego (vide – odpis KRS k.38 oraz k.264v.) do reprezentowania Spółki, składania oświadczeń, podpisywania w imieniu Spółki i zaciągania zobowiązań wymagane było wówczas przy zarządzie wieloosobowym współdziałania dwóch członków zarządu lub jednego członka zarządu wraz z prokurentem, zaś w przypadku zarządu jednoosobowego: członek zarządu uprawniony był do samodzielnej reprezentacji. Z odpisu Krajowego Rejestru Sądowego dotyczącego pozwanej Spółki (k.38 a.s.) wynika, iż w momencie składania oświadczenia woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zarząd Spółki był wieloosobowy, zatem podpisanie pisma z dnia 7 marca 2017r. tylko przez prokurenta samoistnego M. J. nie było zgodne z wyżej wskazaną reprezentacją Spółki. Strona apelująca formułując w związku z powyższym ustaleniem Sądu pierwszej instancji zarzut naruszenia prawa materialnego – art.109¹ § 1 K.c. w związku z art.205 § 2 K.s.h. nie dostrzegając, iż przepisy te nie miały zastosowania przy dokonywaniu przez pozwanego pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy. Strona pozwana jest osobą prawną zatem zgodnie z art.38 działa przez swoje

organy w sposób przewidziany w ustawie i opartym na niej statucie. Do powzięcia i złożenia oświadczenia woli, które przypisuje się osobie prawnej powołane są osoby fizyczne będące organem lub wchodzące w skład organu tej osoby prawnej (por. S. Grzybowski w: System prawa cywilnego tom I, Część ogólna, red. S. Grzybowskiego 1985, s.373). Ponadto zdolność do czynności prawnych pracodawców, będących (tak jak strona pozwana) jednostkami organizacyjnymi, w sprawach z zakresu prawa pracy została określona szerzej w art.3¹ § 1 K.p., zgodnie z którym za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

Jeżeli pracodawca jest osobą prawną posiadającą kolektywny, wieloosobowy (zbiorowy) organ, to czynności z zakresu prawa pracy mogą być dokonywane zarówno przez ów organ kolektywny – zgodnie z zasadą tzw. reprezentacji łącznej, ale również z mocy art.3¹ K.p. jednoosobowo przez wyznaczoną do tego osobę.

Zatem zgodnie z reprezentacją łączną pismo rozwiązujące z powodem umowę o pracę powinno zostać podpisane albo przez dwóch członków zarządu pozwanej Spółki albo przez jednego członka zarządu łącznie prokurentem (art.205 K.s.h.). Powyższą wykładnię potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 2005r. wydanym w sprawie o sygn. akt I PK 125/05 – OSNP 2006/21-22/322, w którym ponadto wyjaśnił, iż prokurent spółki handlowej może być uznany za osobę zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy w rozumieniu art.241²⁶ § 2 w zw. z art.3¹ § 1 K.p. Sąd Okręgowy podkreśla w związku z tym, iż ten ostatni przepis ma charakter przepisu szczególnego w stosunku do art.109¹ K.c. w zw. z art.205 § 3 K.s.h. i znajduje zastosowanie do składania przez pracodawcę oświadczeń woli w sprawach z zakresu prawa pracy. Ma to istotne konsekwencje dla rozważanej kwestii reprezentacji pozwanej Spółki albowiem M. J. (1) jako prokurent samoistny (uprawniony jednak na podstawie art.205 § 1 K.s.h. i umowy pozwanej Spółki (vide odpis KRS) do tak zwanej mieszanej reprezentacji łącznej (zob.Z. Kuncewicz, Współdziałanie prokurenta z członkiem zarządu spółki kapitałowej, Przegląd Sądowy 1998/6 s.27) mógłby reprezentować pozwaną Spółkę w sprawach z zakresu prawa pracy jednoosobowo na podstawie art.3¹ § 1 K.p., gdyby był osobą wyznaczoną do tego przez pracodawcę.

W toku procesu (w tym także w postępowaniu apelacyjnym) strona pozwana okoliczności tej nie wykazała, a w apelacji uprawnień M. J. (1) do reprezentowania pracodawcy upatrywała w treści art.109¹ § 1 K.c. w zw. z art.205 § 3 K.s.h. W ocenie Sądu drugiej instancji – jak już wcześniej zaznaczono – przepisy te nie mają jednak zastosowania do oceny zasad reprezentacji pozwanego w sprawach z zakresu prawa pracy.

Zgodnie z art.6 K.c. w zw. z art.300 K.p. na pozwanym ciążył ciężar dowodu okoliczności, iż M. J. (1) była osobą uprawnioną do reprezentacji pozwanego na podstawie art.3¹ § 1 K.p. jako osoba wyznaczona do tego przez pracodawcę, a nie jako prokurent samoistny w oparciu o powołane w apelacji przepisy. W postępowaniu apelacyjnym strona odwołująca się nie wykazała inicjatywy dowodowej w tym zakresie mimo znanych jej motywów pisemnych zaskarżonego rozstrzygnięcia odnośnie stwierdzonej wadliwości reprezentacji pozwanej Spółki. W tej sytuacji zarzuty apelacji dotyczące naruszenia art.109¹ § 1 K.c. i art.205 § 3 K.s.h. osadzone były w jurydycznej próżni, gdyż przepisy te nie były i nie mogły być przez Sąd pierwszej instancji stosowane.

Odnosząc się do ostatniego oznaczonego nr 6 zarzutu apelacji, dotyczącego rzeczywistych przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę Sąd Okręgowy uznaje, iż ustalenia i rozważania w tym zakresie Sądu pierwszej instancji oraz dokonana przez ten Sąd ocena materiału dowodowego były w pełni właściwe. Skoro przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia nie podlegały normatywnej kwalifikacji jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art.52 § 1 pkt 1 K.p., to wobec nabycia przez niego z tego tytułu prawa do odszkodowania z art. 56 §1 K.p., do rozwiązania łączącego strony procesu stosunku pracy dochodzi za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (art.97 § 3 K.p.). Nie oznacza to, iż automatycznie pracownik taki nabywa prawo do odprawy, o której mowa w art.8 w zw. z art.10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2016r. poz.1474 ze zm.). Należy jednak dostrzec, iż zebrany w postępowaniu pierwszoinstancyjnym materiał dowodowy w

sposób jednoznaczny wskazywał, iż rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem była likwidacja magazynu strony pozwanej w B. oraz magazynów w innych miejscach na terenie kraju, wiążąca się ze złą kondycją ekonomiczno – finansową Spółki i potrzebę jej restrukturyzacji organizacyjnej. Potwierdzały to jednoznacznie dowody z zeznań świadków M. P. (k.268 a.s.) oraz M. J. (1) (k.171 – 172 a.s.). Pierwszy z tych świadków podał, iż obecnie wszystkie magazyny Spółki (...) są zamknięte, a do połowy 2017r. zostały zamknięte magazyny w Z. i W., i z tego powodu byli zwalniani pracujący tam magazynierzy. Dodatkowo świadek wskazywał, iż sytuacja finansowa w pozwanej Spółce cały czas się pogarszała, były braki finansowe i redukcje zatrudnienia. Fakt zamknięcia magazynu w B. oraz konieczność podzielenia regionu, w którym jako przedstawiciel handlowy pracował powód pomiędzy dwóch innych przedstawicieli handlowych potwierdziła także świadek M. J. (k.172 i 172v.). Wynika z tego, iż w miejsce powoda nikt nie został przez pozwanego zatrudniony, a jego obowiązki przekazane zostały innym zatrudnionym przez pozwanego przedstawicielom handlowym z jednoczesną zmianą organizacyjną (likwidacją regionu sprzedaży, który był obsługiwany przez powoda). W tej sytuacji ustalenia i argumenty jurydyczne Sądu pierwszej instancji co do rzeczywistych przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę uprawniających go do odprawy z art.8 w zw. z art.10 ust.1 powołanej wyżej ustawy znajdowały pełne potwierdzenie w zebranych materiale dowodowym. Okoliczności powyższe Sąd Rejonowy wyeksponował w pisemnych motywach swego rozstrzygnięcia, a wywody apelacji stanowiły zwykłą polemikę, która pozbawiona była podstaw dowodowych. W tej sytuacji zarzut sprzeczności istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego sformułowany w pkt 6 apelacji także nie był uzasadniony.

Wyżej przedstawione motywy uzasadniały zatem oddalenie apelacji w całości na podstawie art.385 K.p.c. w związku z powołanymi wyżej przepisami.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł w punkcie II wyroku zgodnie z wyrażoną w art.98 § 1 i § 3 K.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Wobec przegrania sporu przez pozwanego został on obciążony także kosztami zastępstwa prawnego strony powodowej, poniesionymi przez nią w postępowaniu apelacyjnym. Koszty te ustalone zostały według stawek minimalnych adekwatnych dla:

- rodzaju dochodzonego roszczenia odszkodowawczego (§ 9 ust.1 pkt 1 w zw. z § 10 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w związku z uchwałą 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011r. I PZP 6/10 – opublik. W OSNP z 2011r. Nr 21 – 22, poz.268) w wysokości 120 zł;
- wartości przedmiotu sporu przy roszczeniu o zapłatę odprawy w wysokości 5.400 zł (§ 2 pkt 5 w związku z § 9 ust.1 pkt 2 powyższego rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r.) w wysokości 675 zł.

SSO Ewa Milczarek

SSO Janusz Madej SSO Maciej Flinik