

Sygn. akt VI P 758/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lipca 2019 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Beata Piórek
Ławnicy:	Alicja Furtak - Rozbicka Bogusław Mardyla
Protokolant:	st. sekr. sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 26 czerwca 2019 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o odszkodowanie

I. Oddala powództwo.

II. Zasądza od powoda M. G. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. kwotę 4050 zł (cztery tysiące pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 758/17

UZASADNIENIE

Powód M. G. pozwem z dnia 14 grudnia 2017 r. wniósł przeciwko (...) sp. z o.o. w W. (uprzednio (...) sp. z o.o. w W.) o zasądzenie na jego rzecz kwoty 87 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kosztów postępowania sądowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku dyrektora biura, z wynagrodzeniem miesięcznym 29 000 zł brutto.

Powód wskazał, że w dniu 23 października 2017 r. pozwany zawiesił go w wykonywaniu obowiązków, wynikających z pełnionego stanowiska do odwołania. Na czas odwołania, powodowi udzielono nieobecności całodziennej usprawiedliwionej, płatnej. Pozwany przedstawił powodowi do podpisu pismo zatytułowane porozumienie, w którym oprócz zawieszenia w świadczeniu pracy, powód został zobowiązany do powstrzymywania się dokonywania czynności, których dokonywał, podczas gdy świadczył pracę.

Następnie powód podał, że w piśmie z dnia 25 października 2017 r. skierowanym do prezesa pozwanej spółki V.R. wskazał na okoliczności towarzyszące podpisaniu porozumienia, a także na bezprzedmiotowość stawianych mu zarzutów oraz na negatywne skutki, jakie wywołała decyzja pracodawcy u powoda. Powód jednocześnie wskazał, że wobec sytuacji, w której się znalazł, złożył propozycję rozwiązania umowy na zasadzie porozumienia stron. Prezes zarządu pozwanej spółki odniosła się do kwestii podnoszonych przez powoda i wskazała, iż miał pełną i niczym ograniczoną swobodę w zawarciu porozumienia, a podjęte działania mają wyłącznie na celu przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego w przedmiocie konfliktu interesów. Powód dodał, iż prezes dodatkowo negatywnie odniosła się do propozycji rozwiązania stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron.

Powód podał, że w okresie od 1 listopada 2017 r. do dnia 28 listopada 2017 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Następnie powód wskazał, że pismem z dnia 15 listopada 2017 r. działając przez pełnomocnika zwrócił się do pozwanej spółki z wezwaniem do dopuszczenia do pracy po zakończeniu zwolnienia lekarskiego wskazując, iż działania pracodawcy nie znajdują oparcia w przepisach prawa i pozostają w sprzeczności z istotą stosunku pracy. Powód podniósł również, że zawarcie porozumienia nie było wynikiem porozumienia między stronami, a powód nie miał możliwości spokojnego przeanalizowania treści przedłożonego dokumentu, ani jego skonsultowania. W ocenie powoda działania pracodawcy naruszyły jego dobra osobiste, zwłaszcza godność, a w konsekwencji podstawowy obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika. **W piśmie wskazano, że wszelka korespondencja w przedmiotowej sprawie winna być kierowana na adres pełnomocnika powoda.** Pozwany w piśmie z dnia 22 listopada 2017 r. odniósł się do zgłoszonego wezwania, dołączając jednocześnie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powód podał, że w piśmie z dnia 24 listopada 2017 r. jego pełnomocnik odniósł się do stanowiska spółki w przedmiocie odmowy dopuszczenia powoda do pracy i jednocześnie odesłał otrzymane oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ze wskazaniem, iż nie posiadał umocowania do odbioru wszelkiej korespondencji związanej ze stosunkiem pracy powoda, a jedynie do odbioru korespondencji związanej ze zgłoszonym roszczeniem o dopuszczenie do pracy, a także nie był umocowany do odbioru oświadczenia ze skutkiem dla pracodawcy w zakresie rozwiązania stosunku pracy. Jednocześnie powód podał, że pismem z dnia 24 listopada 2017 r. został powiadomiony o fakcie odesłania pisma z dnia 17 listopada 2017 r. zawierające oświadczenie.

Następnie powód wskazał, że w dniu 29 listopada 2017 r. rozwiązał z pozwaną spółką umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z winy pracodawcy wobec dopuszczenia się przez pracodawcę wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków polegających na odmowie dopuszczenia go do pracy na stanowisku dyrektora biura G., w związku z uprzednio dokonany zawieszeniem (odsunięciem od świadczenia pracy), pozostającym w sprzeczności z istotą stosunku pracy i obowiązkiem pracodawcy umożliwienia pracownikowi faktycznego wykonywania pracy, tj. naruszenia art. 22 k.p. oraz naruszenia podstawowego obowiązku szanowania godności i innych dóbr osobistych wynikającego z treści art. 11¹ k.p. wskutek podważenia pozycji pracowniczej powoda w oczach pracowników, kontrahentów i klientów spółki.

Powód wskazał, iż w dniu 7 grudnia 2017 r. otrzymał korespondencję od pozwanej spółki, w której wskazywano, iż umowa o pracę z powodem rozwiązała się skutecznie w dniu 23 listopada 2017 r. wobec doręczenia wypowiedzenia pozwanego do umocowanego pełnomocnika na adres kancelarii. Do pisma dołączono także oryginał oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 17 listopada 2017 r. oraz kserokopię świadectwa pracy, w którym jako datę rozwiązania umowy o pracę wskazano 23 listopada 2017 r.. Ponadto, zwrócono uwagę, iż podstawy wskazane przez powoda w wypowiedzeniu, pozwana uznaje za nieprawidłowe.

Zdaniem powoda, pozwana spółka nie doręczyła mu skutecznie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 23 listopada 2017 r., co w konsekwencji skutkuje tym, iż stosunek pracy nawiązany pomiędzy stronami faktycznie uległ rozwiązaniu w dniu 29 listopada 2017 r. wobec złożonego przez powoda oświadczenia pracodawcy. Powód podniósł, że wbrew twierdzeniom pozwanej, przesyłka nie była dwukrotnie awizowana, co więcej

powód nie otrzymał żadnej informacji o przesłaniu przez pracodawcę korespondencji, tj. informacji o awizowaniu przesyłki i pozostawieniu jej w placówce pocztowej. Powód podał, że nie miał możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia. Oświadczenie pracodawcy nie było awizowane, a przesłane pełnomocnikowi oświadczenie, z uwagi na brak umocowania do odbioru korespondencji związanej z rozwiązaniem umowy o pracę zostało odesłane pozwanej. W ocenie powoda, w dniu 29 listopada 2017 r. stosunek pracy trwał, a powód miał możliwość skutecznego złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy wobec odmowy dopuszczenia powoda do pracy. Wobec powyższego, powód podniósł, iż przysługuje mu ochrona praw na podstawie art. 56 k.p..

Powód podniósł, iż z treści udzielonego pełnomocnictwa w żaden sposób nie wynika, aby ustanowiony przez niego pełnomocnik, został ustanowiony do odbioru, jak podniósł pozwany, wszelkiej korespondencji związanej ze stosunkiem pracy łączącego powoda z pozwaną spółką. W ocenie powoda, dokonanie przez spółkę doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (a nie o wypowiedzeniu umowy o pracę), jak się wskazuje w piśmie z dnia 1 grudnia 2017 r. na adres kancelarii, należy uznać za bezskuteczne. Do dnia 29 listopada 2017 r. powód wskazał, iż nie zapoznał się z treścią oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 17 listopada 2017 r.. Wobec czego wedle powoda, nieprawidłowo została ustalona przez spółkę data zakończenia stosunku pracy na dzień 23 listopada 2017 r., a w sytuacji odmowy dopuszczenia go do pracy, złożone w dniu 29 listopada 2017 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 §1¹ k.p. uznać należy za skuteczne.

Niezależnie od powyższego powód wskazał, iż pozwana spółka dokonując rozwiązania bez wypowiedzenia łączącej ją umowy o pracę z powodem dopuściła się naruszeń prawa. W ocenie powoda, pozwany przekroczył jednomiesięczny termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia wskazany w art. 52 § 2 k.p..

Powód odnosząc się do poszczególnych zarzutów mu postawionych wskazał w pierwszej kolejności, iż zaraportował samodzielnie istnienie potencjalnego konfliktu interesów bezpośrednio do zarządu pozwanej spółki w dniu 12 października 2016 r.. Dodatkowo, dnia 30 marca 2017 r. powód wyjaśnił szczegółowo jakich rodzajów aktywności i jakich projektów ten konflikt może dotyczyć. W związku z negatywną opinią dotyczącą powyższego powód podał, że **zobowiązał się w dniu 31 maja 2017 r. do zakończenia wszelkich aktywności pozwana pozwaną spółką do końca 2017 r.**, które mogłyby potencjalnie stanowić konflikt interesów. Nadto powód wskazał, iż na życzenie zarządu pozwanej spółki przesłał deklarację podatkową za rok 2016, z której jasno wynikało, że jedynym źródłem dochodu powoda jest praca u pozwanego.

Dodatkowo powód podał, iż w dniu 29 września 2017 r. złożył oświadczenie potwierdzające wszystkie wcześniejsze informacje opracowane na nowym formularzu obowiązującym w spółce, tzw. (...), w którym poinformowano o współpracy z (...). **Powód podniósł, że nigdy nie współpracował i nie łączyła go żadna umowa o współpracę ze spółką (...) sp. z o.o..** Powód wskazał, iż współpracował ze spółką w zakresie ustalenia zagrożenia istnienia potencjalnego konfliktu interesów. Przedstawił bez zastrzeżeń żądane dokumenty i wyjaśnienia, w tym takie, których okazywać nie miał obowiązku.

Odnosząc się do pkt 2 rozwiązania umowy o pracę powód podał, że praca na stanowisku dyrektora biura oraz prokurenta spółki była związana z pracą w nadgodzinach i znacząco wykraczała poza 8 godzinny dzień i 40 godzinny tydzień pracy. Powód wskazał, że w roku 2012 został równoległe powołany do pełnienia funkcji dyrektora biura w G. i był odpowiedzialny za restrukturyzację biura w S. na stanowisku dyrektora. W ciągu roku od objęcia przez powoda stanowiska dyrektora biura w S., biuro to przekroczyło próg rentowności. Powód podniósł, że już w roku 2014 biuro w S. zostało laureatem nagrody (...) za współpracę z biurem(...) przy projekcie fabryki (...)w H..

Następnie powód wskazał, że w roku 2013 został dodatkowo odpowiedzialny za biuro T. w K., oprócz stanowiska dyrektora biura w G. i w S., gdzie konieczne było przeprowadzenie restrukturyzacji. W roku 2014 powód został członkiem (...) oraz Prokurentem, w roku 2016 był dodatkowo przez 6 miesięcy dyrektorem biura w W. i jednocześnie w G.. Powód podniósł, iż praca równoległe na kilku kluczowych, eksponowanych i decyzyjnych stanowiskach wiązała się z dużą odpowiedzialnością, wyjazdami służbowymi, pracą w nadgodzinach, z a która nigdy nie otrzymywał

dodatkowego wynagrodzenia. Wiązało się to z korzystaniem z telefonu służbowego i komputera poza godzinami pracy, w tym w nocy (współpracując np. z biurem w W.) oraz w weekendy.

Powód podał, że kategorycznie zaprzecza, aby kiedykolwiek posiadał wizytówkę spółki (...) sp. z o.o. i aby podawał na niej nr telefonu służbowego należącego do pracodawcy. Dodatkowo podał, że o fakcie współpracy z (...) informował pracodawcę kilkakrotnie (12.10.2016 r., 30.03.2017 r., 26.09.2017 r.) i zobowiązał się zakończyć tę współpracę do końca 2017 r., o czym pracodawca wiedział i na co wyraził zgodę.

Następnie powód wskazał, że nie jest w stanie odnieść się do zarzutu wskazanego w pkt 3 oświadczenia, bez podania przez pozwaną konkretnych przykładów naruszeń. Powód podał, że został pozbawiony dostępu do służbowego komputera i telefonu w związku z czym nie dysponuje archiwum firmowej skrzynki e-mail. W ocenie powoda, nie dopuścił się on zarzucanych mu naruszeń, a ewentualne przykłady mogą być wyjęte z kontekstu i nie pokazywać całego obrazu sytuacji.

W następnej kolejności powód wskazał, że powoływanie się na wiadomość e-mail z dnia 6 grudnia 2016 r., o nieznaney treści nie może stanowić uzasadnionej przyczyny dla rozwiązania umowy o pracę w dniu 17 listopada 2017 r., bowiem pozwany miał dostatecznie dużo czasu na reakcję w tym zakresie. Poza tym powód podał, iż przedmiotowy regulamin został przez niego podpisany.

Powód zaprzeczył, jakoby kiedykolwiek współpracował i aby łączyła go umowa o współpracy ze spółką (...) sp. z o.o..

Powód podniósł, iż analizując całość prowadzonej korespondencji stan faktyczno-prawny oraz kontekst sytuacji stwierdza, że podane przez pracodawcę w piśmie z dnia 17 listopada 2017 r. przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są próbą odwrócenia uwagi od prawdziwej przyczyny i motywacji działań pracodawcy. W istocie w ocenie powoda, chodzi o uniknięcie wypłaty odprawy pieniężnej oraz wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w związku z planowaną likwidacją stanowiska powoda. Powód dodał, że prezes pozwanej V. R. na spotkaniu z pracownikami biura w G. w dniu 25 października 2017 r. stwierdziła, iż „Zawieszenie i ewentualne rozwiązanie umowy z dyrektorem biura M. G. wiąże się z wprowadzeniem nowej strategii i struktury organizacyjnej spółki (...) sp. z o.o. wzorowanej na tzw. „Systemie rosyjskim”, w której to nie ma dyrektorów w biurach lokalnych.” (pозew, k. 2-9)

Pozwany (...) sp. z o.o. w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany przyznał, iż powód był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku kierowniczym (Dyrektora Biura w G.) i wskazał, że w umowie o pracę z dnia 23 sierpnia 2010 r. powód zobowiązał się w czasie zatrudnienia w (...), iż nie będzie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności pracodawcy. Pozwany podał, że za działalność konkurencyjną strony uznały wszelkie działania zbieżne (choćby częściowo) z zakresem faktycznej lub prawnej (podstawowej lub ubocznej) działalności pracodawcy, która mogłaby wpłynąć niekorzystnie na jego sytuację finansową, prawną, rynkową lub wyniki ekonomiczne, a m.in. występowanie w charakterze agenta, przedstawiciela pełnomocnika czy prokurenta podmiotów konkurencyjnych; **prowadzenie przez pracownika na własny rachunek lub na rzecz i na rachunek innego konkurencyjnego przedsiębiorcy takiej samej działalności gospodarczej, jaką prowadzi pracodawca. [treść § 6 ust. 1 umowy o pracę]**

Ponadto pozwany wskazał, że powód w umowie o pracę złożył oświadczenie, że przyjął do wiadomości treść obowiązujących u pracodawcy regulaminów, kodeksu postępowania etycznego i zasad regulujących pracę oraz zobowiązał się przestrzegać postanowień tam zawartych. Pozwany podniósł, że w kodeksie postępowania etycznego obowiązującym od dnia 1 stycznia 2007 r. podano, iż w kontaktach z klientami i partnerami biznesowymi wszyscy pracownicy i członkowie zarządu są zobowiązani unikać zachowań sprzecznych z obowiązującymi krajowymi przepisami o konkurencji, mogących prowadzić do ewentualnego wykluczenia (...) z procedury przetargowej oraz innych zachowań niezgodnych z prawem. W kodeksie postępowania etycznego, który wszedł w życie 1 listopada 2012 r. (a powód potwierdził zapoznanie się z nim) wprowadzono pkt 4.5. „Unikanie konfliktu interesów”. Pozwany

nadmienił także, iż powodowi był także znany regulamin pracy w brzmieniu obowiązującym od kwietnia 2016 r., gdzie w § 12 dodano następujący zapis „Pracownik zobowiązany jest do unikania wszelkich sytuacji mogących powodować ewentualny konflikt interesów pracodawcy”.

Następnie pozwany podał, że w dniu 15 marca 2016 r. została utworzona spółka z o.o. (...); formalnie udziały w tej spółce objęte zostały przez P. C. i M. M.. P. C. został wybrany do pierwszego zarządu spółki. Nadto, w dniu 4 kwietnia 2016 r. została zawarta umowa sp.k. pod firmą (...) sp. z o.o. sp.k.. Przedmiotem działania obu ww. spółek były kompleksowe usługi w zakresie realizacji inwestycji, a zatem w ocenie pozwanego działalność konkurencyjna względem (...) sp. z o.o.. **Pozwany wskazał, że powód był od początku istnienia (...) sp. z o.o. i (...) sp. z o.o. sp. k. zaangażowany osobiście w działalność tych podmiotów. W dniu 17 marca 2016 r. miał już założony adres poczty elektronicznej na domenę (...); w dniu 26 i 27 marca 2016 r. korespondował w sprawie wykonania wizytówek; m.in. dla siebie jako architekta firmy (...) sp. z o.o. sp.k.(choć w tym czasie ta sp. nie została jeszcze zawiązana). Pozwany podniósł, iż na owych projektach wizytówek umieszczono służbowy nr telefonu powoda.**

Pozwany wskazał, że biorąc pod uwagę fakt, że jako dyrektor biura zajmował się pozyskiwaniem klientów i negocjacjami, miał pełen dostęp do baz danych, należących do (...) sp. z o.o.. Dane te w ocenie pozwanego, powód wykorzystywał w pozyskiwaniu zamówień dla C. P., posługując się sprzętem pracodawcy; co więcej działania te były podejmowane w czasie godzin pracy.

W następnej kolejności pozwany podał, że jesienią 2016 r. wbrew treści zobowiązania wynikającego z oświadczenia z dnia 12 października 2016 r. powód współpracował z firmą konkurencyjną, tj. (...) z siedzibą w S. i wykonywał projekt budowlany dla budynku hotelowego Hotel (...) sp. z o.o. sp. k.. O tym fakcie powód poinformował pozwanego dopiero w dniu 30 marca 2017 r. (nie uzyskują zgody na kontynuację współpracy przy tym projekcie).

Pozwany nadmienił, że powód posługiwał się równolegle trzema adresami poczty elektronicznej: (...), (...) oraz (...)

Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, pozwany wskazał, że zarząd pozwanej spółki doszedł do przekonania, że powód wykorzystywał informacje, z którymi zapoznawał się, wykonując pracę w (...) sp. z o.o., do pozyskiwania zleceń dla konkurencyjnej działalności (...). Czynił tak wbrew nałożonym w umowie o pracę, regulaminach i kodeksie postępowania etycznego zobowiązaniom poufności, działając w celu osiągnięcia korzyści majątkowej. Pozwany podał, że dostęp do portfela zamówień stanowi niewątpliwie tajemnicę przedsiębiorstwa, którą powód naruszył i wykorzystał na rzecz konkurencyjnej działalności kierując zlecenia do innych podmiotów gospodarczych, z pominięciem swego pracodawcy.

Pozwany podniósł, iż o łamaniu przez powoda zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej, zarząd spółki dowiedział się w toku postępowania wyjaśniającego dotyczącego innego pracownika – dyrektora biura (...) w K. (A. Ł.); zapoznając się z zawartością służbowej poczty elektronicznej ww. pracownika.

W tej sytuacji, pozwany wskazał, że w dniu 23 października 2017 r. zawarł z pracownikiem porozumienie, w którym zawiesił powoda w wykonywaniu obowiązków wynikających z pełnionego stanowiska. Jak wynika z treści tego porozumienia, pozwany podał, że w dniu 23 października 2017 r. postępowanie wyjaśniające było jeszcze w tej dacie w toku. Dodatkowo pozwany podał, że zgodnie z polityką firmy zorganizował oficjalne spotkanie, na które zaprosił powoda w celu uzyskania od niego pełnych wyjaśnień w sprawie. Powód na ww. spotkanie się nie stawił, co w ocenie pozwanego potwierdza jego lekceważący stosunek do pracodawcy i brak woli współdziałania.

W tej sytuacji pozwany podniósł, że zmuszony był złożyć powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Oświadczenie to zostało doręczone powodowi w dniu 23 listopada 2017 r. (na ręce pełnomocnika umocowanego w sprawach związanych z zatrudnieniem w (...) sp. z o.o.).

W ocenie pozwanego, powód niezasadnie kwestionuje fakt, iż w dniu 23 listopada 2017 r. oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia doszło do niego w taki sposób, że mógł się

zapoznać z jego treścią. W tym bowiem dniu, oświadczenie (...) sp. z o.o. o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało doręczone pełnomocnikowi powoda umocowanemu do reprezentacji sprawie zatrudnienia powoda w (...) sp. z o.o. w szerokim zakresie. Pozwany nadmienił, że w treści pełnomocnictwa z dnia 10 listopada 2017 r., które uprzednio zostało przedstawione pozwanej spółce wskazano:

„udzielam ..pełnomocnictwa do składania w moim imieniu materialnoprawnych oświadczeń woli, a także do występowania przed sądami i organami administracji w sprawach związanych z moim zatrudnieniem w (...) sp. z o.o.”

Pozwany podniósł, iż trudno sobie wyobrazić sytuację, w której profesjonalny pełnomocnik reprezentujący klienta w sporze z pracodawcą nie przedstawił mu dokumentu pochodzącego od pracodawcy takiego jak oświadczenie o rozwiązaniu umowy. Jednak treść przedłożonego pozwanej pełnomocnictwa udzielonego radcy prawnemu J. M. (1) w ocenie pozwanego wskazuje, iż samo złożenie oświadczenia na ręce pełnomocnika przesądziło o skutecznym doręczeniu powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Dodatkowo pozwany wskazał, że wnosząc pozew z żądaniem zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, powód przyznał, iż oświadczenie pracodawcy z dnia 22 listopada 2017 r. wywołało oczekiwany skutek, a zatem musiało dotrzeć do powoda zanim złożył on pozwanej oświadczenie z dnia 29 listopada 2017 r. o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p..

W ocenie pozwanego oświadczenie powoda z dnia 29 listopada 2017 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹k.p. nie mogło wywołać skutku prawnego, bowiem stosunek pracy powoda ustał z dniem 23 listopada 2017 r. (na skutek rozwiązania przez pracodawcę). Co więcej, według pozwanego wskazana przez powoda przyczyna rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55§1¹k.p. nie istniała; zawieszenie powoda w wykonywaniu obowiązków wynikających z pełnionego przez niego stanowiska - dyrektora biura – będące elementem porozumienia zawartego pomiędzy powodem a pozwanym w dniu 23 października 2017 r. – było konieczne do zabezpieczenia interesów pracodawcy i uzasadnione wagą naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda.

Następnie pozwany podał, że powód wielokrotnie w sposób świadomy i z premedytacją naruszył obowiązek wynikający z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., angażując się w działalność konkurencyjnych przedsiębiorstw, nadużywając zaufania jakim obdarzył go pracodawca, wykorzystując informacje poufne, zasoby pracodawcy i personel działał na szkodę spółki (...) sp. z o.o..

Dodatkowo pozwany podniósł, iż wszystkie podane w oświadczeniu okoliczności są prawdziwe i uzasadniały rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 2 k.p..

Pozwany wskazał, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nie był sam fakt istnienia po stronie powoda potencjalnego konfliktu interesów związanego z zaangażowaniem powoda w konkurencyjną działalność, lecz cały szereg zachowań sprzecznych z interesem pracodawcy, nieetycznych i sprzecznych z prawem. Dopiero trwające kilka tygodni postępowanie wyjaśniające przeprowadzone przez pracodawcę, w tym analiza wiadomości e-mail na służbowych skrzynkach poczty elektronicznej powoda, analiza akt rejestrowych kilku spółek, rozmowy przeprowadzone z pracownikami biura w K., pozwoliły Zarządowi pozwanej spółki poznać istotę naruszeń jakich dopuścił się powód, a także inni pracownicy na kierowniczych stanowiskach w pozwanej spółce. Pozwany podkreślił, iż przyjąć należy, że miesięczny termin na złożenie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. rozpoczął bieg nie wcześniej niż w dniu 23 października 2017 r. (jak wynika z treści porozumienia pomiędzy stronami w tej dacie **postępowanie wyjaśniające było w toku**). Na tej podstawie w dniu 17 listopada 2017 r. pozwana spółka podjęła decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy. (odpowiedź na pozew, k. 50-58)

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. G. był zatrudniony w pozwanej spółce (...) sp. z o.o. w W. (nazwa pozwanego po zmianach) na podstawie umowy o pracę poczynawszy od dnia 1 czerwca 2010 r., początkowo na okres próbny, a z dniem 1 września 2010 r. na czas nieokreślony.

W oparciu o powyższe umowy o pracę powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku dyrektora biura, z wynagrodzeniem miesięcznym 29 000 zł brutto.

Zgodnie z § 6 ust. 1-2 umowy o pracę z dnia 25 marca 2010 r. strony ustaliły, że pracownik zobowiązuje się w czasie trwania umowy o pracę do powstrzymywania się od wszelkiej działalności biznesowej oraz nie będzie podejmował żadnej działalności biznesowej (płatnej i bezpłatnej) poza (...). W szczególnych sytuacjach **pracodawca może na pisemny wniosek pracownika wyrazić zgodę na podjęcie dodatkowej (płatnej) działalności biznesowej, jeżeli nie pozostaje to w sprzeczności z interesem pracodawcy.**

Natomiast zgodnie z § 6 ust. 1-3 umowy o pracę z dnia z 23 sierpnia 2010 r. powód zobowiązał się **w okresie zatrudnienia** u pracodawcy nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę, a określonej w dokumentach statutowych pracodawcy. Za działalność konkurencyjną uznaje się wszelkie działania, zbieżne (choćby częściowe) z zakresem faktycznej lub prawnej (podstawowej lub ubocznej) działalności pracodawcy, która mogłaby wpłynąć niekorzystnie na jego sytuację finansową, prawną, rynkową lub wyniki ekonomiczne, a w szczególności:

- a) zasiadanie w organach statutowych zarządzających spółkami prawa handlowego prowadzących zblizoną działalność wobec pracodawcy,
- b) występowanie w charakterze agenta, przedstawiciela, pełnomocnika czy prokurenta podmiotów konkurencyjnych,
- c) **prowadzenie przez pracownika na własny rachunek lub na rzecz i na rachunek innego konkurencyjnego przedsiębiorcy takiej samej działalności gospodarczej, jaką prowadzi pracodawca.**

Nadto, powód zobowiązał się nie świadczyć pracy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na jakiegokolwiek innym podstawie, na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy.

Jednocześnie powód zobowiązał się do powstrzymywania od działalności sprzecznej z prawem, dobrymi obyczajami lub innej działalności, która zagraża lub narusza interes pracodawcy.

Miejscem pracy powoda był G. (z możliwością delegacji krajowych).

(**dowód:** umowy o pracę z dnia 25 marca 2010 r., 23 sierpnia 2010 r., k. 1-9, 10-18 akt osobowych powoda cz. B; informacja dot. zmiany nazwy pracodawcy, k. 19 akt osobowych powoda cz. B; aneksy do umowy o pracę z dnia 1 października 2011 r., 1 sierpnia 2012 r., 2 kwietnia 2013 r., 1 sierpnia 2013 r., 1 września 2013 r., 1 października 2014 r., 11 czerwca 2015 r., 4 grudnia 2015 r., k. 20, 18, 31, 36, 37-39, 45-46, 53-54, 58-59 akt osobowych powoda cz. B; świadectwo pracy, k. 17-17v akt osobowych powoda cz. C)

Pozwana spółka w dniu 10 stycznia 2018 r. zmieniła nazwę z (...) sp. z o.o. na (...) sp. z o.o..

(...) sp. z o.o. jest spółką świadcząca kompleksowe usługi w zakresie realizacji inwestycji komercyjnych, przemysłowych i infrastrukturalnych.

(okoliczność bezsporna, a nadto dowód: pełen odpis z KRS, k. 267-273; wydruk ze strony internetowej (...) sp. z o.o., k. 275-275v; wydruk struktury organizacyjnej, k. 479)

Powód przyjął do wiadomości treść obowiązujących u pracodawcy regulaminów, kodeksu postępowania etycznego (kodeks postępowania etycznego, k. 159-161v) i zasad regulujących pracę oraz zobowiązał się przestrzegać postanowień tam zawartych.

Zgodnie z § 12 ust. 6 regulaminu pracy do podstawowych obowiązków pracownika należy, m.in. zachowanie w tajemnicy informacji technicznych, technologicznych, handlowych lub organizacyjnych, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Natomiast § 13 ust. ww. regulaminu stanowił, iż pracownik w godzinach pracy nie może wykonywać prac niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy. (regulamin pracy wraz z załącznikiem , k. 101-126)

Zgodnie z regulaminem pracy w brzmieniu obowiązującym **od kwietnia 2016 r., w § 12 dodano następujący zapis „Pracownik zobowiązany jest do unikania wszelkich sytuacji mogących powodować ewentualny konflikt interesów pracodawcy”. (regulamin pracy uwzględniający zmiany wraz z załącznikami, k. 128-142, k. 144-157)**

Zgodnie z kodeksem postępowania, beneficjentem sukcesu koncernu (...) są wszyscy jego pracownicy. Warunkiem tego jednak jest, aby każdy pracownik działał w jak najlepszym interesie firmy. Nikt nie może realizować własnych interesów, działając na szkodę koncernu.

Osoby, których dotyczą ewentualne konflikty interesów, muszą same poinformować o nich swoich przełożonych oraz poddać je weryfikacji. Szczegóły postępowania zawarte są w wytycznych uczciwego postępowania. (dział 4.5. unikanie konfliktów interesów)

(**dowód:** e-mail dot. kodeksu postępowania etycznego - materiały szkoleniowe, k. 163-167; informacja o zapoznaniu się z kodeksem etycznym, k. 169; certyfikaty, k. 171-173)

W dniu 15 marca 2016 r. została utworzona spółka z o.o. (...); formalnie udziały w tej spółce objęte zostały przez P. C. i M. M.. P. C. został wybrany do pierwszego zarządu spółki. Nadto, w dniu 4 kwietnia 2016 r. została zawarta umowa sp.k. pod firmą (...) sp. z o.o. sp.k.. Przedmiotem działania obu ww. spółek były kompleksowe usługi w zakresie realizacji inwestycji.

Powód był zaangażowany w działalność (...) sp. z o.o. i (...) sp. z o.o. sp. k. jeszcze przed rejestracją tych spółek , o czym nie poinformował pozwanego pracodawcy. **W dniu 17 marca 2016 r. miał już założony adres poczty elektronicznej na domenie (...); w dniu 26 i 27 marca 2016 r. korespondował w sprawie wykonania wizytówek; m.in. dla siebie jako architekta firmy (...) sp. z o.o. sp.k.(choć w tym czasie ta sp. nie została jeszcze zawiązana). Na wizytówkach umieszczono służbowy (pozwaney spółki (...)) nr telefonu powoda samowolnie i bez wiedzy i zgody pozwanego pracodawcy powoda . W lipcu 2016 P. C. udziałowiec spółki (...) sp. z o.o. sp. komandytowa – przesłał powodowi wniosek do Banku (...) o wydanie kart debetowych dla powoda w spółkach (...) sp.z o.o. i (...) sp.z o.o. sp. komandytowa . k. 210-217 . O działaniach tych powód nie informował pozwanej spółki , która dowiedziała się o powyższych okolicznościach w trakcie postępowania wyjaśniającego prowadzonego w październiku i listopadzie 2017r.**

Powód był cenionym pracownikiem o wysokich kompetencjach , jako dyrektor biura zajmował się pozyskiwaniem klientów i negocjacjami, miał pełen dostęp do baz danych, należących do (...) sp. z o.o.

W nawiązaniu do zawartej umowy o pracę oraz w związku z faktem prowadzenia przez powoda działalności gospodarczej lub innej, której zakres częściowo pokrywa się z działalnością pracodawcy, pracownik i pracodawca w dniu 12 października 2016 r. oświadczyli:

1. Pracodawca jest świadomy faktu, iż pracownik prowadzi działalność konkurencyjną wobec działalności prowadzonej przez pracodawcę, która określona jest w dokumentach statutowych spółki.
2. Pracownik zobowiązuje się, iż w godzinach pracy u pracodawcy nie będzie wykonywać pracy na rzecz jakiegokolwiek podmiotu, aniżeli pracodawca.
3. Pracownik zobowiązuje się, iż będąc zatrudnionym u pracodawcy powiadomi go o każdej sytuacji wywołującej konflikt interesów lub mogącej w ramach obiektywnych okoliczności być uznanymi za działalność konkurencyjną wobec pracodawcy.
4. Pracownik zobowiązuje się ponadto, iż nie będzie świadczyć usług na rzecz jakiegokolwiek podmiotu, który jest jednocześnie klientem pracodawcy chyba, że pracodawca udzieli mu każdorazowo zgody na świadczenie usług po uprzednim zgłoszeniu takiego wniosku na piśmie przez pracownika.
5. **Pracownik zobowiązuje się do powstrzymywania od działalności sprzecznej z prawem, dobrymi obyczajami lub innej działalności, która zagraża lub narusza interes pracodawcy.**
6. **Strony jednocześnie uznają, iż niezależnie od powyższych ustaleń pracownik nie może świadczyć usług na rzecz podmiotu prowadzącego wobec pracodawcy działalność konkurencyjną.**
7. Pracownik zobowiązuje się nie wykorzystywać żadnych informacji, jakie uzyskał w związku z wykonywaniem obowiązków wynikających z umowy z pracodawcą do innych celów niż służących wykonywaniu obowiązków zawartych w umowie z pracodawcą (pracownik oświadcza, że nie wykorzysta żadnych informacji, dokumentów, danych uzyskanych od pracodawcy do jakichkolwiek prywatnych celów, a w przypadku naruszenia tego obowiązku pracownik zobowiązuje się pokryć szkodę wyrządzoną pracodawcy na skutek naruszenia ww. obowiązków).

W dniu 30 marca 2017 r. powód poinformował pozwanego, że prowadzi działalność przy następujących projektach:

1. Budynek hotelowy

- Adres: S. przy ul. (...)
- Inwestor: (...) sp. z o.o.
- Branża: architektura
- Pełniona funkcja: generalny projektant na etapie projektu budowlanego i pełnienie nadzoru autorskiego na budowie

2. Budynek hotelowy

- Adres: S. przy ul. (...)
- Inwestor: Hotel (...) sp. z o.o. sp. k.
- Branża: architektura
- Pełniona funkcja: generalny projektant na etapie projektu budowlanego i pełnienie nadzoru autorskiego na budowie

3. Budynek biurowy

- Adres: G. przy alei (...)
- Inwestor: (...) sp. z o.o.

- Branża: architektura
- Pełniona funkcja: projektant/project manager na etapie przygotowania inwestycji, projektowania i budowy

4. Budynek magazynowy

- Adres: G. przy ul. (...)
- Inwestor: (...) sp. z o.o.
- Branża: architektura
- Pełniona funkcja: projektant/project manager na etapie przygotowania inwestycji, projektowania i budowy

Pracodawca nie wyraził na prowadzenie ww. działalności przez powoda, umieszczając na przedmiotowym oświadczeniu adnotację prezesa pozwanej V.R.: „poinformowana, nie wyrażam zgody, obowiązkowe wycofanie z tematu, w ciągu max 2 miesięcy.”

Powód na dzień 31 maja 2017 r. umieścił adnotację, iż tematy 2 i 4 zostały zakończone, na zamknięcie tematów 1 i 3 z powodów administracyjno-formalnych potrzebuje czasu do końca 2017 r.

Powód jednocześnie nie ujawnił, w ramach jakich podmiotów świadczy ww działalność.

Jesienią 2016 r. powód współpracował z firmą konkurencyjną, tj. (...) z siedzibą w S. i wykonywał projekt budowlany dla budynku hotelowego Hotel (...) sp. z o.o. sp. k.. O tym fakcie powód poinformował pozwanego dopiero w dniu 30 marca 2017 r., jak wyżej (nie uzyskując zgody na kontynuację współpracy przy tym projekcie), ani nie ujawnił podmiotu, na rzecz którego świadczył usługi.

Powód posługiwał się równoległe trzema adresami poczty elektronicznej:

- (...),
- (...),
- (...), o czym nie wiedział pozwany pracodawca do czasu przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w październiku i listopadzie 2017r.

Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego zarząd pozwanej spółki doszedł do przekonania, że powód wykorzystywał informacje, z którymi zapoznawał się, wykonując pracę w (...) sp. z o.o., do pozyskiwania zleceń dla konkurencyjnej działalności (C. P.).

O łamaniu przez powoda zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej, zarząd spółki dowiedział się w toku postępowania wyjaśniającego dotyczącego innego pracownika – dyrektora biura (...) w K. (A. Ł.); zapoznając się z zawartością służbowej poczty elektronicznej ww. pracownika w miesiącach październiku i listopadzie 2017r.

(**dowód:** oświadczenie z dnia 12 października 2016 r., k. 31, 175, informacja dot. prowadzonej przez powoda działalności konkurencyjnej, k. 30, 175v-176; korespondencja e-mail, k. 177-177v, 179-184; umowa sp. (...) sp. z o.o. wraz z postanowieniem z dnia 17 marca 2016 r. o wpisie tej spółki do KRS oraz wydruk KRS, k. 186-195v; akt notarialny Rep. A nr (...) z dnia 4 kwietnia 2016 r. – umowa spółki komandytowej (...) sp. z o.o. wraz z postanowieniem z dnia 11 kwietnia 2016 r. o wpisie tej spółki do KRS oraz wydrukiem aktualnym KRS tej spółki, k. 197-205v; e-mail z dnia 27 lutego 2017 r. wraz z załącznikiem, k. 207-208; e-mail z dnia 2 lipca 2016 r. wysłanej przez P. C. do powoda wraz z załącznikiem, k. 210-214; e-mail z dnia 27 marca 2016 r. wraz z załącznikiem, k. 216-217; e-mail z dnia 17 marca 2016 r., którą powód wysłał sam do siebie z adresu (...) na adres służbowy (test), k. 219; e-mail z dnia 1 grudnia 2015r. od B. S. do powoda, k. 221; e-mail z dnia 29 listopada 2016 r.

powoda do A. Ł. oraz wiadomości wcześniejszych, k. 223-224; e-mail z dnia 16 marca 2016 r. od L. P. do powoda oraz wiadomości wcześniejszych, k. 226-226v; e-mail z dnia 19 maja 2016 r. od M. M. do powoda i wiadomości wcześniejszych, k.228-228v; e-mail z dnia 8 marca 2016 r. od P. S. do powoda i wiadomości wcześniejszych, k. 230-234; e-mail z dnia 29 marca 2016 r. od R. P. do powoda, k. 236-237; e-mail z dnia 16 marca 2016 r. od L. P. do powoda i wiadomości wcześniejszych, k. 239-239v; e-mail z dnia 4 listopada 2016 r. od P. V. do M. F. i powoda wraz z załącznikiem , k. 241-246; korespondencja sms pobrana z telefonu służbowego powoda (wydruki wiadomości sms), k. 248-265; wydruk ze strony internetowej C. P. oraz ulotki, k. 277-279v; informacja z ZUS, k. 362-363; oświadczenie z dnia 19 marca 2018 r., k. 480; korespondencja elektroniczna - tłumaczenie, k. 507-520; zeznania świadka K. S., k. 329-332 (nagranie czas: 00:07:42-00:45:28); zeznania świadka K. B. (1), k. 332- 338 (nagranie czas: 00:46:40-01:44:03); zeznania świadka V.R. k. 399-403 (nagranie czas:00:01:34-00:41:09); zeznania świadka A. T., k. 418v-419v (nagranie czas: 00:03:03-00:29:50); zeznania świadka A. P., k. 419v-420 (nagranie czas: 00:34:32-00:49:10); zeznania świadka D. W., k. 420-420v (nagranie czas: 00:49:11-00:57:23); zeznania świadka K. C., k. 420v-421 (nagranie czas: 00:58:33-01:13:18); zeznania świadka A. B., k. 421 (nagranie czas: 01:13:19-01:18:59); zeznania świadka B. S., k. 482-482v (nagranie czas: 00:16:14-00:35:55); zeznania świadka A. K., k. 483-486 (nagranie czas: 00:37:29-01:34:03); zeznania świadka P. C., k. 486-487 (nagranie czas: 01:34:44-01:55:46); zeznania świadka M. F., k. 487v-488 (nagranie czas: 01:55:47-02:17:30); zeznania świadka S. M., k. 488-489 (nagranie czas: 02:17:31-02:34:50); zeznania powoda, k. 489v-492v (nagranie czas: 02:36:35-03:48:40); zeznania członka zarządu pozwanej J. K., k. 493-494v (nagranie czas: 03:51:38-04:31:38))

W związku z podejmowaniem czynności zawodowych w podmiotach konkurencyjnych i prowadzeniem działalności konkurencyjnej oraz trwającym w tej sprawie postępowaniem wyjaśniającym, w drodze porozumienia z powodem strony ustaliły, że od dnia 23 października 2017 r. powód zostaje zawieszony w wykonywaniu obowiązków, wynikających z pełnionego stanowiska do pisemnego odwołania.

Jednocześnie pracodawca odwołał wszelkie pełnomocnictwa udzielone powodowi od dnia 23 października 2017 r., w tym zawiesił do odwołania uprawnienia wynikające z udzielonej powodowi prokury.

Od dnia 24 października 2017 r. do pisemnego odwołania, pracodawca udzielił powodowi nieobecności całodziennej usprawiedliwionej płatnej . **W ww. porozumieniu wskazano, że powód pozostanie w tym czasie do dyspozycji pracodawcy na terenie Polski pod następującym nr telefonu(...)**

(**dowód:** porozumienie, k. 81 akt osobowych powoda cz. B, k. 11, 281; oświadczenie pozwanej z dnia 23 października 2017 r. (odwołanie pełnomocnictwa), k. 283)

W piśmie z dnia 25 października 2017 r., skierowanym do prezesa pozwanej spółki V.R., powód wskazał na okoliczności towarzyszące podpisaniu porozumienia, a także na bezprzedmiotowość stawianych mu zarzutów oraz na negatywne skutki jakie wywołała decyzja pracodawcy u powoda. Powód jednocześnie wskazał, że wobec sytuacji, w której się znalazł, złożył propozycję rozwiązania umowy na zasadzie porozumienia stron z dniem 31 października 2017 r..

W uzasadnieniu powód podniósł, iż istnienie potencjalnego konfliktu interesów zaraportował samodzielnie bezpośrednio do Zarządu Spółki w dniu 12 października 2016 r.. Dodatkowo dnia 30 marca 2017 r. powód wskazał, iż wyjaśnił szczegółowo, jakich rodzajów aktywności i jakich projektów ten konflikt może dotyczyć. W związku z negatywną opinią dotyczącą powyższego, powód zobowiązał się w dniu 31 maja do zakończenia wszelkich aktywności poza (...) do końca 2017 r., które mogłyby potencjalnie stanowić konflikt interesów.

Powód wskazał, że w dniu 26 września 2017 r. złożył oświadczenie potwierdzające wszelkie wcześniejsze informacje opracowane na nowym formularzu obowiązującym w spółce, tzw. (...)

Prezes zarządu pozwanej spółki odniosła się do kwestii podnoszonych przez powoda i wskazała, iż powód poproszony o zapoznanie się z propozycją porozumienia, kilkakrotnie zapytany czy ma wątpliwości i czy treść jest dla niego jasna – co potwierdził jednoznacznie i nie wniósł żadnych uwag, w tym zarzucanych w powoda piśmie. Porozumienie zostało

zawarte obustronnie za zgodną wolą obu stron, co potwierdza powoda podpis. Prezes podniosła również, iż powód nie wyraził podczas spotkania żadnej wątpliwości czy też opinii, że postępowanie wyjaśniające, jakie znajduje się w uzasadnieniu preambuły porozumienia, stanowi jakikolwiek element krzywdzący dla jego osoby.

Jednocześnie prezes zarządu wskazała, że mając na uwadze trwające postępowanie wyjaśniające, nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

(**dowód:** pismo powoda z dnia 25 października 2017 r., k. 85-89 akt osobowych powoda cz. B, k. 12-17; pismo prezes zarządu z dnia 30 października 2017 r., k. 91-92 akt osobowych powoda cz. B, k. 18-19)

Zgodnie z polityką firmy, pozwany zorganizował oficjalne spotkanie, na które zaprosił powoda w celu uzyskania od niego pełnych wyjaśnień w sprawie. Powód na ww. spotkanie się nie stawił.

Pismem z dnia 15 listopada 2017 r., powód działając przez pełnomocnika, zwrócił się do pozwanej spółki z wezwaniem do dopuszczenia do pracy. Wskazał, iż zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy, w oparciu o zawarte porozumienie z dnia 23 października 2017 r. nie ma oparcia w przepisach i pozostaje w sprzeczności z samą istotą stosunku pracy, z którego wynika nie tylko obowiązek pracodawcy do wypłaty wynagrodzenia, ale i zatrudniania pracownika – umożliwienia mu wykonywania pracy określonego rodzaju (ustalonego w umowie o pracę).

Jednocześnie w ww. piśmie podniesiono, iż mając na uwadze okoliczności podpisania przez powoda porozumienia z dnia 23 października 2017 r., podnoszone w piśmie z dnia 30 października 2017 r. okoliczności jego podpisania nie są tożsame z rzeczywistym przebiegiem spotkania. Zawieszenie pracownika w wykonywaniu obowiązków wynikających z pełnionego stanowiska od dnia 23 października 2017 r. do pisemnego odwołania, nie było wynikiem porozumienia między stronami. Podniesiono, iż powód nie miał możliwości spokojnego przeanalizowania treści przedłożonego dokumentu, ani jego skonsultowania.

W ww. piśmie zamieszczono informację, iż wszelką korespondencję w przedmiotowej sprawie należy kierować na adres kancelarii.

Do pisma pełnomocnik powoda załączyła pełnomocnictwo datowane na dzień 10 listopada 2017r. , z którego treści wynika , że powód udziela pełnomocnictwa radcy prawnemu J. M. (2) do składania w jego imieniu materialnoprawnych oświadczeń woli , a także do występowania przed sadami i organami administracji w sprawach związanych z zatrudnieniem powoda w (...) sp. z o.o. w W..

Pozwany odniósł się do zgłoszonego wezwania, dołączając jednocześnie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Oświadczeniem datowanym na a 17 listopada 2017 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p..

Jako przyczynę powyższego pracodawca wskazał na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ujętych w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., tj. obowiązku dbania o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia oraz tajemnicy przedsiębiorstwa, poprzez:

1. Prowadzenie działalności konkurencyjnej na szkodę pracodawcy, tj. uczestnictwo w działalności konkurencyjnych spółek, m.in. w(...), (...) sp. z o.o.;
2. Prowadzenie ww. działalności konkurencyjnej w czasie pracy, w tym z wykorzystaniem: mienia pracodawcy (m.in. komputera służbowego, telefonu służbowego), informacji poufnych objętych tajemnicą przedsiębiorstwa pracodawcy, renomy pracodawcy – poprzez m.in. podanie na wizytówce (...) sp. z o.o.;
3. Nieprzestrzeganie zasad etycznych i procedur obowiązujących u pracodawcy;

4. Brak poszanowania zasad i procedur biznesowych pracodawcy (podpisywanie regulaminu) oraz negocjowanie ich przed podwładnymi, m.in. mail z dnia 6 grudnia 2016 r.;

5. Istnienie po powoda stronie rażącego konfliktu interesów wynikającego z zaangażowania w (...) sp. z o.o. (wbrew obowiązkowi wynikającemu z Wytycznych Koncernowych dot. Konfliktu interesów), świadome wprowadzenie pracodawcy w błąd poprzez **nieujawnienie działalności konkurencyjnej prowadzonej w ramach (...) sp. z o.o., pomimo uprzedniego wyraźnego zapytania pracodawcy o wskazanie podmiotu**, dla którego działalność pracownika jest prowadzona i wiedzy pracownika co do działalności konkurencyjnej (...) sp. z o.o. w stosunku do pracodawcy.

Oświadczenie powyższe zostało doręczone powodowi w dniu 23 listopada 2017 r. (na ręce pełnomocnika powoda umocowanego w sprawach związanych z zatrudnieniem w (...) sp. z o.o.).

Ponadto pozwany próbował doręczyć oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powodowi na jego adres zamieszkania przy ul. (...), w tym celu kurier (...) w dniu 20 11 2107r. **skontaktował się z na podany przez powoda w porozumieniu z dnia 23 października 2017r. numer telefonu (...), który odebrała żona powoda i stwierdziła, że powód jest niedostępny i nie podała dogodnego terminu do doręczenia przesyłki.**

W piśmie z dnia 24 listopada 2017 r. pełnomocnik powoda odniósł się do stanowiska spółki w przedmiocie odmowy dopuszczenia powoda do pracy i jednocześnie odesłał otrzymane oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ze wskazaniem, iż nie posiadał umocowania do odbioru wszelkiej korespondencji związanej ze stosunkiem pracy powoda, a jedynie do odbioru korespondencji związanej ze zgłoszonym roszczeniem o dopuszczenie do pracy, a także nie był umocowany do odbioru oświadczenia ze skutkiem dla pracodawcy w zakresie rozwiązania stosunku pracy. Jednocześnie pismem z dnia 24 listopada 2017 r. powód został powiadomiony o fakcie odesłania pisma z dnia 17 listopada 2017 r. zawierające ww. oświadczenie.

Następnie, w piśmie z dnia 29 listopada 2017 r. powód oświadczył, że rozwiązuje z pozwaną spółką umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z winy pracodawcy wobec dopuszczenia się przez pracodawcę wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków polegających na odmowie dopuszczenia go do pracy na stanowisku dyrektora biura G., w związku z uprzednio dokonany zawieszeniem (odsunięciem od świadczenia pracy), pozostającym w sprzeczności z istotą stosunku pracy i obowiązkiem pracodawcy umożliwienia mu faktycznego wykonywania pracy, tj. naruszenia art. 22 k.p. oraz naruszenia podstawowego obowiązku szanowania godności i innych dóbr osobistych wynikającego z treści art. 11¹ k.p. wskutek podważenia pozycji pracowniczej powoda w oczach pracowników, kontrahentów i klientów spółki.

(**dowód:** pismo pozwanej do powoda z dnia 15 listopada 2017 r., pełnomocnictwo z 10 11 2017r. akta osobowe , k. 285-289; wezwanie do dopuszczenia do pracy, k. 8-10 akt osobowych powoda cz. C, k. 20-22; pismo pozwanego z dnia 22 listopada 2017 r., k. 25-27; rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwanego k. 1 część C akt osobowych; pisma pełnomocnika powoda z dnia 24 listopada 2017 r., k. 23-24; rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez powoda, k. 21 akt osobowych powoda cz. C, k. 27, potwierdzenia nadania przesyłki i korespondencja elektroniczna – akta osobowe część C)

Pismem z dnia 12 grudnia 2017 r. powód wystąpił z wnioskiem o wydanie oryginału świadectwa pracy z dnia 24 listopada 2017 r. oraz o sprostowanie świadectwa pracy. Pozwany nie sprostował ww. świadectwa, wskazując na brak przesłanek.

(**dowód:** świadectwo pracy, k. 17-17v akt osobowych powoda cz. C ; wniosek o wydanie oryginału świadectwa pracy oraz o sprostowanie świadectwa pracy, k. 33 akt osobowych powoda cz. C; odpowiedź na wniosek powoda, k. 36 akt osobowych powoda cz. C)

Pismem z dnia 1 grudnia 2017 r. pozwany poinformował, że treść przedłożonego pozwanemu pełnomocnictwa z dnia 10 listopada 2017 r. udzielonego przez powoda, wskazuje jednoznacznie na brak ograniczenia zakresu czynności, na jakie wskazuje pełnomocnik w piśmie z dnia 24 listopada 2017 r. tj. „wyłącznie w zakresie roszczenia o dopuszczenie do pracy”, albowiem umocowanie jest jednoznacznie ogólne do wszelkich czynności związanych z zatrudnieniem w (...) sp. z o.o..

Ponadto, zwrócono uwagę, iż podstawy wskazane przez powoda w wypowiedzeniu, pozwana spółka uznaje za nieprawidłowe.

(dowód: pismo pozwanego z dnia 1 grudnia 2017 r., k. 28-29)

Wynagrodzenie miesięczne powoda obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 28 441, 01 zł.

(dowód: zaświadczenie k. 291)

Przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy, Sąd oparł się na treści załączonych do akt sprawy i zgromadzonych w aktach osobowych powoda dokumentów, których wiarygodności i treści żadna ze stron nie kwestionowała.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc, zgodnie z którym dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie, treści dokumentów strony postępowania nie kwestionowały. Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności.

Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego oparł się także na zeznaniach świadków w osobie K. S., K. B. (1), V.R., A. T., A. P., D. W., K. C., A. B., B. S., A. K., P. C., M. F., S. M. oraz przesłuchanych w charakterze stron powoda oraz członka zarządu pozwanej J. K., którym dał wiarę w zakresie bądź zgodnym ze sobą, bądź uzupełniającym się i zgodnym z treścią załączonych dokumentów, w jakim tworzyły one logiczną całość z pozostałymi zeznaniami i dowodami z dokumentów w formie papierowej bądź elektronicznej.

Na rozprawie w dniu 7 czerwca 2019 r. pełnomocnik powoda oświadczył, że cofa wniosek o przesłuchanie świadka P. O.. (k. 481) Natomiast pełnomocnik pozwanego oświadczył, iż cofa wniosek o przesłuchanie świadka Ł. Ż.. (k. 483)

Zeznania świadka K. S. należało uznać co do zasady na wiarę, uzupełniały się z tym, co zeznała K. B. (1), zeznania świadka pozostają jednak w dość dużym stopniu ogólności. Świadek wskazała, iż powód podpisał oświadczenie z X 2016 r. mówiące o prowadzeniu przez niego działalności gospodarczej, jednakże rola świadka polegała jedynie na wpięciu przedmiotowego oświadczenia do akt osobowych powoda. Natomiast wszelkie ustalenia w zakresie prowadzenia przez powoda działalności konkurencyjnej były prowadzone z V. R.. Świadek posiada wiedzę, iż powód w odpowiedzi na oświadczenie z października 2016 r. złożył oświadczenie, w którym przedstawił nazwy firm z którymi współpracował i nie otrzymał zgody pozwanego na powyższe. Potwierdziła, iż na przełomie X/XI 2017 r. pozwany powołał zespół celem prowadzenia postępowania wyjaśniającego.

K. S. wskazała na zasady obowiązujące w pozwanej spółce, iż pracownicy są informowani o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej, m. in. w treści umowy o pracę i w umowach o pracę zawieranych z powodem jest mowa o kodeksie etycznym. Wskazała, że pracownicy o zmianach do uregulowań obowiązujących u pozwanego są informowani w drodze korespondencji elektronicznej przez K. B. (1). W zakresie wiedzy na temat kodeksu postępowania etycznego i jego zmian, co roku pracownicy przechodzą szkolenia i otrzymują certyfikaty. K. S. zeznała, iż podczas szkoleń jest podane co to jest działalność konkurencyjna i konflikt interesów. Okoliczności te co do zasady nie były kwestionowane przez stronę powodową.

Zeznania K. B. (1) należało uznać za wiarygodne, albowiem były one logiczne, konsekwentne i spójne, nadto znajdowały odzwierciedlenie w pozostałym wiarygodnym materiale dowodowym sprawy w postaci zeznań K. S.,

V. R. (2). Wskazała, iż jednym z powodów rozwiązania z powodem umowy o pracę było prowadzenie przez niego działalności konkurencyjnej względem pracodawcy, czyli współpraca z firmą (...). K. B. (1) potwierdziła fakt istnienia wizytówek powoda z C. P. ze wskazaniem służbowego numeru powoda u pozwanego, nie pamięta jednak wskazanej formy organizacyjnej spółki. Świadek była członkiem zespołu, który na przełomie X/XI 2017 r. prowadził postępowanie wyjaśniające, m. in. w zakresie podejmowanych działalności przez powoda. Powód został zaproszony na spotkanie wyjaśniające, na które się nie stawił. Świadek potwierdziła, iż powód **zaraportował informacje, które stanowiły 1/3 tego co przypadkiem przy analizie innej sprawy wyszło na jaw**. Mniejszą część zaraportował w marcu 2017 r. na piśmie. Wskazała, iż pomimo braku zgody prezes zarządu na prowadzenie przez powoda działalności konkurencyjnej wskazanej przez niego w marcu 2017 r., powód prowadził ją dalej. K. B. (1) wskazywała również na inne zachowania powoda godzące w interes pracodawcy, które zostały ujawnione podczas prowadzonych czynności wyjaśniających. Jednocześnie podkreśliła fakt, iż sprzęt firmowy powinien być wykorzystywany jedynie do celów służbowych, w tym telefon.

Świadek opisała, podobnie jak K. S. zasady informowania pracowników pozwanej o obowiązujących u pozwanego regulacjach, w tym regulaminie pracy oraz kodeksie etycznym. Potwierdziła, że w umowie o pracę jest odniesienie w kwestii zapoznania się pracownika z regulaminem pracy i kodeksem etycznym. Pracownicy przechodzą wstępne szkolenia, podczas których są omawiane różne tematy z naciskiem na tematy etyczne. Wskazywała również na szkolenia e-learningowe, które przechodzi każdy nowy pracownik i jest co roku powtarzane. Świadek zeznała, iż powód był zaznajomiony i miał świadomość zasad obowiązujących u pozwanego w zakresie unikania wszelkich sytuacji mogących powodować ewentualny konflikt interesu.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka V.R., która w czasie, gdy powód zajmował stanowisko dyrektora biura, była prezesem zarządu pozwanej spółki. Świadek wskazywała na okoliczności zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodem, jak również doręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy oraz poprzedzających rozwiązanie umowy.

Zeznała na okoliczność prawdziwości rozwiązania umowy, umowa o pracę została rozwiązana z powodem z uwagi na rażący konflikt interesów, który polegał na zaangażowaniu w działalność konkurencyjną na rzecz innych podmiotów. Powód w końcu 2016 r. złożył oświadczenie, że prowadzi działalność jako architekt na kilku projektach, ale bez wskazania, że jest jakaś spółka, tylko zaznaczył, że działa jako architekt. Powód na skutek prośby o wyjaśnienie, na których projektach prowadzi działalność jako architekt, podał na których obiektach prowadzi działalność oraz stanowisko jakie zajmuje. V.R. potwierdziła, iż nie wyraziła zgody na powyższe i oświadczyła, że w terminie 2 miesiące tematy wskazane przez powoda mają zostać zamknięte. Podała, że od 30 marca plus dwa miesiące wiedziała, że powód prowadzi działalność konkurencyjną, na którą spółka nie wyraża zgody. Świadek dodała, iż w toku prowadzonego postępowania wyjaśniającego innej sprawy (dyrektora biura K.), wyniknęły wspólne tematy związane z powodem, które nawiązywały do konfliktów interesów i podała, że miało to miejsce 20-22 października 2017 r.. Następnie podała, iż powód został zawieszony w obowiązkach. Świadek dodatkowo podkreśliła, że w pozwanej spółce kładziono szczególny nacisk na zasady etycznego postępowania i zakaz działalności konkurencyjnej, jakiegokolwiek zaangażowanie w tematy, które mogłyby powodować konflikt interesów były zakazane. Podała, iż powód wiedział co to jest postępowanie etyczne, według zasad pozwanej spółki i jak należy postępować. Wskazała, iż w ramach prowadzonego postępowania sprawdzającego była sprawdzona skrzynka mailowa powoda, laptop zwrócony przez powoda oraz jego telefon komórkowy. Potwierdziła, iż było prowadzone postępowanie wyjaśniające przez korporację z N. i powód był poproszony na spotkanie wyjaśniające 15 listopada, ale się nie pojawił. Umowa o pracę została rozwiązana z powodu postępowania prowadzonego w X i XI 2017 r., z którego wynikało, że powód był zaangażowany w tematy C. P. i V.. Potwierdziła, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem zostało wysłane pocztą kurierską na adres domowy powoda i nie zostało odebrane, po czym zostało wysłane na adres pełnomocnika powoda, co zgodne jest z treścią dokumentów, w tym korespondencji elektronicznej w aktach osobowych powoda.

W ocenie Sądu zeznania świadka A. T. zasługiwały co do zasady na wiarę, uzupełniały się z tym, co zeznali inni świadkowie, zeznania świadka pozostają jednak na dużym stopniu ogólności i świadek nie posiadał wiedzy co do przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę. Wskazywał na okoliczności sposobu informowania pracowników

pozwanej o wewnętrznych regulacjach obowiązujących w zakładzie pracy, w tym tematy związane z nieuczciwą konkurencją. Podał również, że pracownicy przechodzili szkolenia i po zdaniu testu użytkownik dostawał certyfikat, co pozostaje w zgodzie z zeznaniami świadków K. S., K. B. (1).

Świadek potwierdził fakt prowadzenia czynności wyjaśniających w sprawie powoda, dostał od V.R. laptopa oraz telefon komórkowy z informacją, że jest prowadzona procedura wyjaśniająca odnośnie powoda prowadzone postępowanie wyjaśniające w sprawie powoda, ale szczegółów nie pamięta. Podał, iż sprzęt został zabezpieczony, a następnie zabrany do weryfikacji do B. w N..

Z dozą ostrożności Sąd podszedł do zeznań świadka A. P. i uznał je za wiarygodne w zakresie w jakim były logiczne, konsekwentne i spójne z tym co zeznali ww. świadkowie. Świadek potwierdził, iż u pozwanego obowiązuje kodeks etyczny, jak również wskazywał na konieczność przechodzenia przez pracowników szkoleń. Za niewiarygodne i sprzeczne z zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego Sąd uznał zeznania świadka w zakresie w jakim wskazywał, iż nie posiada wiedzy na temat powoda w związku z innymi zajęciami poza pracą, albowiem świadek sam wskazał, iż powód jest jego znajomym z tej samej branży, mieli wspólnych znajomych, wspólnie wyjazdy służbowe i przy różnych spotkaniach rozmawiali się na różne tematy.

Zeznania świadka D. W. mają niewielkie znaczenie dla rozstrzygnięcia, Sąd i uwzględnił je częściowo do ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie. Świadek współpracował z powodem na to, iż świadek jest współpracownikiem – kontrahentem pozwanego. Nie posiada wiedzy, aby powód wykonywał inne prace lub projekty poza pozwaną spółką. Podał, iż krótkotrwale współpracował z C. P., wykonując na jej rzecz usługę polegającą na weryfikacji projektu budowlanego w listopadzie 2018 r.. Świadek kontaktował się wówczas z P. C., który aktualnie współpracuje z powodem w tej spółce.

Sąd uznał co do zasady za wiarygodne zeznania świadka K. C., która podała, iż w umowie o pracę miała zapis o zakazie konkurencji, jak również potrafiła wyjaśnić na czym polega konflikt interesów. Świadek posiada wiedzę, że powód zwrócił się o zgodę na prowadzenie działalności konkurencyjnej, którą uważał za zbieżną, ale nie wie czy pracodawca wyraził na powyższe zgodę.

K. C. podała, że współpracowała z C. P. i miała kontakt z powodem w ramach tej spółki w zakresie projektu i certyfikacji dla budynku biurowego w G., było to w roku 2017. Potwierdziła również, że powód w firmie (...) (świadek nie pamięta czy chodziło o sp. z o.o. czy sp.k.) zajmował się prowadzeniem projektów. Świadcowi wydaje się, że powód miał adres e-mail do C. P..

Zeznania świadka A. B. mają niewielkie znaczenie dla rozstrzygnięcia, sąd uwzględnił je częściowo do ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie. Świadek potwierdziła, iż u pozwanego obowiązywał zakaz konkurencji, jak również konieczność informowania przełożonego o podejmowanej działalności poza pracą., co zgodne jest z zeznaniami innych świadków i treścią dokumentów Co do pozostałym okoliczności świadek się nie odniosła, bowiem nie posiadała w tym zakresie wiedzy.

Zeznania B. S. zasługiwały na wiarę w zakresie w jakim były logiczne i konsekwentne, zgodne z lub uzupełniające się z materiałem dowodowym sprawy. Świadek potwierdził, iż w umowie o pracę dla pracowników etatowych wpisywana jest klauzula standardowa zakazująca pracy dla innych podmiotów. Wskazał również, iż w spółce obowiązuje kodeks etyczny oraz iż było prowadzone szkolenie, które wszyscy robili.

Podał, iż C. P. jest to spółka, w której w ciągu kilku ostatnich miesięcy powód prowadzi działalność. Aczkolwiek świadek nie posiada wiedzy czy w trakcie zatrudnienia powód prowadził jakąś działalność na rzecz C. P..

Zeznania świadka A. K. zasługiwały na wiarę, bowiem były logiczne, konsekwentne i zgodne z tym co zeznali świadkowie przesłuchani w niniejszym postępowaniu, w szczególności V.R. K. B. (2) i K. S.. Świadek posiada wiedzę, że umowa o pracę z powodem została rozwiązana z powodu złamania podstawowych obowiązków i zasad obowiązujących u pracodawcy. Z uwagi na konflikt interesów i prowadzenie działalności konkurencyjnej, która

jest ujęta w umowie o pracę i zasadach, regulacjach, zobowiązaniach i regulaminach - przez pracownika, jest niedozwolone. Wskazała, iż w przypadku powoda w sposób przypadkowy w roku 2017 dotarła do zarządu spółki informacja, że na jednej tablicy informacyjnej inwestycji w G. pojawiło się nazwisko powoda jako architekta. Wskazała, iż powód wyjaśnił pozwanemu, iż zupełnie poza pracą prowadzi kilka inwestycji jako architekt. Powód wyjaśnił, że prowadzi to poza działalnością spółki, że ta działalność odbywa się na zasadzie pomocy zaprzyjaźnionej spółce i nie pobiera z tego tytułu wynagrodzenia oraz jest to związane ściśle z jego uprawnieniami jako architekta. Świadek potwierdziła, że zarząd nie przychylił się do prowadzenia dalszej działalności i nie wyrażał na to zgody.

A. K. wskazała, iż była członkiem komisji prowadzącej postępowanie wyjaśniające, m.in. w stosunku do powoda w zakresie prowadzonej działalności konkurencyjnej względem pozwanego. **W toku analizy dokumentacji, korespondencji elektronicznej okazało się , że powód podejmuje działalność konkurencyjną w godzinach pracy, która jest praktycznie równa zakresowi działalności , którą prowadzi pracodawca. Potwierdziła, że ten sam rodzaj działalności prowadziła spółka (...), która pojawiała się w korespondencji . W korespondencji e-mail była dokumentacja, wnioski bankowe, imienne wizytówki C. P. na powoda. Świadek wskazała, że powód powyżej spółki nie wykazał przed pozwanym.**

W związku z powyższymi okolicznościami świadek podała, iż zawarła z powodem porozumienie z dnia 23 października 2017 r. celem wyjaśnienia okoliczności, które wskazują na konflikt interesów, działalność konkurencyjną prowadzoną przez powoda.

Świadek zeznała w następnej kolejności, że powód po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego nie stawiał się na spotkanie celem omówienia okoliczności. Potwierdziła, iż była dwukrotna próba doręczenia rozwiązania umowy o pracę, ostatecznie dostarczono powyższe pełnomocnikowi powoda.

Zeznania P. C. należało uznać za wiarygodne w części niesprzecznej z dowodami powołanymi powyżej, jednocześnie Sąd podszedł do nich z dużą dozą ostrożności. Świadek jest prezesem zarządu w (...) sp. z o.o. i współnikiem w sp.k.. Świadek potwierdził, iż powód jest obecnie współwłaścicielem obu spółek . Za niewiarygodne i sprzeczne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym Sąd uznał zeznania w zakresie w jakim wskazał, iż nie rozmawiał z powodem w okresie jego zatrudnienia w (...) na temat objęcia funkcji w spółkach. P. C. podał, iż był w częstym kontakcie z powodem co się dzieje na rynku i wskazał, że powód pomagał mu w projekcie , w którym potrzebował architekta. **Potwierdził fakt posiadania przez powoda wizytówki , jak również posiadania adresu e-mail C. P., ale nie pamięta czy to było w 2016 czy 2017 r..** Podał, iż początkowo miał zawartą z powodem umowę zlecenia za wynagrodzeniem, a jak powód został zwolniony zawarła z nim umowę o pracę.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania świadka M. F. i uwzględnił je jedynie w niewielkim zakresie, w którym posłużyły do ustalenia stanu faktycznego w sprawie. Podał, że współpracował z pozwaną spółką na zasadzie umowy o dzieło, które podpisywał powód. Świadka obowiązywał kodeks etyczny pozwanego, z którego wynikała lojalność wobec firmy, przestrzeganie tajemnicy. M. F. nie posiada wiedzy czy powód realizował jakieś projekty poza firmą (...). Świadek pamięta jak zawieszono powoda w czynnościach, o czym powiadomiła pracowników prezes pozwanej spółki, wskazując iż sprawa jest wyjaśniana, ale dokładnie nie znał przyczyny powyższego.

Za wiarygodne Sąd uznał również zeznania świadka S. M., choć były one dość niedokładne i miały niewielkie znaczenie dla rozstrzygnięcia , sąd uwzględnił je częściowo do ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie. Świadek potwierdził, iż pracownicy pozwanej mieli zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej, **w sytuacji gdy ktoś miał wątpliwości, czy dana działalność jest działalnością konkurencyjną musiał wystąpić do bezpośredniego przełożonego.** Podał, iż u pozwanego odbywały się szkolenia w zakresie działalności konkurencyjnej ze wskazaniem co można było wykonywać. S. M. nie posiada wiedzy na temat tego czy powód prowadził inne działalności na rzecz innych podmiotów w trakcie pracy u pozwanego. Wskazał, że umowa o pracę z powodem została rozwiązana z uwagi na prowadzoną przez niego działalność konkurencyjną, aczkolwiek nie zna szczegółów.

Zeznania powoda M. G., Sąd ocenił jako wiarygodne w zakresie w jakim powyższe były logiczne, konsekwentne, a nadto uzupełniające się z tym co zeznali świadkowie przesłuchani w niniejszym postępowaniu oraz przedłożonymi przez strony dokumentami. Powód sam przyznał i miał świadomość, iż ma zakaz prowadzenia jakiejkolwiek działalności biznesowej konkurencyjnej czy stanowiącej konflikt interesów poza (...) Sąd nie dał wiary powodowi co do tego, iż zakaz powyższy był przez niego przestrzegany. Za co najmniej wątpliwe należało uznać zeznania powoda w zakresie w jakim wskazał, iż w 2016 r. wspierając kolegę ((...)) przy prowadzeniu projektu (hotel w S.) nie wziął pieniędzy. Zwrócić należy uwagę na fakt, że chodziło o hotel w S..

Powód podał, iż złożył w dniu 30 marca 2017 r. oświadczenie, w którym wskazał prowadzone przez niego projekty i miał świadomość, że prezes nie wyraża na powyższe zgody. Wskazał, iż udało mu się zakończyć 2 projekty, a do pozostałych 2 uzyskał ustną zgodę na realizację projektów do końca roku, co jest sprzeczne z zgromadzonym materiałem dowodowym, jak również z tym co zeznana V. R., bowiem wyraźnie zostało wskazane, iż powód ma zakończyć wskazane projekty w ciągu 2 miesięcy.

Powód przyznał, że pracodawca nie dowiedział się od niego bezpośrednio, że projekty, które wymienił w piśmie z dnia 30 marca 2017 r. są realizowane również na rzecz C. P.. Co więcej sam przyznał, iż wydaje mu się, że C. P. i V., co do zakresu działalności prowadziły działalność konkurencyjną względem (...)

Powód potwierdził, że na jego wizytówce (pod szyldem C. P.) był jego służbowy nr telefonu i przyznał, że zrobił to samowolnie. K. 490-490v

Za niewiarygodne Sąd uznał również zeznania powoda w zakresie w jakim wskazał, że nie miał prawa wniesienia uwag do przedłożonego mu porozumienia, gdyż zostało ono wcześniej przygotowane. Materiał zgromadzony w niniejszej sprawie pozwolił na ustalenie, że powód nie wnosił uwag, jak również nie był w żaden sposób ograniczony w kwestii podjęcia dyskusji w przedmiocie przedłożonego porozumienia. Sam przyznał, że nikt go nie popędzał i mógł sobie przeanalizować porozumienie.

Zeznania członka zarządu pozwanej J. K. Sąd uznał za w pełni wiarygodne, bowiem były logiczne i konsekwentne, zgodne z lub uzupełniające się tym co zeznali świadkowie przesłuchani w niniejszej sprawie, jak również z dowodami z dokumentów. J. K. w sposób rzeczowy opisał obowiązujące w pozwanej spółce zasady compliance, jak również szkoleń w szerokim zakresie pracowników.

J. K. wskazał, iż z relacji V.R. posiada wiedzę, iż z powodem została rozwiązana umowa o pracę ze względu na naruszenie reguł compliance firmy. Wskazywał na prowadzone postępowanie wyjaśniające i efekt ustaleń komisji z N. w postaci niepodważalnych dowodów, które zostały przedstawione komisji dyscyplinarnej z N., która podjęła decyzję o rozstaniu się z powodem.

J. K. podkreślił jednocześnie, że bardzo żałuje całej tej sytuacji, jak również fakt iż powód był cenionym pracownikiem.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo M. G. nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszym postępowaniu powód zakwestionował decyzję pracodawcy dotyczącą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, w trybie art. 52 k.p. z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a więc najsurowszy tryb zakończenia współpracy z pracownikiem w trybie dyscyplinarnym.

W związku z powyższym obowiązkiem Sądu było rozważenie czy zachowanie pracownika było bezprawne, jak również, czy jego działania były podejmowane umyślnie czy też z rażącym niedbalstwem i aby naruszały podstawowy obowiązek pracowniczy.

W pierwszej kolejności rozważenia wymagała okoliczność ustalenia rzeczywistej daty ustania stosunku pracy, jak również określenia strony, która oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę złożyła jako pierwsza.

Z materiału zgromadzonego w niniejszej sprawie wynika, iż oświadczeniem z dnia 17 listopada 2017 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.. Oświadczenie powyższe zostało doręczone powodowi w dniu **23 listopada 2017 r.** (na ręce pełnomocnika powoda umocowanego w sprawach związanych z zatrudnieniem w (...) sp. z o.o.) oraz dokonane były próby doręczenia powodowi oświadczenia bezpośrednio na adres domowy w dniu 20 11 2017, jednak powód uchylił się od doręczenia oświadczenia pomimo tego, że w porozumieniu z dnia 23 10 2017r. powód zobowiązał się pozostawać do dyspozycji pracodawcy, wobec czego sąd zważył, iż powód miał rzeczywistą możliwość zapoznania się z oświadczeniem do dnia 23 11 2017r.

Art. 61. § 1 kodeksu cywilnego stanowi, że oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej.

§ 2. Oświadczenie woli wyrażone w postaci elektronicznej jest złożone innej osobie z chwilą, gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, żeby osoba ta mogła zapoznać się z jego treścią.

Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2019 r., sygn. Akt **II PK 326/17**

„W sytuacji, gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, z własnej woli, celowo, nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie, należy przyjąć, iż zostało mu ono skutecznie złożone. Sąd Najwyższy jest zgodny w poglądach co do tego, że z art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. wynika, iż oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę wywiera skutek prawny w momencie, w którym adresat tego oświadczenia woli (pracownik) mógł realnie zapoznać się z jego treścią (por. uchwałę z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98, OSNAPiUS 1999 Nr 3, poz. 80; uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 9 września 1999 r., 5/99, OSNAPiUS 2000 Nr 4, poz. 131; OSP 2000 nr 7-8, poz. 103, z glosą T. Liszcz oraz wyroki z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995 Nr 18, poz. 229; z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, OSNAPiUS 2001 Nr 9, poz. 309; z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02, OSNP 2004 Nr 20, poz. 353 oraz z dnia 16 grudnia 2008 r., Monitor Prawa Pracy 2009 nr 4, s. 196; z dnia 10 października 2017 r., II PK 259/16, LEX nr 2435645).

W świetle ugruntowanego stanowiska Sądu Najwyższego, przy ocenie, czy oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone pracownikowi, a więc czy miał on realną możliwość zapoznania się z jego treścią, należy posilkować się regulacją doręczeń zawartą w przepisach procesowych; w szczególności dotyczy to tych wypadków, w których doręczenie następuje przez pocztę (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1984 r., I PRN 111/84, OSNCP 1985 Nr 4, poz. 57; z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995 Nr 18, poz. 229; z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, OSNAPiUS 2001 Nr 9, poz. 309; z dnia 10 października 2013 r., II PK 13/13, OSNP 2014 Nr 9, poz. 125; a także postanowienie z dnia 9 lipca 2009 r., LEX nr 519963).

Z okoliczności sprawy wynika, że kurier skontaktował się na wskazany przez powoda w dniu 23 10 2017r. numer telefonu i odmówiono mu doręczenia przesyłki. Ponadto oświadczenie doręczono pełnomocnikowi powoda w sprawach zatrudnienia i pełnomocnik odesłał oświadczenie pracodawcy.

Trudno byłoby w takiej sytuacji nie uznać, że powód miał realną możliwość zapoznania się z oświadczeniem woli pracodawcy.

Sąd zważył, iż powód uchylił się od przyjęcia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, a jego zachowanie było celowe.

Jako przyczynę rozwiązania umowy bez wypowiedzenia pracodawca wskazywał na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ujętych w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., tj. obowiązku dbania o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia oraz tajemnicy przedsiębiorstwa, poprzez:

1. Prowadzenie działalności konkurencyjnej na szkodę pracodawcy, tj. uczestnictwo w działalności konkurencyjnych spółek, m.in. w (...), (...) sp. z o.o.;
2. Prowadzenie ww. działalności konkurencyjnej w czasie pracy, w tym z wykorzystaniem: mienia pracodawcy (m.in. komputera służbowego, telefonu służbowego), informacji poufnych objętych tajemnicą przedsiębiorstwa pracodawcy, renowy pracodawcy – **poprzez m.in. podanie na wizytówce (...) sp. z o.o.**;
3. Nieprzestrzeżenie zasad etycznych i procedur obowiązujących u pracodawcy;
4. Brak poszanowania zasad i procedur biznesowych pracodawcy (podpisywanie regulaminu) oraz negocjowanie ich przed podwładnymi, m.in. mail z dnia 6 grudnia 2016 r.;
5. ***Istnienie po powoda stronie rażącego konfliktu interesów wynikającego z zaangażowania w (...) sp. z o.o. (wbrew obowiązкови wynikającemu z Wytucznych Koncernowych dot. Konfliktu interesów), świadome wprowadzenie pracodawcy w bład poprzez nieuwawnienie działalności konkurencyjnej prowadzonej w ramach (...) sp. z o.o., pomimo uprzedniego wyraźnego zapytania pracodawcy o wskazanie podmiotu, dla którego działalność pracownika jest prowadzona i wiedzy pracownika co do działalności konkurencyjnej (...) sp. z o.o. w stosunku do pracodawcy.***

Następnie, w dniu 29 listopada 2017 r. powód po rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę, złożył oświadczenie o rozwiązaniu z pozwaną spółką umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. z winy pracodawcy wobec dopuszczenia się przez pracodawcę wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków polegających na odmowie dopuszczenia go do pracy na stanowisku dyrektora biura G., w związku z uprzednio dokonanym zawieszeniem (odsunięciem od świadczenia pracy), pozostającym w sprzeczności z istotą stosunku pracy i obowiązkiem pracodawcy umożliwienia mu faktycznego wykonywania pracy, tj. naruszenia art. 22 k.p. oraz naruszenia podstawowego obowiązku szanowania godności i innych dóbr osobistych wynikającego z treści art. 11¹ k.p. wskutek podważenia pozycji pracowniczej powoda w oczach pracowników, kontrahentów i klientów spółki.

Sąd nie podziela stanowiska strony powodowej, która niezasadnie kwestionuje fakt, iż najpóźniej w dniu 23 listopada 2017 r. oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia doszło do niego w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią. W tym bowiem dniu oświadczenie (...) sp. z o.o. o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało doręczone pełnomocnikowi powoda umocowanemu do reprezentacji sprawie zatrudnienia powoda w (...) sp. z o.o.. W treści pełnomocnictwa z dnia 10 listopada 2017 r., które uprzednio zostało przedstawione pozwanej spółce wskazano:

„udzielam ..pełnomocnictwa do składania w moim imieniu materialnoprawnych oświadczeń woli, a także do występowania przed sądami i organami administracji w sprawach związanych z moim zatrudnieniem w (...) sp. z o.o.”

Złożenie oświadczenia na ręce pełnomocnika w ocenie sądu stanowi o skutecznym doręczeniu powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, ponadto powód uchylał się od przyjęcia oświadczenia bezpośrednio.

Z materiału dowodowego sprawy wynika jednoznacznie, iż do rozwiązania umowy o pracę łączącej strony doszło wskutek oświadczenia pracodawcy z dnia 17 listopada 2017 r., doręczonego pełnomocnikowi powoda w dniu 23 listopada 2017 r..

Przechodząc do rozważań prawnych wskazać należy, iż art. 52 k.p. normuje konstrukcję rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (zwaną dyscyplinarnym).

Artykuł 52 § 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie: - ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, - popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie go na zajmowanym

stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, - zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Rozwiązanie umowy o pracę z art. 52 k.p. jest dla pracownika środkiem szczególnie dolegliwym. Dlatego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy w tym trybie pracodawca winien konkretnie i w miarę precyzyjnie wskazać przyczynę, tak aby umożliwić pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie sporu. Wskazanie przez zakład pracy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed sądem toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 k.p.

Na uwadze należy mieć również, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest środkiem wyjątkowym i stąd przepisy (art. 52 k.p.), które je przewidują nie powinny być interpretowane w sposób ekstensywny, prowadzący do poszerzenia możliwości rozwiązania umowy o pracę w tym trybie przez pracodawcę.

Zgodnie z ugruntowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądem w pełni podzielonym przez skład orzekający w niniejszej sprawie, w wypadku spraw sądowych dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, obowiązek udowodnienia zawinonego zachowania pracownika spoczywa - zgodnie z regułą określoną w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. - na pracodawcy (wyrok SN z dnia 6 lutego 1997 r. I PKN 68/96 OSNP 1997/18/339).

Sąd Najwyższy niejednokrotnie podkreślał, że przyczyna powinna charakteryzować się konkretnością, rzeczywistością oraz dostatecznym doprecyzowaniem. Ma to znaczenie w ewentualnym sporze przed Sądem Pracy, który może się toczyć w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać tryb art. 52 k.p.

Zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy pracownikowi można postawić obok zarzutu naganności zachowania w płaszczyźnie przedmiotowej (bezprawności), także zarzut wadliwości subiektywnej (winy) i to w odpowiednio wysokim stopniu natężenia (ciężkiej winy rozumianej, jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Przy ocenie, czy miało miejsce takie zachowanie się pracownika trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd o charakterze zawinienia. Ciężkość naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych polega na znacznym stopniu winy sprawcy. Jej ocena powinna nastąpić w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracownika, z uwzględnieniem naruszenia lub przynajmniej zagrożenia interesów pracodawcy (wyrok SN z dn. 14.01/2014r., III PK 50/13, LEX nr 1448752).

W razie zwolnienia dyscyplinarnego ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok SN z dnia 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 98.13.396 oraz wyrok SN z dnia 19.03.1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 99.5.163).

Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesowi pracodawcy nie można 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 dn. 25.04.2013r., I PK 275/12, LEX nr 1380854).

Sąd meriti w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego, iż uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu zatrudniającego. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie podwładnego powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyrok SN z dn. 22.10.2012r., I PK 133/12, G.Prawna 2013/142/7). Sąd Najwyższy niejednokrotnie podkreślał, że przyczyna powinna być konkretna, rzeczywista oraz dostatecznie doprecyzowana.

W myśl art. 100 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. Pracownik jest obowiązany w szczególności: 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy; 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku; 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych; 4) **dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;** 5) **przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;** 6) **przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.**

Istotne jest, iż rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Termin ten ma charakter zawity i po jego upływie pracodawca traci prawo do zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia.

W praktyce zatem nader doniosłe znaczenie ma określenie początku biegu miesięcznego terminu przewidzianego w art. 52 § 2 k.p.

Powyższe ma o tyle istotne znaczenie, że przy rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym Sąd musi oceniać czy oświadczenie pracodawcy zostało złożone w terminie miesiąca od dokonania.

Bieg terminu z art. 52 § 2 kp rozpoczyna się, jeśli wiadomość o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy jest odpowiednio skonkretyzowana, zarówno w wymiarze podmiotowym, tj. który pracownik dopuścił się nagannego zachowania, jak i przedmiotowym, tj. jaki jest stan faktyczny sprawy oraz jakie są jego następstwa dla interesów pracodawcy.

Jeżeli oba wskazane faktory nie zachodzą w jednym czasie (np. skutki zaniechania obowiązku pracownika ujawniły się po kilku miesiącach), termin z art. 52 § 2 kp należy liczyć od daty pozyskania informacji późniejszej, gdy pracodawca ma już pełną wiedzę zarówno o aspekcie podmiotowym, jak i przedmiotowym zdarzenia.

W wyroku z dnia 24 lipca 2009 r. (I PK 44/09) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że ów termin rozpoczyna się od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, iż pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika. (wyroki SN: z dnia 20 sierpnia 2008 r., I PK 32/08, MPP 2009, nr 2, s. 91; z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 592/00, OSNP 2003, nr 13, poz. 309; z dnia 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNP 2001, nr 5, poz. 155; z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/98, OSNP 2000, nr 12, poz. 467, t. 2.; wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 578/99, OSNP 2001, nr 18, poz. 551).

Na gruncie niniejszej sprawy przyjąć należy, że miesięczny termin na złożenie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. rozpoczął bieg z pewnością nie wcześniej niż w dniu 23 października 2017 r. (jak wynika z treści porozumienia pomiędzy stronami w tej **dacie postępowanie wyjaśniające było w toku**), **a później niż 23 10 2017**. Następnie, na tej podstawie w dniu 17 listopada 2017 r. pozwana spółka podjęła decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu orzekającego powództwo podlegało oddaleniu, albowiem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 23 listopada 2017 r. zostało dokonane w wymaganym terminie, było uzasadnione i nie naruszało przepisów prawa pracy.

Sąd w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy i poczynione ustalenia faktyczne w sprawie uznał, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ujętych w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., tj. obowiązku dbania o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia oraz tajemnicy przedsiębiorstwa.

Materiał zgromadzony w niniejszym postępowaniu pozwolił na ustalenie, iż częściowo pozwany miał wiedzę w zakresie prowadzonej przez powoda działalności konkurencyjnej. Co zostało bezspornie wykazane dokumentem, gdzie strony postępowania w nawiązaniu do zawartej umowy o pracę oraz w związku z faktem prowadzenia przez powoda działalności gospodarczej lub innej, której zakres częściowo pokrywa się z działalnością pracodawcy, pracownik i pracodawca w dniu 12 października 2016 r. oświadczyły, że:

1. Pracodawca jest świadomy faktu, iż pracownik prowadzi działalność konkurencyjną wobec działalności prowadzonej przez pracodawcę, która określona jest w dokumentach statutowych spółki.
2. Pracownik zobowiązuje się, iż w godzinach pracy u pracodawcy nie będzie wykonywać pracy na rzecz jakiegokolwiek podmiotu, aniżeli pracodawca.
3. Pracownik zobowiązuje się, iż będąc zatrudnionym u pracodawcy powiadomi go o każdej sytuacji wywołującej konflikt interesów lub mogącej w ramach obiektywnych okoliczności być uznanymi za działalność konkurencyjną wobec pracodawcy.
4. Pracownik zobowiązuje się ponadto, iż nie będzie świadczyć usług na rzecz jakiegokolwiek podmiotu, który jest jednocześnie klientem pracodawcy chyba, że pracodawca udzieli mu każdorazowo zgody na świadczenie usług po uprzednim zgłoszeniu takiego wniosku na piśmie przez pracownika.
5. Pracownik zobowiązuje się do powstrzymywania od działalności sprzecznej z prawem, dobrymi obyczajami lub innej działalności, która zagraża lub narusza interes pracodawcy.
6. Strony jednocześnie uznają, iż niezależnie od powyższych ustaleń pracownik nie może świadczyć usług na rzecz podmiotu prowadzącego wobec pracodawcy działalność konkurencyjną.
7. Pracownik zobowiązuje się nie wykorzystywać żadnych informacji, jakie uzyskał w związku z wykonywaniem obowiązków wynikających z umowy z pracodawcą do innych celów niż służących wykonywaniu obowiązków zawartych w umowie z pracodawcą (pracownik oświadcza, że nie wykorzysta żadnych informacji, dokumentów, danych uzyskanych od pracodawcy do jakichkolwiek prywatnych celów, a w przypadku naruszenia tego obowiązku pracownik zobowiązuje się pokryć szkodę wyrządzoną pracodawcy na skutek naruszenia ww. obowiązków).

Na podkreślenie zasługuje fakt, iż powód był wysoko wykwalifikowanym, kompetentnym i cenionym pracownikiem. W świetle powyższego za szczególnie naganne należało uznać zachowanie powoda, gdzie ten nadużywając pełnego zaufania pracodawcy, jawnie i z premedytacją naruszał wielokrotnie zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej, ponad posiadaną przez pracodawcę wiedzę w tym zakresie. **Za okoliczność szczególnie zawinioną i ciężkie naruszenie Sąd uznał fakt podania przez powoda nr telefonu służbowego u pozwanej - do kontaktu w innej spółce, co zostało wykryte i stało się jedną z przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, o czym strona pozwana nie wiedziała do czasu zakończenia postępowania wyjaśniającego toczącego się w październiku i listopadzie 2017 . Samowolność i ostentacyjność takiego zachowania powoda nie pozwala w ocenie sądu na udzielenie mu ochrony w świetle treści art. 8 kodeksu pracy .**

Jak wynika z materiału zgromadzonego w niniejszej sprawie, w dniu 30 marca 2017 r. powód poinformował pozwanego, że prowadzi działalność przy następujących projektach:

1. Budynek hotelowy
 - Adres: S. przy ul. (...)
 - Inwestor: (...) sp. z o.o.
 - Branża: architektura

- Pełniona funkcja: generalny projektant na etapie projektu budowlanego i pełnienie nadzoru autorskiego na budowie

2. Budynek hotelowy

- Adres: S. przy ul. (...)
- Inwestor: Hotel (...) sp. z o.o. sp. k.
- Branża: architektura
- Pełniona funkcja: generalny projektant na etapie projektu budowlanego i pełnienie nadzoru autorskiego na budowie

3. Budynek biurowy

- Adres: G. przy alei (...)
- Inwestor: (...) sp. z o.o.
- Branża: architektura
- Pełniona funkcja: projektant/project manager na etapie przygotowania inwestycji, projektowania i budowy

4. Budynek magazynowy

- Adres: G. przy ul. (...)
- Inwestor: (...) sp. z o.o.
- Branża: architektura
- Pełniona funkcja: projektant/project manager na etapie przygotowania inwestycji, projektowania i budowy

Powód we wskazanym oświadczeniu nie ujawnił działalności w spółkach (...) z o.o. i z o.o. sp. komandytowa, co przy zakresie ujawnionych później czynności, jakie były przy udziale powoda wykonywane już od 2016r. przy tych podmiotach stanowi podstawę do całkowitej utraty zaufania do powoda i stanowi o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadnia decyzję pracodawcy z listopada 2017r. .

Powód nie miał zgody pracodawcy na prowadzenie działalności konkurencyjnej w takim zakresie, w jakim zostało to powyżej wskazane i działalność we wskazanych spółkach celowo zataił, miał wiedzę o konieczności ujawniania takich działalności, co wynika z dowodów zgromadzonych w sprawie .

Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie doszedł do przekonania, że żądanie powoda jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, a powództwo stanowi nadużycie prawa. Powód prowadząc działalność konkurencyjną na szeroką skalę i sprzeczną z interesem pracodawcy, nie może domagać się odszkodowania za rozwiązanie umowy, celowo zatajał działalność w spółkach (...) wiedząc, że jest ona niedozwolona, a nawet użył telefonu służbowego pozwanego pracodawcy do prowadzenia tej działalności. Takie zachowanie nie korzysta z ochrony prawnej w procesie o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków

pracowniczych. Naruszenie powoda jest oczywiste, zachowanie ostentacyjne , a powód jako jeden z najważniejszych managerów w spółce doskonale zdawał sobie z tego sprawę.

Powód wielokrotnie naruszył obowiązek wynikający z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., angażując się w działalność konkurencyjnych przedsiębiorstw, nadużywając zaufania , jakim obdarzył go pracodawca, wykorzystując informacje poufne, zasoby pracodawcy .

Przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nie był sam fakt istnienia po stronie powoda potencjalnego konfliktu interesów związanego z zaangażowaniem powoda w konkurencyjną działalność. Trwające kilka tygodni postępowanie wyjaśniające przeprowadzone przez pracodawcę, w tym m.in. analiza wiadomości e-mail na służbowych skrzynkach poczty elektronicznej powoda, analiza akt rejestrowych kilku spółek, pozwoliły Zarządowi pozwanej spółki poznać istotę i skalę naruszeń ,jakich dopuścił się powód.

Mając powyższe na uwadze Sąd stosownie do art. 56 § 1 k.p. i art. 58 k.p. a contrario oddalił powództwo, uznając złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia za uzasadnione.

O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku.

Ponadto sąd na marginesie zważył, iż jeżeli by przyjąć , że to powód rozwiązał umowę , tak jak wskazuje strona powodowa , odszkodowanie za rozwiązanie umowy przez pracodawcę tym bardziej się nie należy.

Na podstawie art. 98 k.p.c. w punkcie II wyroku Sąd zasądził od powoda M. G. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. kwotę 4050 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego- stanowiących wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego , zgodnie z zasada odpowiedzialności za wynik procesu .