

Sygn. VPa 150/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 kwietnia 2015 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska (spr.)

SSR del. Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 21 kwietnia 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa G. M.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej

w B. - Oddział Kopalnia (...)

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji powoda G. M. od wyroku Sądu Rejonowego

w B. IV Wydziału Pracy z dnia 30 lipca 2014r. sygn. IV P 222/13

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od powoda G. M. na rzecz pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w B. - Oddział Kopalnia (...) kwotę 60,00*

(sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za

instancję odwoławczą.

Sygn. akt V Pa 150/14

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 26 września 2013 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółka Akcyjna w B. Oddział Kopalnia (...) w R., G. M., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o przywrócenie go do pracy w pozwanym zakładzie i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 5.000 złotych netto miesięcznie za okres do trzech miesięcy wraz z ustawowymi odsetkami. Powód wnosił także o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż kwestionuje zarzuty będące podstawą rozwiązania z nim umowy w trybie dyscyplinarnym. Podnosił, że przyczyną nieporozumień i konfliktu pomiędzy nim, a pozwanym było złożenie przez powoda zawiadomienia o dostrzeżonych nieprawidłowościach przy prowadzeniu gospodarki remontowej,

materiałowej, regeneracyjnej i magazynowej oraz dokonywaniu zamówień. Zdaniem powoda, jego działanie było wynikiem troski o dobro zakładu pracy, a zarzuty przez niego podniesione w zawiadomieniach potwierdziła kontrola wewnętrzna.

W odpowiedzi na pozew z dnia 15 listopada 2013 roku, pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu strona pozwana podnosiła, iż powód w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, co skutkowało postawieniem mu szeregu zarzutów, do części których powód sam się przyznał. Skutkiem naruszeń dokonanych przez powoda było narażenie pracodawcy na szkodę, dezorganizacja pracy i naruszenie zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy.

W toku procesu pełnomocnik powoda popierał powództwo, pełnomocnik pozwanego konsekwentnie wnosił o jego oddalenie.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 lipca 2014 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt IVP 222/13, Sąd Rejonowy w Bełchatowie IV Wydział Pracy oddalił powództwo G. M., skierowane przeciwko (...) Spółka Akcyjna w B. Oddział Kopalnia (...) w R. oraz nie obciążył powoda obowiązkiem zwrotu kosztów procesu na rzecz pozwanego.

Podstawę powyższego wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

powód G. M. został zatrudniony w pozwanej Kopalni w pełnym wymiarze czasu pracy od 2 grudnia 1988 roku. Pracował na stanowiskach: stażysty, referenta technicznego, inspektora technicznego, a ostatnio na stanowisku starszego inspektora technicznego w D. (...) (...). Powód zajmował się przygotowaniem i prowadzeniem remontów koparek, a od 2011 roku remontami wszystkich urządzeń dźwigowych w pozwanej Kopalni. Obowiązki powoda zostały sprecyzowane na piśmie w zakresach czynności.

Do podstawowych obowiązków powoda należało m. in.: rzetelne, sumienne i efektywne wykonywanie zadań, stosowanie się do zewnętrznych i wewnętrznych aktów normatywnych, przestrzeganie obowiązującego czasu pracy; powstrzymanie się od realizacji celów i interesów osobistych w czasie pracy i przy wykorzystaniu mienia pracodawcy, przestrzeganie obowiązujących zasad bezpieczeństwa informacji, w tym dotyczących informacji niejawnych i tajemnicy Spółki, zapobieganie niegospodarności, marnotrawstwu, sprzeniewierzeniom i kradzieżom mienia Oddziału, przestrzeganie zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy i wykonywaniu pracy, dbanie o powierzone do dyspozycji składniki mienia Oddziału i używanie ich zgodnie z przeznaczeniem, możliwość składania skarg i wniosków do bezpośredniego przełożonego, wykonywanie zadań dotyczących gospodarki remontowej, materiałowej, regeneracyjnej i magazynowej, wymienionych szczegółowo w części technicznej zakresu czynności.

W dniu 21 czerwca 2007 roku G. M. zawarł z pozwanym pracodawcą umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Poprzez tę umowę powód zobowiązał się przez czas pozostawania w stosunku pracy m.in. do: powstrzymania się od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pracodawcy lub grożący jego naruszeniem, poprzez prowadzenie konkurencyjnej wobec pracodawcy działalności gospodarczej we własnym imieniu lub na rzecz osób trzecich; zachowania w tajemnicy wszelkich okoliczności i informacji, o których dowiedział się w związku z wykonywaniem powierzonych mu obowiązków, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę; zachowania w tajemnicy informacji dotyczących stosowanej przez pracodawcę organizacji pracy oraz sposobu prowadzenia działalności, a także wszelkich poufnych danych dotyczących jego kontrahentów i klientów.

W dniu 30 października 2012 roku G. M. skierował anonimowe pismo do Prezesa Zarządu (...) S.A. w W. K., do wiadomości Prezesa Zarządu (...) S.A. w B. i delegatury Centralnego Biura Antykorupcyjnego w Ł., w którym sugerował, że istnieje szereg nieprawidłowości przy zamówieniach wyrobów w Kopalni, wskazywał na niekompetencję swojego przełożonego - inż. E. K. oraz na liczne działania korupcyjne w Kopalni.

W związku z anonimowym pismem, Prezes Zarządu (...) S.A. polecił przeprowadzenie kontroli doraźnej. Została ona wykonana przez Departament Kontroli (...) S.A i trwała około 6 miesięcy. W czasie czynności kontrolnych udzielali informacji i dostarczali materiały liczni pracownicy Kopalni, w tym pracownicy D. (...) (...) w którym pracował powód. Wsparcia eksperckiego udzielali kontrolerom pracownicy Centrali Spółki i Fundacji (...) i (...) w K.. Kontrola ujawniła nieliczne uchybienia formalne i proceduralne, nie mające wpływu na wynik prowadzonych postępowań zakupowych. Na podstawie zebranych dokumentów kontrolujący nie potwierdzili zarzutów z anonimu, dotyczących przekraczania kompetencji, preferowania wybranych firm i umożliwiania im wygranych. Za zlecenie ekspertyzy pozwany pracodawca zapłacił Fundacji (...) i (...) w K. kwotę 4.612,50 zł.

W piśmie z dnia 29.07.2013 roku z podpisem B. K., skierowanym do Dyrektora Oddziału Kopalni (...), powód G. M. ponownie wskazywał na istnienie szeregu nieprawidłowości przy konkretnych zamówieniach wyrobów w Kopalni, niekompetencję i niskie kwalifikacje swoich przełożonych - inż. E. K. i Z. M.. Opisywał, że prowadzą „szkodniczą działalność, (...) prowadzą swoją politykę zakupową, rozdzielając fanty tam, gdzie chcą i komu chcą”. W piśmie tym powód użył sformułowań sugerujących działalność korupcyjną w Kopalni. Powołany przez pozwanego zespół dokonał sprawdzenia postępowań, o których mowa w anonimie i nie stwierdził nieprawidłowości.

W zakresie nieprawidłowości sugerowanych przez powoda w anonimach, G. M. nie rozmawiał z bezpośrednimi przełożonymi. Nie zgłaszał nieprawidłowości do nich, ani kierownictwa zakładu w oficjalnych pisemnych informacjach.

Powód G. M. wykorzystywał służbowy komputer dla celów prywatnych. Zajmował się przeglądaniem stron internetowych dla własnych celów, gromadził dokumenty dotyczące ofert zakupu materiałów do budowy domu, a także dokumenty związane z zabudową wiatraków w miejscowości D. i prowadzoną szkołą Karate.

W okresie od stycznia do maja 2002 roku G. M. był współwłaścicielem Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. w K.. Firma ta była oferentem wobec Kopalni. Od (...) K. powód otrzymywał maile na prywatną pocztę. Na służbowym komputrze zgromadził wiele plików dotyczących tej firmy. Poszczególne pisma były w różnych wersjach. Z treści pism wynika, że powód utrzymywał stały kontakt z (...) K., doradzał tej firmie, jak ma postępować w relacjach z Kopalnią, przygotowywał część korespondencji tej firmy i potrzebną do tego dokumentację techniczną. Korespondencja ta dotyczyła postępowań przetargowych, w których firma ta brała udział, w szczególności postępowania na zakup kul. Na komputerze służbowym G. M. zgromadził także dokumentację, która odnosiła się do obszaru działania (...) K. i dotyczyła m. in. przepon i pierścieni zaciskowych. Od 2011 roku powód formalnie nie jest związany z firmą (...). Obecnie żona powoda jest członkiem zarządu tej firmy.

W połowie sierpnia 2013 roku, na wniosek E. K. (2), dyrektor pozwanego zakładu wyraził zgodę na zabezpieczenie plików zapisanych na dysku komputera służbowego powoda. Komputer został zabezpieczony komisyjnie z udziałem S. P. – pracownika działu telekomunikacji i informatyki, M. M. – pracownika działu, w którym pracował powód oraz przedstawiciela działu bezpieczeństwa. Na dysk zewnętrzny przekopiowano pliki z komputera służbowego powoda. Plików było bardzo dużo, przeglądanie ich odgraniczono do pochodzących z lat 2011-2013. Skopiowane pliki zostały częściowo tematycznie pogrupowane. Sporządzono wykaz plików. Skopiowano je na płytę, którą przekazano także do departamentu kontroli. Na dysku komputera służbowego G. M. znajdowały się pliki ze zdjęciami służbowymi, foldery reklamowe firm zewnętrznych współpracujących i nie współpracujących z Kopalnią, pliki dokumentów prywatnych, pisanych na komputerze, związanych z klubem karate, budową fermy wiatraków. Na dysku znajdowały się dokumenty skanowane, powstałe w Kopalni, pisma Kopalni i firm zewnętrznych, pliki skopiowane z bazy technicznej – pliki rysunków. Z zawartością plików zapoznał się E. K. (2), częściowo Z. M. (2). E. K. (2) dokonał analizy treści plików.

Pismami z dnia 20 sierpnia 2013 roku, pozwany pracodawca zwrócił się do organizacji związkowych, działających w zakładzie, o podanie pisemnej informacji, czy powód korzysta z ochrony związków zawodowych. W określonym terminie 5 dni żadna z organizacji związkowych nie potwierdziła, że G. M. korzysta z jej ochrony.

Oświadczeniem z dnia 28 sierpnia 2013 roku, doręczonym powodowi tego samego dnia, pozwany pracodawca rozwiązał z G. M. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda, polegającego na:

1. realizowaniu w czasie pracy i przy wykorzystaniu mienia i sprzętu pracodawcy spraw i interesów osobistych, w tym między innymi związanych z prowadzeniem szkoły Karate, budową domu i zabudową wiatraków w miejscowości D.;
2. naruszeniu umowy o zakazie konkurencji poprzez udzielanie konsultacji, doradztwa i współpracy z obcymi firmami – konkurencyjnymi wobec pracodawcy, przekazywanie informacji i dokumentacji z zasobów pracodawcy do firmy (...), mającej służyć do budowania przewagi konkurencyjnej tej firmy w prowadzonych przez Kopalnię postępowaniach zakupowych;
3. naruszeniu zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy przejawiające się w bezpodstawnych pomówieniach i oszczerstwach pod adresem innych pracowników i osób przełożonych (Z. M., E. K.), w tym także sugerowania przynależności do grupy przestępczej Kierownika (...)
4. narażenie pracodawcy na szkodę na skutek dokonanego naruszenia określonego w pkt „3” polegające na złożeniu bezpodstawnego doniesienia o nadużyciu osób wskazanych w tym punkcie, skutkiem którego wszczęta została procedura kontroli wewnątrzzakładowej. Kontrola spowodowała dezorganizację pracy w wielu działach, a w jej ramach zlecona została opinia zewnętrzna powodująca konieczność poniesienia kosztów przez pracodawcę;
5. ujawnieniu informacji objętych tajemnicą przedsiębiorstwa osobom trzecim, w tym m. in. związanym z (...) K.;
6. utracie zaufania do powoda jako pracownika piastującego eksponowane stanowisko u pracodawcy, w związku z: zajmowaniem się interesami konkurencyjnymi wobec pracodawcy, nie przestrzeganiem obowiązujących zasad bezpieczeństwa informacji, czasu pracy i braku dbałości o mienie pracodawcy poprzez wykorzystywanie ich do załatwiania swoich prywatnych spraw, nie przestrzeganiem zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy, a swoimi bezpodstawnymi doniesieniami (anonimowymi) powodowanie dezorientacji w zakładzie pracy oraz narażenie pracodawcy na szkodę.

Pracodawca wskazał w oświadczeniu, że przyczyny te stanowią naruszenie art. 100 § 2 pkt 2 pkt 4,5,6 Kodeksu pracy oraz § 10 ust. 2 pkt 5,6,7 i § 28 pkt 11, 16 Regulaminu Pracy (...).

Pozwany pracodawca złożył zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez powoda, wskazując na wykorzystanie informacji z zasobów (...) S.A., z którymi zapoznał się w związku z wykonywaną pracą, wbrew przyjętemu na siebie obowiązkowi. Postępowanie w tej sprawie zostało umorzone postanowieniem z dnia 12.05.2014 roku, a (...) S.A wniosło zażalenie na ww. postanowienie.

Miesięczne wynagrodzenie powoda G. M. obliczone, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 7.945,97 zł.

Po rozwiązaniu stosunku pracy powód nie podjął zatrudnienia i nie osiągał dochodów. G. M. ma na utrzymaniu czworo dzieci.

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy, Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów załączonych do akt sprawy oraz zawartych w aktach osobowych powoda, a także na podstawie zeznań świadków: E. K. (2), S. P., Z. M. (2) i M. M.. Zeznania tych świadków ocenił jako: spójne, wzajemnie się uzupełniające i korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym w postaci dokumentów. Częściowo stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań powoda G. M..

Sąd Rejonowy pominął zeznania świadków: M. B. i M. A., ponieważ w ocenie Sądu, ich treść nie miała związku z przedmiotem postępowania, nie dotyczyła zarzutów stawianych powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy.

Sąd I instancji oddalił pozostałe wnioski dowodowe stron, które w jego ocenie jeśli chodzi o wnioski strony pozwanej wykraczały znacznie poza przedmiot postępowania, zaś wskazywany przez powoda jako świadek - J. P. miał potwierdzić okoliczności, które zostały już wskazane w protokołach kontroli, załączonych do akt sprawy.

Za niewiarygodne Sąd Rejonowy uznał zeznania powoda G. M. w części, w której twierdzi, że wykorzystywał komputer służbowy do realizacji prywatnych celów i interesów wyłącznie w czasie przerw śniadaniowych oraz, że nie naruszył zapisów umowy o zakazie działalności konkurencyjnej, w szczególności poprzez przekazywanie informacji, udzielanie konsultacji i doradztwa firmie (...), gdyż w jego ocenie pozostają w sprzeczności z zeznaniami wymienionych świadków, a także licznymi dokumentami zgromadzonymi w sprawie, a pochodzącymi ze służbowego komputera powoda.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że również informacyjne wyjaśnienia powoda są wewnętrznie sprzeczne. W wyjaśnieniach tych G. M. jednoznacznie wskazywał, że jest doskonale zorientowany w sprawie zakupu kul, w której nie miał przydzielonych obowiązków służbowych. Wskazał również, że korespondencja z firmą (...) dotyczyła sposobu jej zachowania w trudnej sytuacji, gdy widmo kar umownych zajrzało jej w oczy oraz, że kontakt z tą firmą ograniczał się tylko do przesyłania informacji drogą mailową i dotyczył kilku spraw. Równocześnie powód zaprzeczał jakiegokolwiek współpracy z (...) K., w jakimkolwiek zakresie. Podał przy tym, że dokumenty dotyczące tej firmy, znalazły się na jego komputerze służbowym, ponieważ zostały mu przesłane na prywatną pocztę.

Zdaniem Sądu Rejonowego, okoliczności te dowodzą, iż powód współpracował z firmą (...), doradzał jej i przekazywał informacje.

Przywołując treść art. 52 § 1 k.p., Sąd Rejonowy podniósł, iż zgodnie z jego treścią pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1) oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2).

Dalej Sąd Rejonowy podniósł, iż w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 56 § 1 kp).

Przepis art. 52 k.p. wymaga do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę istnienia uzasadniającej je przyczyny, przy czym to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jego przyczyny. Oznacza to, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99 OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313). W przypadku sporu przed Sądem Pracy, tak jak w niniejszej sprawie, Sąd każdorazowo musi badać, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12).

W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażącą

niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyr. Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7–8, poz. 98).

Artykuł 52 § 1 pkt 1 kp posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych nie został w przepisach prawa pracy uregulowany. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 kp i jak wynika z treści tego przepisu, mogą one, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy. Częstokroć podstawowe obowiązki pracownika są wyszczególnione w indywidualnym zakresie czynności.

Zgodnie z treścią art. 100 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W szczególności pracownik jest obowiązany przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie, zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Kontynuując swój wywód Sąd Rejonowy podniósł, iż w przedmiotowej sprawie pracodawca postawił powodowi kilka zarzutów, które miały w jego ocenie świadczyć o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych, które należy poddać analizie w kontekście zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Po pierwsze- pracodawca zarzucił powodowi, że realizował w czasie pracy i przy wykorzystaniu mienia i sprzętu pracodawcy sprawy i interesy osobiste, w tym między innymi związane z prowadzeniem szkoły Karate, budową domu i zabudową wiatraków w miejscowości D.. W cenie Sądu I instancji, zarzut ten znalazł potwierdzenie w materiale dowodowym. Sam powód przyznał, że korzystał ze służbowego komputera w celach prywatnych w czasie pracy, że zajmował się przeglądaniem stron internetowych dla własnych celów. Powód zgromadził w tym komputerze dokumenty dotyczące ofert zakupu materiałów do budowy domu, a także związane z zabudową wiatraków w miejscowości D. i prowadzoną przez powoda szkołą Karate. G. M. wskazał przy tym, że czynił to wyłącznie w czasie przerw śniadaniowych i w zakresie porównywalnym z innymi pracownikami.

Do podstawowych obowiązków powoda określonych w zakresie czynności należało m. in. powstrzymanie się od realizacji celów i interesów osobistych w czasie pracy i przy wykorzystaniu mienia pracodawcy oraz dbanie o powierzone do dyspozycji składniki mienia Oddziału i używanie ich zgodnie z przeznaczeniem. Tym samym powód naruszył wymienione obowiązki, na co wskazuje zgromadzony w sprawie materiał dowodowy tj.: zgromadził na służbowym komputerze dużą liczbę dokumentów niezwiązanych z wykonywanymi obowiązkami, a wyłącznie dotyczących jego prywatnych spraw i mógł to uczynić w godzinach wykonywania pracy, co jak ocenił Sąd Rejonowy oznacza, że powód wykorzystywał sprzęt pracodawcy do celów nie związanych z pracą. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia pozostaje natomiast, zdaniem Sądu I instancji, okoliczność, czy inni pracownicy także wykorzystywali komputery służbowe do celów prywatnych i w jakim zakresie, bowiem ocenie w postępowaniu podlegało wyłącznie zachowanie powoda, a nie innych pracowników. Ilość zgromadzonych dokumentów świadczy natomiast, że powód nie zajmował się sprawami prywatnymi w czasie pracy sporadycznie, ale że takie zachowanie powoda było systematyczne.

Drugi zarzut stawiany powodowi to naruszenie umowy o zakazie konkurencji, poprzez udzielanie konsultacji, doradztwa i współpracy z obcymi firmami – konkurencyjnymi wobec pracodawcy, przekazywanie informacji i dokumentacji z zasobów pracodawcy do firmy (...), mającej służyć do budowania przewagi konkurencyjnej tej firmy w prowadzonych przez Kopalnię postępowaniach zakupowych.

W ocenie Sądu I instancji, z materiału dowodowego wynika, że firma ta była oferentem wobec Kopalni. Na służbowym komputerze powoda znajdowało się wiele plików dotyczących tej firmy, a poszczególne pisma były w różnych wersjach. Zarówno z treści pism, jak i zeznań powoda wynika, zdaniem Sądu Rejonowego, że utrzymywał on stały kontakt z (...) K., doradzał tej firmie, jak ma postępować w relacjach z Kopalnią, przygotowywał część korespondencji tej firmy i potrzebną do tego dokumentację techniczną. Korespondencja ta dotyczyła postępowań przetargowych, w których firma ta brała udział. W szczególności dotyczyła postępowania na zakup kul, w którym powód nie miał przydzielonych żadnych obowiązków służbowych. Na komputerze służbowym G. M. zgromadził dokumentację, która odnosiła się do obszaru działania (...) K.. Sam powód podał, że korespondencja z firmą (...) dotyczyła sposobu jej zachowania, w trudnej sytuacji, gdy widmo kar umownych zajaśniało jej w oczy. Podał również, że kontakt z tą firmą ograniczał się tylko do przesyłania informacji drogą mailową i dotyczył kilku spraw, a dokumenty dotyczące tej firmy, znalazły się na jego komputerze służbowym, ponieważ zostały mu przesłane na prywatną pocztę. Okoliczności te, w ocenie Sądu I instancji, wskazywały, że powód jest doskonale zorientowany w sprawach firmy (...). Z jego wypowiedzi wynikał silny związek emocjonalny z tą firmą. Powód wykazywał oburzenie zachowaniem Kopalni wobec (...), które w jego ocenie doprowadziło do unicestwienia tej firmy i miało charakter napaści na nią. W procesie powód zachowywał się jak rzecznik (...). Tymczasem (...) nie wywiązała się z zamówienia na rzecz Kopalni, zaś powód jako pracownik Kopalni bronił interesów nie jej samej, a jej kontrahenta, co było sprzeczne z interesem pracodawcy.

W dalszej części swych rozważań Sąd Rejonowy podnosił, że poprzez umowę o zakazie konkurencji, powód zobowiązał się przez czas pozostawania w stosunku pracy m.in. do: powstrzymania się od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pracodawcy lub grożący jego naruszeniem, poprzez prowadzenie konkurencyjnej wobec pracodawcy działalności gospodarczej we własnym imieniu lub na rzecz osób trzecich; zachowania w tajemnicy wszelkich okoliczności i informacji, o których dowiedział się w związku z wykonywaniem powierzonych mu obowiązków, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę; zachowania w tajemnicy informacji dotyczących stosowanej przez pracodawcę organizacji pracy oraz sposobu prowadzenia działalności, a także wszelkich poufnych danych dotyczących jego kontrahentów i klientów. Do podstawowych obowiązków powoda określonych w zakresie czynności należało przestrzeganie obowiązujących zasad bezpieczeństwa informacji.

W ocenie Sądu Rejonowego, powód poprzez swoje zachowanie polegające na opisanej wyżej współpracy z firmą (...) naruszył nałożone na niego obowiązki, wymienione zarówno w umowie o zakazie konkurencji, jak i w zakresie czynności. Firma (...) była także potencjalnym kontrahentem Kopalni w przyszłych postępowaniach przetargowych. Współpraca powoda z tą firmą stawiała ją w uprzywilejowanej w stosunku do innych kontrahentów pozycji, a przekazywane informacje mogły naruszyć interes pracodawcy i zasady bezpieczeństwa informacji.

Pozwany pracodawca zarzucił powodowi naruszenie zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy, przejawiające się w bezpodstawnych pomówieniach i oszczerstwach pod adresem innych pracowników i osób przełożonych (Z. M., E. K.), w tym także sugerowania przynależności do grupy przestępczej Kierownika Działu i Naczelnego Inżyniera Elektromechanicznego, a także narażenie pracodawcy na szkodę na skutek wymienionego działania, w związku z którym wszczęta została procedura kontroli wewnątrzzakładowej. Kontrola ta spowodowała dezorganizację pracy w wielu działach, a w jej ramach zlecona została opinia zewnętrzna, powodująca konieczność poniesienia kosztów przez pracodawcę.

G. M. skierował dwa anonimy. Pierwszy został przesłany do Prezesa Zarządu (...) S.A. w W. K., do wiadomości Prezesa Zarządu (...) S.A. w B. i delegatury Centralnego Biura Antykorupcyjnego w Ł., drugi do Dyrektora pozwanego zakładu. W obu anonimach sugerował, że istnieje szereg nieprawidłowości przy zamówieniach wyrobów w Kopalni, wskazywał na niekompetencję i niskie kwalifikacje swoich przełożonych - E. K. i Z. M.. Opisywał, że prowadzą szkodliwą

dla Kopalni działalność, sugerował ich działania korupcyjne, przyjmowanie korzyści przy realizacji postępowań zakupowych.

Oba anonimy skutkowały wszczęciem kontroli, przy czym pierwsza została przeprowadzona przez Departament Kontroli (...) S.A i trwała kilka miesięcy. W czasie czynności kontrolnych zaangażowano wielu pracowników Kopalni, którzy udzielali informacji i dostarczali materiały. Zlecono także wykonanie ekspertyzy przez Fundację (...) i (...) w K.. Kontrola ujawniła jedynie nieliczne uchybienia formalne i proceduralne, nie mające jednak wpływu na wynik prowadzonych postępowań zakupowych. Kontrolujący nie potwierdzili zarzutów z anonimu, dotyczących przekraczania kompetencji, preferowania wybranych firm i umożliwiania im wygranych. Za zlecenie ekspertyzy pozwany pracodawca zapłacił kwotę 4.612,50 zł. Podobny był wynik drugiej kontroli.

Powód w ogóle nie rozmawiał z bezpośrednimi przełożonymi w zakresie nieprawidłowości sugerowanych przez niego w anonimach. G. M. nie zgłaszał nieprawidłowości w oficjalnych pisemnych informacjach. Powód posłużył się formą informacji anonimowych, przy czym w treści pism użył sformułowań o negatywnym zabarwieniu, wskazujących na działania nieetyczne, wręcz o przestępczym charakterze, kierując podejrzenia na swoich przełożonych. Swoim zachowaniem powód spowodował uruchomienie kontroli, która nie potwierdziła zarzutów, a spowodowała dezorganizację w pracy i konieczność poniesienia kosztów przez pracodawcę.

Powód nie zmienił także sposobu wypowiedzi w czasie procesu. Pomimo znanych mu wyników kontroli nadal kierował zarzuty i podejrzenia w stosunku do swoich przełożonych. Powód twierdził, że te działania podjął w interesie zakładu pracy. W ocenie Sądu, działanie powoda miało na celu wyłącznie ewentualne osobiste korzyści i nacechowane było złą wolą. Takie zachowanie powoda nie mieści się w granicach pojęcia „krytyki dozwolonej”.

G. M. miał obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy i przy wykonywaniu pracy. Powód swoim zachowaniem naruszył te zasady, kierując oszczerstwami i pomówieniami wobec swoich przełożonych. Z zakresu czynności wynikała możliwość składania skarg i wniosków do bezpośredniego przełożonego. G. M. jest osobą wykształconą, zajmował eksponowane stanowisko w pracy, posiadał wiedzę, w jaki sposób należy zgłaszać nieprawidłowości, jednakże świadomie skorzystał nieetycznej formy przekazania informacji – anonimu, używając przy tym słów o wyraźnym negatywnym zabarwieniu. Zapewne zdawał sobie sprawę, jakie konsekwencje w zakładzie pracy spowoduje treść anonimowych pism.

Pozwany pracodawca zarzucił także powodowi ujawnienie informacji objętych tajemnicą przedsiębiorstwa osobom trzecim, w tym m. in. związanym z (...) K.. Jeśli chodzi o ten zarzut, to w ocenie Sądu, z materiału dowodowego nie wynika jednoznacznie, że powód przekazał osobom trzecim informacje objęte tajemnicą przedsiębiorstwa. Z pewnością (co wskazano powyżej) współpracował z firmą (...) i przekazywał jej informacje, doradzał jej. Pozwany pracodawca nie udowodnił jednak, które konkretnie informacje przekazane przez powoda objęte były tajemnicą przedsiębiorstwa.

Ostatni z zarzutów postawionych powodowi stanowi podsumowanie wszystkich. Miały one ostatecznie skutkować utratą zaufania do powoda jako pracownika piastującego eksponowane stanowisko u pracodawcy. Utrata zaufania spowodowana była zajmowaniem się przez powoda interesami konkurencyjnymi wobec pracodawcy, nie przestrzeganiem obowiązujących zasad bezpieczeństwa informacji, czasu pracy i brakiem dbałości o mienie pracodawcy poprzez wykorzystywanie ich do załatwiania swoich prywatnych spraw, nie przestrzeganiem zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy, a bezpodstawnymi doniesieniami (anonimowymi) narażenie pracodawcy na szkodę.

W ocenie Sądu Rejonowego, zarzuty wobec powoda G. M. wymienione w oświadczeniu o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, znajdują potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie obszernym materiale dowodowym. Wyjątkiem jest jedynie zarzut ujawnienia informacji objętych tajemnicą przedsiębiorstwa osobom trzecim, w tym m. in. związanym z (...) K.. W ocenie Sądu Rejonowego, pozwany pracodawca nie udowodnił, które konkretnie informacje

przekazane przez powoda osobom trzecim objęte były tajemnicą przedsiębiorstwa. Pozostałe zarzuty są rzeczywiste i w ocenie Sądu I instancji uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Podsumowując Sąd Rejonowy uznał, że G. M. naruszył szereg obowiązków pracowniczych, wymienionych w art. 100 kp, karcie stanowiska pracy oraz zobowiązań wynikających z umowy o zakazie konkurencji. Zostały one wskazane podczas omawiania poszczególnych zarzutów postawionych powodowi.

Oceniając zachowanie powoda, w kontekście przytoczonego wyżej orzecznictwa Sąd Rejonowy stwierdził, że należy, że było ono zawinione, a powodowi można przypisać winę umyślną. Powód w sposób świadomy naruszył bowiem obowiązki pracownicze, całkowicie zignorował następstwa swojego działania, chociaż z uwagi na wykształcenie i zajmowane stanowisko powinien zachować przezorność w działaniu. G. M. był przecież długoletnim, doświadczonym pracownikiem pozwanego i znane mu były procedury obowiązujące przy wykonywaniu obowiązków.

Działanie powoda w szczególności w zakresie anonimowych pomówień i oszczerstw wobec przełożonych nacechowane było, w ocenie Sądu Rejonowego, złą wolą. Powód używał negatywnych (obraźliwych) określeń wobec tych osób. Także w toku procesu, znając już wyniki kontroli, powód nadal kierował wobec nich oskarżenia.

Ponadto G. M. wykazywał lekceważący stosunek do obowiązków pracowniczych, naruszył zasadę lojalności wobec pracodawcy, działając w interesie firm zewnętrznych, naraził zakład pracy na poniesienie szkody. Powód nie zastosował się do obowiązujących w zakładzie procedur, czym naruszył podstawowe obowiązki wyszczególnione w karcie stanowiska pracy.

W kontekście wszystkich okoliczności, Sąd I instancji nagannie ocenił zachowanie powoda, świadczące jego zdaniem nie tylko o lekceważącym stosunku do powierzonych obowiązków, ale także przełożonych. Takie zachowanie powoda nie zasługuje na ochronę.

Reasumując, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego pracodawcę spełnia wymogi formalne, określone w przepisach prawa pracy. Pracodawca rozwiązał stosunek pracy w terminie określonym w art. 52 § 2 kp. Również przyczyny rozwiązania umowy wskazane w oświadczeniu (za wyjątkiem wymienionej w pkt e) są rzeczywiste i uzasadniają rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy na podstawie art. 56 § 1 i 2 i art. 57 § 1 kp oddalił powództwo, jako nieuzasadnione, natomiast w oparciu o zasadę słuszności wyrażonej w art. 102 kpc, nie obciążył powoda kosztami procesu, mając na uwadze okoliczność, iż powód nie osiąga dochodu, a na utrzymaniu ma czworo dzieci.

Apelacje od powyższego wyroku wniósł powód G. M., zaskarżając go w części oddalającej powództwo.

Zaskarżonemu wyrokowi powód zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na błędnym przyjęciu, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które uzasadniało rozwiązanie z nim umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia, podczas, gdy powód nie dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym bardziej naruszenia ciężkiego, w sytuacji w której:

-realizowanie w czasie pracy i przy wykorzystywaniu mienia i sprzętu pracodawcy spraw i interesów osobistych było przypadkowe i okazjonalne;

-działanie powoda polegające na odbieraniu z firmy (...) dokumentów drogą elektroniczną (mailem), nie było nacechowane złą wolą w taki nasilonym stopniu, że można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo;

-nie istniał związek przyczynowy pomiędzy zachowaniem powoda a powstaniem po stronie pracodawcy szkody lub choćby zaistnienia sytuacji, w której interesy pracodawcy zostałyby zagrożone;

-ocena postępowania Z. M. (2) i E. K. (2) nie przekroczyła ram dozwolonej krytyki.

2) naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na wynik

sprawy, a mianowicie art. 227 k.p.c. poprzez zaniechanie przeprowadzenia postępowania dowodowego w zakresie ustalenia:

- rozmiaru, ilości oraz częstotliwości czynności związanych z realizowaniem w czasie pracy i przy wykorzystaniu mienia i sprzętu pracodawcy spraw i interesów osobistych,
- naruszenia konkretnych i zindywidualizowanych postanowień umowy o zakazie konkurencji oraz uchybienia obowiązku pracownika dbałości o dobro i mienie zakładu pracy,
- czasu, miejsca oraz sposobu naruszenia zakazu konkurencji oraz określenia w czym konkretnie przejawiały się te zachowania konkurencyjne, w tym wskazania korespondencji i dokumentacji technicznej którą przygotował powód dla firmy (...);
- wskazania o jakie zasady bezpieczeństwa informacji naruszył powód i w jaki sposób oraz na czym one polegały,
- związku przyczynowego między zachowaniem powoda a zagrożeniem interesu pracodawcy oraz w czym wyrażał się interes pracodawcy.

3) naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów oraz wnioskowanie nie oparte na materiale dowodowym sprawy polegające na bezpodstawnym stwierdzeniu, że:

- powód realizował w czasie pracy i przy wykorzystywaniu mienia i sprzętu pracodawcy sprawy i interesy osobiste systematycznie,
- powód utrzymywał stały kontakt z (...) K., doradzał tej firmie, przygotowywał część korespondencji tej firmy i dokumentację techniczną,
- powód bronił interesów firmy (...) a nie pracodawcy,
- kontrolujący nie potwierdzili zarzutów z anonimu,

- powód naruszył zasady współzycia społecznego kierując oszczerstwami i pomówieniami,

- utrata zaufania spowodowana była zajmowaniem się przez powoda interesami konkurencyjnymi wobec pracodawcy, nie przestrzeganiem obowiązujących zasad bezpieczeństwa informacji, czasu pracy i brakiem dbałości o mienie pracodawcy poprzez wykorzystywanie ich do załatwiania prywatnych spraw, nieprzestrzeganiem zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy, a bezpodstawnymi doniesieniami (anonimowymi) narażenie pracodawcy na szkodę, a w konsekwencji nie wyjaśnienie okoliczności faktycznych mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

Wskazując na powyższe podstawy apelacji powód wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości;

- zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych;

ewentualnie wnoszę o:

-uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Nadto na podstawie art. 101 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, wnoszę o zwolnienie powoda od ponoszenia kosztów sądowych w postaci opłaty od apelacji powołując się na załączone do akt oświadczenie powoda o stanie majątkowym i rodzinnym wskazując, że nie jest on w stanie bez uszczerbku niezbędnego dla własnego i rodziny utrzymania ponieść kosztów sądowych w postaci opłaty od apelacji.

W odpowiedzi na apelację powoda, pozwany wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za instancję odwoławczą. Pozwany wskazał, iż wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i zasługuje na pełną aprobatę, natomiast apelacja powoda jest w całości bezzasadna, nie znajdując uzasadnionych podstaw prawnych w związku z czym powinna być oddalona.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

apelacja jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu.

Przedstawione przez Sąd I instancji w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku ustalenia faktyczne są prawidłowe i znajdują oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy, a wysunięte na ich podstawie wnioski prawne są prawidłowe i zgodne z obowiązującymi przepisami, za wyjątkiem uznania przez Sąd I instancji, iż powód naruszył umowę o zakazie konkurencji. Ustalenia te i rozważania aprobuje Sąd Okręgowy, z wyłączeniem wskazanym powyżej, przyjmując je za własne.

Odnosząc się zaś do zarzutów skarżącego stwierdzić należy, iż są one niezasadne. W pierwszej kolejności wskazać należy, iż wbrew stanowisku apelującego, Sąd I instancji dokonał wszechstronnej oceny zebranych w sprawie dowodów, wyprowadzając z nich wnioski logicznie prawidłowe, zarówno przy ocenie każdego dowodu z osobna, jaki powiązując wszystkie wnioski w logiczną całość. Wszak pamiętać należy, iż ramy swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 KPC) wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.06.1999 roku, II UKN 685/98, OSNP 2000/17/655). Dla skuteczności więc zarzutu naruszenia art. 233 § 1 KPC nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (wyr. SA w Szczecinie z 19.6.2008 r., I ACa 180/08, OSA 2009 Nr 6, s. 55). Co więcej, skuteczne postawienie takiego zarzutu wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena sądu (wyr. SA w Poznaniu z 21.5.2008 r., I ACa 953/07, niepubl., wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28.06.2013 roku I ACa 221/13, LEX 1353604; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 23.07.2013 roku I ACa 90/13, LEX 1356578).

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy uznać należy, iż skarżący w żaden sposób nie wykazał, w jakim zakresie Sąd Rejonowy uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego ustalając, iż powód realizował w czasie pracy i przy wykorzystywaniu mienia i sprzętu pracodawcy sprawy i interesy osobiste systematycznie. Powyższą okoliczność, jak słusznie wskazał Sąd I instancji, potwierdza bowiem ilość znajdujących

się na służbowym komputerze powoda dokumentów dotyczących ofert zakupu materiałów do budowy domu, a także dokumentów związanych z zabudową wiatraków w miejscowości D. i prowadzoną przez powoda szkołą Karate oraz daty na nich widniejące, wskazujące, iż powód czynił to na przestrzeni kilku lat (k-229-296). Fakt, iż sąd I instancji nie poczynił dokładnych ustaleń w zakresie ilości godzin, poświęconych przez powoda na powyższe czynności, nie ma wpływu na dokonanie końcowej ich oceny w świetle uznania, iż stanowią one naruszenie obowiązków pracowniczych powoda, do których należało m. in. powstrzymanie się od realizacji celów i interesów osobistych w czasie pracy i przy wykorzystaniu mienia pracodawcy oraz dbanie o powierzone do dyspozycji składniki mienia Oddziału i używanie ich zgodnie z przeznaczeniem. Bez znaczenia dla oceny postępowania powoda w powyższym zakresie pozostaje także, jak słusznie uznał Sąd I instancji, okoliczność ewentualnego wykorzystywania komputerów służbowych do celów prywatnych przez innych pracowników, bowiem niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych nie może bowiem usprawiedliwiać naruszenie obowiązków przez innych pracowników (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 grudnia 2000 r., I PKN 128/00, OSNAPiUS 2002 nr 14, poz. 329 oraz z dnia 4 listopada 2010 r., III PK 16/10, LEX nr 694233, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, LEX nr 901629). Zamierzonego przez apelującego skutku nie może także odnieść powołanie się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 roku, sygn. IIPK110/2010, albowiem orzeczenie to zostało wydane na tle odmiennego, niż w niniejszej sprawie, stanu faktycznego, gdyż wykorzystywanie służbowego komputera przez pracownika dla innych celów niż świadczenie pracy, było wyłączną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód próbując zaś deprecjonować naganność swojego zachowania w powyższym zakresie pominął fakt, iż stanowiło ono jedno z wielu jego nagannych zachowań wobec pracodawcy.

Bezasadny jest także zarzut apelującego, iż Sąd Rejonowy uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego ustalając, iż powód utrzymywał stały kontakt z (...) Spółką z o.o. K., doradzał tej firmie, przygotowywał część korespondencji tej firmy i dokumentację techniczną oraz bronił jej interesów, a nie pracodawcy. Wszak w świetle poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych bezspornym jest, iż powód w okresie od stycznia do maja 2002 roku był współwłaścicielem Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. w K., które było oferentem wobec pozwanej Kopalni i firmą konkurencyjną wobec innych dostawców pozwanego, co przyznał sam powód w swoich informacyjnych wyjaśnieniach (k-302). (...) Spółki z o.o. K. powód otrzymywał maile na prywatną pocztę, nadto na służbowym komputerze zgromadził wiele plików dotyczących tej firmy, przy czym poszczególne pisma były w różnych wersjach. Z treści pism wynika, że powód utrzymywał stały kontakt z (...) Spółką z o.o. K., doradzał jej, jak ma postępować w relacjach z Kopalnią, przygotowywał część korespondencji tej firmy i potrzebną do tego dokumentację techniczną. Korespondencja ta dotyczyła postępowań przetargowych, w których firma ta brała udział, w szczególności postępowania dotyczącego zakupu kul. Analiza przedłożonej przez pozwanego korespondencji firmy (...), kierowanej do pozwanej Kopalni pozwala znaleźć w niej fragmenty wprost zacytowane z korespondencji powoda, kierowanej do (...) K., np. pismo powoda k-132 (różne wersje) i pisma firmy (...) kierowane do pozwanego k-142, 145,147. Treść pisma powoda, znajdującego się na k-132 stanowi wręcz instrukcję postępowania dla firmy (...) Spółki z o.o. K., umożliwiającą jej ukrycie wad produktu i dokonanie sprzedaży wadliwego produktu pozwanej kopalni, co niewątpliwie naraziło by ją nie tylko na straty finansowe, ale także utratę dobrego imienia i zaufania kontrahentów. Powód nie wahał się przy tym przekazać uzyskanych nieoficjalnie (a więc nie dotyczących zakresu jego obowiązków) informacji firmowych, na co wyraźnie wskazuje zawarta, w znajdującym się na k-131, piśmie uwaga „ ale nie mogą Państwo o tym mówić”, naruszając przy tym zasady bezpieczeństwa informacji w firmie. Powyższe działania powoda niewątpliwie wskazują na brak dbałości z jego strony o mienie pracodawcy, nadto stanowiły one zagrożenie dla interesu pracodawcy, którym była gwarancja zakupu i otrzymania w umówionym terminie pełnowartościowego towaru.

Na komputerze służbowym G. M. zgromadził także dokumentację, która odnosiła się do obszaru działania (...) Spółki z o.o. K. i dotyczyła m.in. przepon i pierścieni zaciskowych. Co prawda, powód od 2011 roku formalnie nie jest związany z firmą (...) Spółka z o.o. K., jednakże obecnie jego żona jest członkiem zarządu tej firmy, okoliczność ta, w ocenie Sądu Okręgowego, po części wyjaśnia zaangażowanie powoda w sprawy tejże firmy, w szczególności podejmowanie działań zmierzających do jej ochrony przed karami finansowymi za niedotrzymanie warunków umowy, zawartej z pozwaną Kopalnią.

Powyższe okoliczności niewątpliwie świadczą o naruszeniu przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, określonych w art.100 § 2 pkt 4 k.p., zgodnie z którym pracownik jest obowiązany w szczególności: dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Działania te jednak, wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, nie mogą być uznane za naruszenie umowy o zakazie konkurencji. W dniu 21 czerwca 2007 roku G. M. zawarł bowiem z pozwanym pracodawcą umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, w której zobowiązał się przez czas pozostawania w stosunku pracy m.in. do: powstrzymania się od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pracodawcy lub grożący jego naruszeniem, **poprzez prowadzenie konkurencyjnej wobec pracodawcy działalności gospodarczej we własnym imieniu lub na rzecz osób trzecich**; zachowania w tajemnicy wszelkich okoliczności i informacji, o których dowiedział się w związku z wykonywaniem powierzonych mu obowiązków, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę; zachowania w tajemnicy informacji dotyczących stosowanej przez pracodawcę organizacji pracy oraz sposobu prowadzenia działalności, a także wszelkich poufnych danych dotyczących jego kontrahentów i klientów. Powyższe postanowienia umowy znajdują oparcie w art. 101¹§1k.p., zgodnie z którym w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). Kodeks pracy, posługując się przy tym pojęciem "działalność konkurencyjna", pojęcia tego nie definiuje. Zgodnie więc z utrwalonym już poglądem orzecznictwa i doktryny przyjmuje się, iż działalnością konkurencyjną wobec pracodawcy są czynności zarobkowe podejmowane na własny rachunek (jako przedsiębiorca) lub na rachunek osoby trzeciej (jako pracownik, zleceniobiorca i tym podobne), jeżeli te czynności pokrywają się z zakresem działalności pracodawcy. Dotyczy to, zarówno produkcji towarów lub świadczenia usług tego samego rodzaju, jak i towarów i usług zbliżonych do działalności pracodawcy, które mogą je zastąpić (usługi lub towary o charakterze substytucyjnym). Dla istnienia stosunku konkurencyjności (o którym mowa w art. 101¹ § 1 k.p.) wystarczy częściowe pokrywanie się choćby tylko potencjalnych zakresów działalności i dlatego rodzaje działalności zakazanej oraz zakres zakazanych działań konkurencyjnych powinny być określone (skonkretyzowane) w zawartej przez strony w formie pisemnej umowie o zakazie konkurencji. Definiując naruszenie omawianego zakazu, SN stwierdził w wyroku z dnia 12 września 2008 r., I PK 27/08, OSNP 2010, nr 3-4, poz. 34, że obowiązkiem wynikającym z umowy o zakazie konkurencji (art. 101¹ i 101² k.p.) uchybia jedynie taka działalność pracownika, która jest przez niego rzeczywiście prowadzona, adresowana do tego samego kręgu odbiorców i która choćby częściowo pokrywa się z działalnością pracodawcy i realnie zagraża jego interesom. Podkreślić przy tym należy, iż nakaz ścisłej wykładni pojęcia "podmiotu prowadzącego taką działalność", zastosowanego w art. 101¹ § 1 k.p., wyklucza objęcie nim podmiotów nieprowadzących działalności konkurencyjnej, lecz wykonujących działania dla dobra podmiotu konkurencyjnego w stosunku do pracodawcy (np. kooperujących z nim przedsiębiorców). W świetle poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń nie można uznać, iż Przedsiębiorstwo (...) Spółka z o.o. K. prowadziło działalność konkurencyjną wobec pozwanej kopalni. Wszak przedmiotem działania pozwanego, co wiadomym jest sądowi z urzędu, jest wydobywanie węgla brunatnego, Przedsiębiorstwo (...) Spółka z o.o. K. zaś było kontrahentem pozwanego, dostarczającym mu części przemysłowe – kule łożyskowe. Pozwany nie wykazał zaś, aby firma ta prowadziła w jakimkolwiek zakresie działalność tożsamą z działalnością pozwanej kopalni. Odnosząc się zaś do § 3 umowy o zakazie konkurencji, jak słusznie uznał Sąd Rejonowy, pozwany pracodawca nie udowodnił, które konkretnie informacje przekazane przez powoda, objęte były tajemnicą przedsiębiorstwa.

Dokonanie odmiennej oceny powyżej okoliczności przez Sąd Rejonowy w żaden sposób nie wpływa na prawidłowość końcowej oceny dokonanego przez pozwanego rozwiązania umowy o pracę z powodem, dokonana przez Sąd Rejonowy.

Odnosząc się do pozostałych zarzutów skarżącego, zawartych w punkcie 3 apelacji stwierdzić należy, iż podobnie jak powyżej omówione, są niezasadne i stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami i rozważeniami Sądu meriti. Wszak w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie budzi wątpliwości fakt, iż w dniu 30 października 2012 roku G. M. skierował anonimowe pismo do Prezesa Zarządu (...) S.A. w W. K., do wiadomości Prezesa Zarządu (...) S.A. w B. i delegatury Centralnego Biura Antykorupcyjnego w Ł., w

którym sugerował, że istnieje szereg nieprawidłowości przy zamówieniach wyrobów w Kopalni, wskazywał na niekompetencję swojego przełożonego - inż. E. K. oraz na liczne działania korupcyjne w Kopalni. W związku z anonimowym pismem, Prezes Zarządu (...) S.A. polecił przeprowadzenie kontroli doraźnej, która została wykonana przez Departament Kontroli (...) S.A i trwała około 6 miesięcy. Kontrola ta ujawniła jedynie nieliczne uchybienia formalne i proceduralne, nie mające wpływu na wynik prowadzonych postępowań zakupowych. Na podstawie zebranych dokumentów kontrolujący nie potwierdzili zarzutów z anonimu, dotyczących przekraczania kompetencji, preferowania wybranych firm i umożliwiania im wygranych. Za zlecenie ekspertyzy pozwany pracodawca zapłacił Fundacji (...) i (...) w K. kwotę 4.612,50 zł. W piśmie z dnia 29.07.2013 roku z podpisem B. K., skierowanym do Dyrektora Oddziału Kopalni (...), powód G. M. ponownie wskazywał na istnienie szeregu nieprawidłowości przy konkretnych zamówieniach wyrobów w Kopalni, niekompetencję i niskie kwalifikacje swoich przełożonych - inż. E. K. i Z. M.. Opisowywał, że prowadzą „szkodniczą działalność, (...) prowadzą swoją politykę zakupową, rozdzielając fanty tam, gdzie chcą i komu chcą”. W piśmie tym powód użył sformułowań sugerujących działalność korupcyjną w Kopalni. Powołany przez pozwanego zespół dokonał sprawdzenia postępowań, o których mowa w anonimie i nie stwierdził nieprawidłowości. Działania powoda naraziły pracodawcę na wymierną szkodę finansową w postaci konieczności poniesienia kosztów przeprowadzonych ekspertyz, nadto kontrole dezorganizowały pracę. Fakt, iż powód pomimo pozytywnych dla pracodawcy wyników pierwszej ekspertyzy, ponowił anonim, wskazuje na jego złą wolę i intencje. Podkreślić przy tym należy, iż powód nie wykorzystał trybu służbowego przewidzianego do zgłaszania informacji o zaobserwowanych nieprawidłowościach, lecz posłużył się anonimem, naruszając tym samym dobre obyczaje oraz zasady współżycia społecznego, których winien przestrzegać przy wykonywaniu pracy. Oczywiście pracownik ma prawo do konstruktywnej krytyki poczynań pracodawcy oraz stosunków panujących w zakładzie pracy, jednakże krytyka ta musi być jednak uzasadniona, wyrażana w odpowiedniej formie i z zachowaniem określonych granic. W szczególności nie można zaakceptować postępowania pracownika polegającego na wysyłaniu anonimów zawierających nieuzasadnione pomówienia.

Dlatego też, powyższe działania powoda wpłynęły niewątpliwie negatywnie na ocenę jego osoby, jako pracownika i spowodowały utratę zaufania pracodawcy. Nie ulega wątpliwości, że brak zaufania do pracownika można uznać za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jednakże w niniejszej sprawie stanowi on jeden z aspektów ogólnej oceny zachowania powoda, skutkującego ostatecznie rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca może bowiem utracić, niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę zaufanie, nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538, z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112, z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 441/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 176 i z dnia 5 marca 1999 r., I PKN 623/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 353). Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 14).

Reasumując powyższe rozważania uznać należy za bezzasadny zarzut apelującego naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 52 k.p. Przepis ten stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z powołanego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20 poz. 746 i z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące

niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyrok z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy, rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną **może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy** (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z glosą J. Jankowiaka, czy też z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035).

Przenosząc przedstawioną wyżej wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd Okręgowy zauważa, iż uznanie przez Sąd I instancji, że zachowanie się powoda wypełniało przesłanki określone treścią tego przepisu, jest prawidłowe i znajduje pełne uzasadnienie w poczynionych powyżej rozważaniach, dotyczących analizy poszczególnych zarzutów skarżącego.

Sąd Rejonowy zasadnie uznał, iż G. M. wykazując lekceważący stosunek do obowiązków pracowniczych, naruszając zasadę lojalności wobec pracodawcy, działając w interesie firm zewnętrznych, naraził zakład pracy na poniesienie szkody, wykazując się przy tym nie tylko lekceważącym stosunkiem do powierzonych obowiązków, ale także przełożonych, a jego działanie niewątpliwie nosiło znamiona umyślności.

Dlatego też, mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do wydania orzeczenia zgodnego z wnioskiem zawartym w apelacji i na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalił, jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono łącznie na podstawie art. 98 k.p.c. oraz przepisów § 2 ust. 1 i 2 w zw. z § 11 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jedn. Dz. U. z 2013r., poz. 490).