

Sygn. akt V Pa 24/23

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2023 r.

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Aleksandrowicz

po rozpoznaniu w dniu 30 października 2023 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa R. S.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim z dnia 5 października 2022 r. sygn. akt IV P 50/21

1. **oddala apelację,**
2. **zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda R. S. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję;**

Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Sygn. akt VPa 24/23

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powoda R. S. po sprecyzowaniu pozwu ostatecznie domagał się zasądzenia od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. na rzecz powoda R. S. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia tj. w łącznej kwocie 53.550,00 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku..

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 5 października 2022r. Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim w sprawie IVP 50/21:

w punkcie 1) zasądził od strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. na rzecz powoda R. S. kwotę 53.550 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 9 lipca 2021 roku do dnia zapłaty,

w punkcie 2) oddalił powództwo w zakresie żądania odsetek w pozostałej części,

w punkcie 3) umorzył postępowanie w pozostałym zakresie;

w punkcie 4) zasądził od strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. na rzecz powoda R. S. kwotę 2.874,50 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 197 zł kosztów zastępstwa procesowego, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty;

w punkcie 5) nadał wyrokowi w punkcie 1. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 17.850 zł.

Podstawą wyroku były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

R. S. był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. od dnia 1 lipca 2005 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie, od dnia 1 października 2005 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku dyrektora Zakładu w S., zaś od 1 listopada 2019 roku na stanowisku Dyrektora Zakładu Produkcyjnego (...).

Powód był również pełnomocnikiem pozwanego pracodawcy.

Aneksiem (...) do umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 30 września 2005 roku, strony ustaliły m.in. warunki dotyczące zakazu działalności konkurencyjnej R. S.. W aneksie zastrzeżono, że przez działalność konkurencyjną należy rozumieć wszelką działalność należącą do przedmiotu działalności pracodawcy na terytorium Polski oraz w innych krajach. Zakaz konkurencji obejmował w szczególności:

- a. wykonywanie pracy przez pracownika w ramach stosunku pracy lub na podstawie umowy cywilno-prawnej czy innego stosunku prawnego, uczestnictwo w charakterze wspólnika lub funkcjonowanie w charakterze członka władz w jednostce-podmiocie gospodarczym, prowadzącym działalność konkurencyjną wobec pracodawcy;
- b. zajmowanie się interesami konkurencyjnymi i realizowanie interesów konkurencyjnych wobec pracodawcy;
- c. prowadzenie przez pracownika na własny rachunek lub na rzecz i rachunek innego przedsiębiorcy działalności konkurencyjnej;
- d. udzielania informacji o stosowanych cenach, kontrahentach, sytuacji finansowej i prawnej pracodawcy, jak również dotyczących stosowanej technologii, organizacji pracy oraz sposobu prowadzenia działalności handlowej.

W aneksie wskazano, że naruszenie przez pracownika tych zobowiązań będzie uważane za rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, mogące uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Kolejne aneksy do umowy o pracę z dnia 30 września 2005 roku dotyczyły zmiany warunków umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia. Aneksiem z dnia 23 października 2019 roku strony uzgodniły, iż wynagrodzenie zasadnicze R. S. będzie wynosiło od 1 listopada 2019 roku 17.500,00 zł brutto.

Do obowiązków powoda należało m. in.:

1. opracowywanie projektów i wdrożenie zatwierdzonych projektów krótko i długoterminowych planów produkcyjnych;
2. nadzór nad procesem produkcji w zakładzie;
3. optymalizacja procesu produkcji i jakości produktu;
4. planowanie bieżącej produkcji i przestojów remontowych;
5. analiza potrzeb i planowanie zakupów części zamiennych, paliw itp.;

6. nadzór nad gospodarką magazynową i zaopatrzeniem zakładu zgodnie z obowiązującą procedurą zakupową;
7. opracowanie projektów i wdrożenie zatwierdzonych projektów usprawnień technologicznych w celu zapewnienia odpowiednich standardów jakości i realizacji produkcji oraz obniżania kosztów;
8. nadzór nad planowaniem i realizacją dostaw od odbiorców;
9. nadzór nad przestrzeganiem przepisów dotyczących ochrony środowiska i gospodarki odpadami;
10. nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy zakładu oraz realizacją zaleceń specjalisty ds. BHP;
11. opracowywanie kosztowych założeń budżetowych zakładu na kolejny rok;
12. bieżąca analiza kosztów i konfrontacja ich z założeniami budżetowymi;
13. przygotowanie planów i wniosków inwestycyjnych zgodnie z obowiązującymi uregulowaniami wewnętrznymi;
14. nadzór nad realizacją zadań inwestycyjnych;
15. weryfikacja opłacalności dokonanych inwestycji w stosunku do poczynionych założeń;
16. przestrzeganie tajemnicy służbowej.

W dniu 1 sierpnia 2016 roku R. S. zawarł z pozwanym pracodawcą umowę o zakazie konkurencji w okresie trwania oraz po ustaniu stosunku pracy. Strony w artykule 1 ust. 1 postanowiły, że w okresie zatrudnienia powód nie będzie prowadził jakiegokolwiek działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności pracodawcy, a w szczególności nie będzie:

- a. prowadzić jakiegokolwiek działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności pracodawcy za pośrednictwem jakiegokolwiek osoby trzeciej, w szczególności członka rodziny;
- b. prowadzić bezpośrednio lub pośrednio jakiegokolwiek działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności pracodawcy na własny rachunek w formie indywidualnej działalności gospodarczej jako wspólnik w spółce cywilnej lub spółce osobowej lub jako członek spółdzielni;
- c. wykonywać pracy w ramach umowy o pracę lub świadczyć usług w ramach umowy cywilno-prawnej lub na podstawie innego stosunku prawnego na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pracodawcy;
- d. udziałowcem lub akcjonariuszem, nabywać lub obejmować udziałów lub akcji w spółkach kapitałowych prowadzących działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pracodawcy;
- e. obejmować stanowisk w organach zarządzających, nadzorujących lub kontrolujących w spółkach handlowych, spółdzielniach lub innych podmiotach prowadzących działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pracodawcy;
- f. działać w charakterze agenta, pełnomocnika lub w innym podobnym charakterze na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pracodawcy;
- g. udzielać informacji o stosowanych cenach, kontrahentach, sytuacji finansowej i prawnej pracodawcy, jak również dotyczących stosowanej technologii, organizacji pracy oraz sposobu prowadzenia działalności handlowej.

Strony wprowadziły do umowy także postanowienia dotyczące zakazu nieuczciwej konkurencji. W umowie w artykule 3. wskazano, że:

1. Pracownik jest zobowiązany dbać o dobro pracodawcy, szanować dobra osobiste pracodawcy oraz przestrzegać zasad współżycia społecznego. W szczególności pracownik powinien powstrzymać się od działań mogących prowadzić do konfliktu interesów. Przez konflikt interesów rozumie się sytuację, w której interes pracownika lub osoby bliskiej pracownikowi nie jest zgodny z interesem pracodawcy.
2. Naruszenie przez pracownika zobowiązań wynikających z Art. 1 ust. 1 lub Art. 3 ust. 1 będzie uważane również za rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, mogące uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika.
3. Pracownik oświadcza, że jest świadomy odpowiedzialności za czyny nieuczciwej konkurencji określone w ustawie z dnia 16 kwietnia 1993 roku o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.
4. Pracownik zobowiązuje się:
 - a. nie rozpowszechniać, nie ujawniać ani nie wykorzystywać informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa pracodawcy w rozumieniu art. 11 ust. 4 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności.
 - b. nie nakłaniać jakiegokolwiek podmiotu (osoby fizycznej, jednostki organizacyjnej posiadającej lub nie posiadającej osobowości prawnej będącego stroną umowy z pracodawcą do niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków wobec pracodawcy lub do rozwiązania w jakikolwiek sposób umowy z pracodawcą.
5. Pracownik nie będzie podejmować działań, o których mowa w ust. 4 powyżej w okresie trwania stosunku pracy z pracodawcą oraz w okresie 3 lat po ustaniu stosunku pracy.
6. Pracownik nie będzie w okresie trwania stosunku pracy oraz po ustaniu stosunku pracy świadomie rozpowszechniać, ujawniać ani wykorzystywać również takich informacji, które nie stanowią tajemnicy przedsiębiorstwa pracodawcy, ale których rozpowszechnianie, ujawnianie lub wykorzystanie mogłoby wyrządzić szkodę pracodawcy, naruszyć jego dobra osobiste lub w jakikolwiek sposób zaszkodzić jego reputacji.

Od 2016 roku u pozwanego wprowadzono produkcję granulatu opartą na patentach opracowanych przez R. S., A. O. (1), T. O. i T. G..

Technologia produkcji została opracowana na podstawie porozumienia zawartego w dniu 5 lutego 2013 roku między (...) (Wydziałem (...)) a (...) sp. z o.o. z siedzibą w K..

T. O. był podwykonawcą badań dotyczących m.in. wytrzymałości granulatu i zwracał się do pozwanego o przedstawienie informacji, jakie korzyści finansowe, marketingowe i wizerunkowe osiągnęła spółka w związku ze współpracą podjętą z (...) (...).

Pozwany pracodawca przekazywał (...) dane dotyczące obrotów związanych z produkcją granulatów, które dotyczyły całej spółki.

Pismem z dnia 13 lutego 2018 roku dyrektor ds. produkcji A. J. wskazał, że w roku 2016 poziom przychodów z tytułu sprzedaży produktów organizacji wyniósł 228.335,5 tys. zł, w tym wynikający z wdrożenia nowej technologii (nawozy granulowane) 7.351,9 tys. zł. W 2017 roku poziom przychodów z tytułu sprzedaży produktów organizacji wyniósł 243.018,9 tys. zł, w tym wynikający z wdrożenia nowej technologii (nawozy granulowane) 19.861,3 tys. zł. Kolejne pismo obejmowało 3 następne lata.

R. S. w styczniu 2019 roku, 2020 roku i 2021 roku zwracał się za pośrednictwem wiadomości e-mail do kontrolera finansowego pozwanej spółki (...) o wypełnienie i przesłanie tabeli ujmującej zysk netto spółki w dziale granulacji. Tabelę opracował powód.

Przekazywane informacje o zysku netto w dziale granulacji były mocno szacunkowe z uwagi na brak prowadzenia takiej ewidencji w spółce. W 2019 rok M. B. podał powodowi, że przeprowadził analizę zysku metodą (...) z uwagi na to, że nie liczy się zysku netto w dziale granulacji. Z wypełnionej przez M. B. tabeli zysku netto w dziale granulacji wynikało, że zysk netto w 2016 roku wynosił 940.200,00 zł, w 2017 roku 4.596140,00 zł, w 2018 roku 6.340020,00 zł, a w 2019 roku 8.798,52000 zł.

R. S. uważał, że powyższe informacje będą mu potrzebne do analizy kosztów w dziale granulacji. Po raz pierwszy wystąpił o udostępnienie mu powyższych danych przed kontrolą z (...) S.A., w której obszarze działania zlokalizowany był zarządzany przez powoda zakład produkcyjny korzystający z tego powodu z pomocy publicznej. Powód nie wytworzył żadnego dokumentu na podstawie pozyskanych danych o zysku netto.

U powoda nie obowiązywała procedura zakazująca przekazywania pracownikom danych przez innych pracowników.

M. B. nie poniósł konsekwencji za udzielenie powodowi informacji o zysku netto spółki w dziale granulacji.

Powód w okresie od 7 kwietnia 2021 roku do 29 czerwca 2021 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Z uwagi na swój stan zdrowia, za radą lekarza, powód zdecydował o zakończeniu pracy u pozwanego pracodawcy. Celem zapewnienia sobie środków na przyszłość R. S. postanowił wezwać pozwanego do zapłaty wynagrodzenia za korzystanie z 4 patentów, których powód oraz A. O. (1) i T. G. – profesorowie (...) – są współautorami.

R. S. pismem z dnia 10 maja 2021 roku wezwał pozwanego do zapłaty kwoty 4.200.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia odbioru pisma do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia twórcy za korzystanie z patentów:

- (...) – na wynalazek pt. „Sposób wytwarzania granulowanego nawozu wapniowego”;
- (...) – na wynalazek pt. „Sposób wytwarzania granulowanego nawozu wapniowego”;
- (...) – na wynalazek pt. „Sposób wytwarzania granulowanego nawozu wapniowego i/lub wapniowo-magnezowego pojedynczego lub wieloskładnikowego”;
- (...) – na wynalazek pt. „Sposób wytwarzania granulowanego nawozu wapniowego i/lub wapniowo-magnezowego pojedynczego lub wieloskładnikowego”.

W wezwaniu wskazano, że roszczenie wynika z art. 22 ustawy prawo własności przemysłowej, zgodnie z którym twórcy wynalazku przysługuje prawo do wynagrodzenia za korzystanie z tego wynalazku przez przedsiębiorcę. Wysokość wynagrodzenia ustala się w słusznej proporcji do korzyści przedsiębiorcy uzyskiwanych z wynalazku. W piśmie wskazano również, że żądana kwota 4.200.000 zł stanowi 1/5 łącznego zysku netto, osiągniętego w wyniku działalności przedsiębiorcy przy wykorzystaniu patentów.

Analogiczne wezwania do zapłaty zostały wystosowane do pozwanego w dniach 23 marca 2021 roku i 10 maja 2021 roku przez A. O. (1) oraz T. G..

Pozwany pracodawca w latach 2016-2019 osiągnął 20.674.880 zł zysku netto.

Po wpłynięciu żądań o zapłatę wynagrodzenia za korzystanie z patentów, B. B. (1) – dyrektor finansowy i członek zarządu pozwanej spółki – zleciła pracownikom działu finansowego zweryfikowanie żądanej kwoty. Wynik weryfikacji

był zbliżony do wysokości roszczeń powoda i profesorów (...). Z tego względu B. B. (1) powzięła wątpliwość, czy informacja o zysku spółki nie została udostępniona przez któregoś z pracowników spółki.

Po przeanalizowaniu korespondencji elektronicznej M. B. – kontroler finansowy – przekazał B. B. (1) wiadomości wysyłane mu przez powoda, dotyczące zysku netto w dziale granulacji.

W spółce nie gromadzi się odrębnie informacji o zysku uzyskanym przez poszczególne zakłady, bądź z konkretnych produktów. Ostateczny wynik finansowy na poziomie zysku netto jest liczony w odniesieniu do całej spółki, a nie dla poszczególnych zakładów produkcyjnych. Zysk w Zakładzie (...) w S. jest liczony w stosunku do całości produktów tam produkowanych, a nie tylko do granulatu.

Analiza zysku netto produktów granulowanych była niestandardowa. Zysk netto na produkty nie jest przedmiotem standardowej oceny i analiz. Analiza opłacalności była przygotowana wcześniej. Spółka nie przeprowadza okresowych analiz opłacalności ex post. Analiza opłacalności ex post była przeprowadzona bez zysku netto w 2018 roku, a następnie przesłana dyrektor finansowej B. B. (1) i powodowi R. S.. Analiza zawierała również analizę (...) zysku operacyjnego przed kosztami amortyzacji, odsetek oraz opodatkowania.

Powód w ramach obowiązków pracowniczych nigdy nie przedstawiał raportów dotyczących zysków netto.

Produkty granulowane produkowane w Zakładzie (...) w S. stanowią połowę przychodu tego zakładu.

R. S. nie przekazywał innym osobom informacji związanej z osiągniętym przez pozwanego zyskiem netto z tytułu patentu. Współtwórcy patentu nie żądali nigdy od powoda informacji poufnych; nie konsultowali się w sprawie wysokości kwoty żądanej za korzystanie z patentu.

Powód nie konsultował z A. O. (1) i T. G. wysokości żądanego wynagrodzenia za korzystanie z patentów.

A. O. (1) i T. G. ustalili wysokość swoich roszczeń przeciwko pozwanemu szacunkowo. Informacje o tym, ile pozwana spółka zainwestowała w produkcję nawozu wapiennego profesorowie pozyskali z Internetu. Ustalili oni, że pozwany zainwestował 25.000.000 zł. A. O. (1) i T. G. uznali, że większość kwoty inwestycji w produkcję nawozu wapiennego zwróciła się po 5 latach i firma osiągnęła zysk w wysokości 21.000.000 zł. Kwotę tę podzielili na 5 części, z których każda wynosiła po 4.200.000 zł dla każdego z czterech współautorów patentów oraz jedna część przewidziana dla pozwanego.

Wskazana przez powoda kwota stanowi powielenie kwoty wskazanej w wezwaniach do zapłaty wystosowanych do pozwanej spółki przez A. O. (1) i T. G.. Powód nie przeprowadzał szczegółowych wyliczeń dotyczących tego, w jakiej wysokości wynagrodzenie powinien żądać. Zdawał sobie sprawę, że kwota 4.200.000 zł jest zaniżona. Przed Sądem Okręgowym w Warszawie prowadzone jest postępowanie w sprawie o sygn. XXII GW 438/21 o wynagrodzenie za korzystanie z patentu.

Powód, pismem z dnia 18 maja 2021 roku, wypowiedział umowę o pracę zawartą z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Tego samego dnia, M. M. – (...) – potwierdziła za pośrednictwem wiadomości e-mail otrzymanie wypowiedzenia złożonego przez powoda.

Pracodawca poinformował powoda, że okres wypowiedzenia umowy o pracę upłynie z dniem 31 sierpnia 2021 roku.

Pozwany, pismem z dnia 19 maja 2021 roku, poinformował powoda, że w związku ze złożonym przez niego wypowiedzeniem umowy o pracę i zakończeniem stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2021 roku, zwalnia go z dniem 1 września 2021 roku z obowiązku dotyczącego zakazu działalności konkurencyjnej.

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K., pismem z dnia 26 maja 2021 roku, rozwiązał z powodem R. S. umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę wskazano: ciężkie naruszenie

przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na braku dbałości o dobro zakładu pracy i niezachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Pracodawca wskazał, że jak wynika z przeprowadzonego przez niego postępowania wyjaśniającego, R. S., co najmniej od 2019 roku, nadużywając zajmowanego stanowiska, zwracał się o przygotowanie zestawienia zysku netto spółki z tytułu wdrożenia w 2016 roku technologii produkcji nawozów granulowanych w oparciu o surowiec pochodzenia naturalnego – wapień jurajski. Pracodawca podniósł, że bezpodstawnie uzyskane informacje zostały wykorzystane przez R. S. do sformułowania żądań dotyczących wynagrodzenia za korzystanie z wynalazku (zapłaty kwoty 4.200.000 zł). W ocenie pracodawcy takie zachowanie wyczerpuje znamiona ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych – dbałości o dobro zakładu pracy. (...) sp. z o.o. w K. wskazał, że R. S., w celu realizacji z góry powziętego zamiaru, nie tylko nadużywał swojej pozycji w spółce, ale przede wszystkim działał celem korzyści osobistej kosztem dobra wspólnoty jaką jest zakład pracy. Pracodawca wskazał również, że R. S. działał z pełną świadomością konfliktu interesów pomimo podpisanego zobowiązania do powstrzymania się od tego typu zachowań (art. 3 ust. 1 umowy o zakazie konkurencji z dnia 1 sierpnia 2016 roku). Pozwany stwierdził ponadto, że na podstawie analizy zgłoszonych żądań przez osoby niebędące pracownikami spółki, a biorące udział w opracowaniu patentów, doszedł do wniosku, że R. S. przekazywał im pozyskane przez siebie w wyżej opisany sposób informacje.

Tego samego dnia, pozwany poinformował powoda, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, z chwilą doręczenia tegoż pisma, odstępuje od obowiązku dotyczącego zakazu działalności konkurencyjnej.

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia doręczono powodowi w dniu 28 maja 2021 roku.

Pozwany pismem z dnia 28 maja 2021 roku, w odpowiedzi na wystosowane przez R. S. wezwanie do zapłaty na jego rzecz kwoty 4.200.000 zł tytułem wynagrodzenia za korzystanie z wynalazku, wskazał, że roszczenie nie znajduje uzasadnienie w okolicznościach faktycznych i prawnych sprawy podnosząc, że prawo twórcy do wynagrodzenia za korzystanie z wynalazku nie ma charakteru bezwzględnie. Argumentowano, że w spółce, w ramach prac nad poszerzeniem oferty produktowej, podejmowane były przez pracowników na różnych szczeblach zlecone prace. W wyniku podjętych prac zrealizowano założenia projektu, a osoby zaangażowane (także R. S.) otrzymywały wynagrodzenie za osiągnięcie założonego w projekcie celu.

Pozwany pracodawca wystawił powodowi w dniu 31 maja 2021 roku świadectwo pracy. W ust. 3 świadectwa pracy wskazano, że R. S. wykonywał pracę na stanowisku dyrektora Zakładu w S. w okresie od 1 lipca 2005 roku do 31 października 2019 roku oraz dyrektora Zakładu Produkcyjnego (...), S. w okresie od 1 listopada 2019 roku do 28 maja 2021 roku, zaś w ust. 3, że stosunek pracy ustał na podstawie art. 52 § 1 ust. 1 k.p. tj. rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pracodawca pouczył pracownika o możliwości wystąpienia do niego o sprostowanie świadectwa pracy w terminie 14 dni od otrzymania świadectwa pracy, a w razie nieuwzględnienia przez pracodawcę wniosku o sprostowanie świadectwa pracy o możliwości wystąpienia przez pracownika z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy w terminie 14 dni od dnia zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa.

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda z trzech ostatnich miesięcy, wyliczona jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosi 17.850,00 zł.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione w części.

W ocenie Sądu I instancji, strona pozwana zachowała przewidziane prawem wymogi formalne, dotyczące rozwiązywania umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zakresie dotyczącym złożenia oświadczenia w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p. wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania do sądu pracy, a zatem spełniony został wymóg określony w art. 30 § 5 k.p. Zgodnie z art. 52 § 2 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie

1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W niniejszej sprawie powyższy termin został przez stronę pozwaną zachowany.

Sąd Rejonowy uznał, że w niniejszej sprawie kwestią zasadniczą było rozstrzygnięcie, czy rozwiązanie z R. S. przez pozwanego pracodawcę (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. umowy o pracę bez wypowiedzenia było zgodne z prawem, tj. czy powód R. S. dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na braku dbałości o dobro zakładu pracy i niezachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Pozwany pracodawca zarzucał powodowi nadużywanie zajmowanego stanowiska i pozyskiwanie od co najmniej 2019 roku zestawień zysku netto spółki z tytułu wdrożenia w 2016 roku technologii produkcji nawozów granulowanych, przekazywanie ich osobom niebędącym pracownikami spółki, a biorącym udział w opracowywaniu patentów, celem sformułowania żądań o zapłatę wynagrodzenia za korzystanie z wynalazku, a także działanie celem osiągnięcia korzyści osobistej kosztem dobra zakładu pracy przez wykorzystanie informacji o zysku netto spółki do sformułowania własnych żądań zapłaty wynagrodzenia za korzystanie z wynalazku. W ocenie pracodawcy, powód swoim działaniem naruszył obowiązujące go postanowienia umowy z dnia 1 sierpnia 2016 roku, w szczególności art. 3 ust. 1, który stanowi, że pracownik jest zobowiązany dbać o dobro pracodawcy, szanować dobra osobiste pracodawcy oraz przestrzegać zasad współżycia społecznego, w szczególności, pracownik powinien powstrzymać się od działań mogących prowadzić do konfliktu interesów. Przez konflikt interesów rozumie się sytuację, w której interes pracownika lub osoby bliskiej pracownikowi nie jest zgodny z interesem pracodawcy. W umowie wskazano, że naruszenie przez pracownika zobowiązań wynikających z art. 1 ust. 1 lub art. 3 ust. 1 będzie uważane również za rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, mogące uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika.

W ocenie Sądu I instancji pozwany nie udowodnił, aby powód naruszył w stopniu ciężkim swoje podstawowe obowiązki pracownicze, i miałyby to polegać m. in. na udostępnieniu A. O. (1) i T. G., tj. pracownikom (...), będącym współtwórcami patentów w zakresie produkcji granulatów, informacji o zysku netto spółki w dziale granulacji, które, w ocenie pozwanego, miały posłużyć im do sformułowania żądań o zapłatę wynagrodzenia z tytułu korzystania z wynalazku. Sąd Rejonowy podniósł, że powód w latach 2019-2021 pozyskiwał od innego pracownika pozwanej spółki - kontrolera finansowego M. B. dane o zysku netto spółki w dziale granulacji. Uzyskując te informacje R. S. nie naruszył jednak żadnych obowiązujących u pozwanego procedur pozyskiwania informacji przez pracowników spółki, w szczególności obowiązujących dyrektora zakładu. (...) sp. z o.o. w K. nie posiadał bowiem żadnych uregulowań dotyczących tego, czy, komu i jakie informacje mogą być udostępniane. Co więcej, jak wynika z ustaleń faktycznych, M. B. w korespondencji e-mail z powodem wskazywał, że przesłane przez niego zyski netto są mocno szacunkowe, a to z tego względu, że spółka nie prowadzi takiej ewidencji. Już w 2019 roku M. B. podkreślał w korespondencji z powodem, że przeprowadził analizę zysku metodą (...) z uwagi na to, że nie liczy się zysku netto w dziale granulacji.

Nadto Sąd Rejonowy podkreślił, że to sam pozwany, na prośbę T. O., udostępniał (...) (...), jako współtwórcy technologii produkcji wykorzystywanej przez spółkę, dane dotyczące obrotów związanych z produkcją granulatu. Powyższe potwierdzają nie tylko zeznania świadka T. O. oraz działającej w imieniu pozwanego M. M., ale również oświadczenie z dnia 13 lutego 2018 roku złożone przez dyrektora ds. produkcji A. J., w którym wskazuje on jakie przychody osiągnęła pozwana spółka z tytułu wdrożenia nowej technologii – nawozów granulowanych w 2016 i 2017 roku. T. O. zeznał, iż otrzymał on jeszcze jedno pismo zawierające zestawienie przychodów za 3 kolejne lata.

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powoda R. S., że nie przekazywał innym osobom informacji związanych z osiągniętym przez spółkę zyskiem netto z tytułu wdrożenia produkcji granulatów, a współtwórcy patentu nie żądali nigdy od niego informacji poufnych. A. O. (1) i T. G. twierdzili, że nie konsultowali się z powodem w sprawie wysokości kwoty żądanej za korzystanie z patentu, a A. O. (1) przedstawił sposób wyliczenia żądanej kwoty.

Sąd Rejonowy, wzięwszy pod uwagę przekazywanie przez spółkę danych o przychodach P. Ł., zeznania M. B., zgodnie z którymi zyski za produkty granulowane stanowią połowę przychodu Zakładu Produkcyjnego w S. oraz znajomość branży przez powoda i pozostałych twórców patentu, doszedł do przekonania, iż mogli oni określić szacunkowe koszty zysku spółki i na tej podstawie sprecyzować swoje żądania. W ocenie Sądu Rejonowego, kierownictwo pozwanej

spółki nie mogło wiedzieć, czy dane wskazane w wezwaniach do zapłaty, a rzekomo przekazanych przez powoda, są prawidłowe, skoro nie ewidencjonuje ona takich danych. M. M. wskazała, że nigdy nawet zarząd spółki nie miał potrzeby opracowywania wykazów dotyczących zysków netto z poszczególnych produktów. Zatem nie przekonuje twierdzenie pozwanego, że były to żądania opracowane w oparciu o precyzyjne dane, które spowodowały zainicjowanie czynności sprawdzających. Jak już bowiem wskazano wyżej, świadek M. B., informował powoda, że dane o zyskach netto spółki w dziale granulacji były szacunkowe, a z analizy (...) nie można wprost wywnioskować zysku netto. Analiza ta zaś była podstawą uzupełnienia tabeli w 2019 roku.

Zgodnie z prezentowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowiskiem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2020 roku, II PK 173/19), jeżeli strony nie umówiły się inaczej, to pracownik jako twórca wynalazku ma prawo do wynagrodzenia za korzystanie z wynalazku niezależnie od ochrony patentowej uzyskanej na wynalazek przez przedsiębiorcę (art. 22 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 2 i art. 11 ust. 3 ustawy z 30 czerwca 2000 r. Prawo własności przemysłowej).

Sąd I instancji dostrzegł, że w rozpoznawanej sprawie pozwany prezentuje pogląd, wedle którego powód wykorzystał zajmowane u pozwanego pracodawcy stanowisko do uzyskania informacji, które – w ocenie pozwanego - nie były mu niezbędne do wykonywania obowiązków pracowniczych, a następnie wykorzystał je do sformułowania przeciwko pracodawcy przewidzianych przez prawo roszczeń o wynagrodzenie za korzystanie z wynalazku. Ponadto informacje te miały zostać udostępnione pozostałym współtwórcom patentu. Jest przy tym poza sporem, że pozwany z wynalazku, którego współautorem jest powód korzysta i przyniosło mu to zysk. Co więcej, roszczenia współtwórców nie były nadmiernie wygórowane, ani zaniżone w odniesieniu do tego zysku, co zrodziło podejrzenie o sformułowaniu roszczeń na podstawie pochodzących z pozwanej spółki informacji. Nie można także wykluczyć, że R. S. mógł podzielić się z pozostałymi współtwórcami wynalazku informacją o zamiarze wystąpienia z roszczeniem o zapłatę wynagrodzenia w określonej kwocie, nie przedstawiając żadnych bliższych szczegółów dotyczących podstaw tego wyliczenia, co należy uznać za dopuszczalne.

Sąd Rejonowy podkreślił, że wyrządzenie szkody pracodawcy (lub potencjalna możliwość jej wyrządzenia) musi spełniać podstawową przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej. Działanie pracownika wyrządzające szkodę (lub grożące jej wyrządzeniem) musi być bezprawne. Jeśli uprawniony dochodzi roszczenia mającego swoją podstawę prawną w przepisach ustawy o własności przemysłowej, to nie działa bezprawnie. Tym bardziej uwzględnienie przez sąd takiego roszczenia nie może być rozpatrywane jako wyrządzenie szkody pracodawcy. Pracodawca, korzystając ze swojej ekonomiczno-organizacyjnej przewagi w stosunku do pracownika, nie może twierdzić, że wystąpienie przez pracownika przeciwko temuż pracodawcy z mającymi podstawę ustawową roszczeniami, stanowi brak dbałości o dobro zakładu pracy i na tej podstawie konstruować przyczyny mające uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Z powyższych względów Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że decyzja pozwanego o natychmiastowym rozwiązaniu z powodem stosunku pracy na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k.p. - z przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym stosunek pracy, była nieuzasadniona. W ocenie Sądu Rejonowego, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na uznanie, że działaniom powoda, opisanym w piśmie rozwiązującym stosunek pracy bez wypowiedzenia można przypisać walor bezprawności i ciężkości, czyli w zakresie winy pracownika polegającej na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie z naruszeniem interesów pracodawcy.

Z tego względu Sąd I instancji zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 53.550,00 zł, w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Nadto Sąd ten dodał, że w okolicznościach sprawy niniejszej pozwany pracodawca nie mógł skorzystać ze zwykłego trybu rozwiązania stosunku pracy, a zatem za wypowiedzeniem, bowiem wcześniej umowę o pracę wypowiedział powód.

O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c., zasądzając je od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu, tj. od dnia 9 lipca 2021 roku do dnia zapłaty. Powództwo w zakresie żądania odsetek w pozostałym zakresie podlegało natomiast oddaleniu jako bezzasadne.

W pozostałym zakresie, z uwagi na cofnięcie pozwu, sąd ten umorzył postępowanie zgodnie z art. 355 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c. Uznał jednak, że nie było podstaw do obciążenia powoda zwrotem kosztów procesu na rzecz pozwanego w zakresie umorzonych postępowania. Żądanie sformułowane przez R. S. w pozwie o uznanie dokonanego rozwiązania umowy o pracę za niezgodne z prawem, co do którego pozew cofnięto, nie stanowiło odrębnego roszczenia materialnoprawnego, choć ujęte procesowo w odrębną jednostkę redakcyjną pozwu. Z punktu widzenia przepisów prawa materialnego żądanie to było w istocie przesłanką zasadnie zgłoszonego żądania odszkodowania.

O kosztach w pkt 4 wyroku Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1¹ k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Powód wygrał sprawę w całości, wobec czego pozwany winien mu zwrócić koszty procesu w kwocie 2.874,50 zł, na którą złożyła się opłata sądowa od pozwu w kwocie 2.677,50 zł, koszty zastępstwa procesowego w kwocie 180,00 zł oraz opłata skarbową od pełnomocnictwa w kwocie 17,00 zł.

W punkcie 5. wyroku sąd ten nadał wyrokowi w punkcie 1. rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Wyrok w zakresie punktu 1 i 4 zaskarżył apelacją pełnomocnik pozwanego. Apelacja zaskarżonemu wyrokowi zarzuca:

1) naruszenie przepisów postępowania, których uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c. wyrażające się w błędnym wyprowadzeniu ustaleń z prawidłowo zgromadzonego materiału dowodowego w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia oraz logiki, w szczególności poprzez przyjęcie, że:

i. powód po raz pierwszy wystąpił o udostępnienie mu danych dotyczących zysku netto w dziale granulacji przed kontrolą z (...);

ii. powód nie przekazywał innym osobom informacji związanej z osiągniętym przez Pozwaną zyskiem netto z tytułu patentu;

(...). powód nie konsultował z A. O. (1) i T. G. wysokości żądanego wynagrodzenia za korzystanie z patentów;

iv. A. O. (1) i T. G. ustalili wysokość swoich roszczeń szacunkowo na podstawie informacji o tym ile pozwana spółka zainwestowała w produkcję nawozu wapiennego.

b) art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c. poprzez nie wyjaśnienie przyczyn uznania za wiarygodne w części zeznań świadka A. O. (1), przy jednoczesnym pominięciu tych fragmentów zeznań, które, zgodnie z zasadą doświadczenia życiowego, przeczą wiarygodności, oraz zeznań Powoda (w kontekście dowodów z dokumentów przeczących tym zeznaniom).

2) naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

a) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. poprzez błędną wykładnię, a w konsekwencji przyjęcie, że Powód nie naruszył ciężko podstawowych obowiązków pracowniczych, pomimo zaistnienia konfliktu interesów;

b) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie (będące konsekwencją nieprawidłowego ustalenia stanu faktycznego) i przyjęcie, że Powód nie naruszył ciężko obowiązków pracowniczych pomimo ujawnienia informacji dotyczącej zysku netto w dziale granulacji osobom trzecim;

c) art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 60 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie i uznanie zasadności roszczenia Powoda o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Apelująca wnosila o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje ewentualnie uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania apelacyjnego.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą, według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

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

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

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

Zasadniczym zarzutem wywiedzionej przez stronę pozwaną apelacji był zarzut dokonania przez Sąd Rejonowy błędnych ustaleń faktycznych, które miały wpływ na treść rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu Okręgowego tak sformułowanego zarzutu nie sposób podzielić. Sąd Rejonowy trafnie ustalił stan faktyczny w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy, co pozwala Sądowi Okręgowemu przyjąć je za własne.

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., nie można poprzestać na stwierdzeniu, że dokonane ustalenia faktyczne są wadliwe. Niezbędne jest wskazanie konkretnych przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń. Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając (zob. postanowienie SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753, wyrok SN z dnia 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925).

Granice swobodnej oceny dowodów może naruszać tylko dowolna ocena zebranego materiału dowodowego, brak wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów lub ich ocena sprzeczna z zasadami logicznego powiązania wniosków z ustalonym stanem faktycznym lub doświadczeniem życiowym (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2001r. II UKN 423/00), a z taką sytuacją nie mieliśmy do czynienia w niniejszej sprawie.

Skarżący nie zdołał skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych za prawidłowe. Samo przeświadczenie skarżącego, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy należało ocenić w odmienny sposób, co w efekcie skutkować winno dokonaniem odmiennych ustaleń faktycznych - nie może być uznane za wystarczające dla stwierdzenia naruszenia przez Sąd treści art. 233 § 1 k.p.c.

Wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnej i wnikliwej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Przedstawiona argumentacja jest spójna, przekonująca i oparta na zasadach doświadczenia życiowego, zaś rozumowaniu Sądu Rejonowego nie sposób zarzucić błędów logicznych.

Świadek A. O. (2) potwierdził zeznania powoda, że R. S. nie przekazywał innym osobom, w tym świadkowi, informacji związanej z osiągniętym przez pozwaną zyskiem z patentu dotyczącego granulatu. Powód nie ukrywał też, że zwracał się o informacje dotyczące zysku netto w dziale granulacji do pracownika pozwanej Spółki M. B. zatrudnionego na stanowisku kontrolera finansowego, ale było to mu potrzebne – z racji zajmowanego stanowiska dyrektora zakładu - do analizy kosztów kształtujących się w tym dziale. W zakresie obowiązków powoda jako dyrektora zakładu jest bowiem nadzór nad kosztami. Nie miało to zatem związku z kontrolą prowadzoną przez (...) w pozwanej Spółce w połowie 2017 roku i pod koniec 2019 roku. W tym kontekście podnoszona przez stronę pozwaną data (styczeń 2019 roku) zwracania się przez powoda po raz pierwszy o te informacje, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Istotnym jest wyłącznie to, że gołosłowne są twierdzenia strony pozwanej, aby powód przekazywał pozyskane informacje o zysku netto z granulatu osobom spoza pozwanej Spółki. Nie potwierdził to żaden z zeznających świadków, ani strony.

Powód zwracał się o w/w informacje w wykonaniu swoich obowiązków służbowych jako dyrektor zakładu. Dlatego prośba o te informacje nie zdziwiła pracownika pozwanej M. B.. Gdyby powód nie był osobą uprawnioną do pozyskania takich informacji, to M. B. z pewnością by mu ich nie udzielił albo poinformował niezwłocznie o zaistniałej sytuacji swojego przełożonego. M. B. przekazując żądane informacje powodowi, nie miał żadnych wątpliwości, że jest on uprawniony do ich posiadania. Powód nie wykorzystał też zależności służbowej, ani nie nadużył swojego stanowiska dla pozyskania tych informacji, jak imputuje pozwana, gdyż nie był przełożonym M. B.. O tym, że powód jako dyrektor zakładu był uprawniony do żądania w/w informacji świadczy również pośrednio fakt, że M. B. nie został przez stronę pozwaną ukarany za ich przekazanie powodowi. Co z pewnością miałyby miejsce, gdyby M. B. informacje o zysku netto Spółki przekazał osobie nieuprawnionej do ich posiadania.

Tym samym nie można uznać, że zwrócenie się przez powoda o przygotowanie zestawienia zysku netto spółki z tytułu wdrożenia w 2016 roku technologii produkcji nawozów granulowanych w oparciu o surowiec pochodzenia naturalnego – wapień jurajski, było brakiem dbałości o dobro zakładu pracy i mieściło się w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Wręcz przeciwnie powód zwrócił się o te informacje w dbałości o interesy pozwanej Spółki tj. w celu racjonalizacji kosztów ponoszonych przez pozwaną Spółkę.

Należy przypomnieć, że technologia produkcji w zakresie nawozów granulowanych została opracowana na podstawie porozumienia zawartego w dniu 5 lutego 2013 roku między (...) (Wydziałem(...)) a pozwaną Spółką przez zespół w osobach: A. O. (1), T. O., T. G. oraz powoda R. S.. To właśnie w oparciu o tą technologię, opracowaną przy współudziale powoda, pozwana Spółka w 2016 roku uruchomiła kompletną linię do produkcji granulatu wapiennego, co przyniosło jej znaczące zyski (w 2016 roku zysk z tytułu sprzedaży granulatu wyniósł 7 351,9 tys, a w 2017 roku 19 861, 3 tys zł.). Dzięki zastosowaniu nowatorskich rozwiązań technologicznych – jak informuje pozwana na swojej stronie internetowej - Zakład (...), którego dyrektorem był powód, stał się jednym z najnowocześniejszych producentów granulatu na skalę europejską. Wytwarzany produkt – granulowane wapno nawozowe, przeznaczone na potrzeby rolnictwa, sadownictwa i ogrodnictwa funkcjonuje na rynku pod nazwą N. A.. Zważywszy, że powód uczestniczył w opracowaniu w/w nowatorskiej technologii, należy uznać, że osiągnięte przez pozwaną Spółkę zyski, o których informuje są zasługą m.in. powoda. Powód zatem, wbrew odmiennej ocenie strony pozwanej, cały czas działał mając na względzie dobro i interes pozwanej Spółki. Nie może przekreślić tej oceny, okoliczność wystąpienia przez powoda na drogę sądową przeciwko pozwanej o wypłatę wynagrodzenia dla twórcy z tytułu korzystania z opracowanych z jego udziałem patentów. Dochodzenie przez powoda na drodze sądowej od pozwanej swoich praw twórcy, nie można uznać za działanie na szkodę pozwanej oraz działanie celem korzyści osobistej kosztem dobra wspólnoty jaką jest zakład pracy. Nie jest to również działanie sprzeczne z podpisanym przez powoda zobowiązaniem do powstrzymywania się od działań mogących prowadzić do konfliktu interesów (art. 3 ust. 1 umowy o zakazie konkurencji z dnia 1 sierpnia 2016 roku). Wręcz przeciwnie interes powoda jest zbieżny z interesem pozwanej Spółki. Zarówno bowiem powodowi jak i pozwanej zależy na tym, aby zysk Spółki z tytułu wdrożenia nowej technologii produkcji granulatu był jak najwyższy.

Rację ma również Sąd Rejonowy, że strona pozwana, na której spoczywał w myśl art. 6 k.c. ciężar dowodu, nie wykazała, aby powód nie zachował w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Strona pozwana zapomina, że z zeznań świadka nauczyciela akademickiego (...) T. O. (który był podwykonawcą badań dotyczących m.in. wytrzymałości granulatu) oraz z pisma z 13 lutego 2018 roku k. 196 akt wynika, że pozwana sama – na wniosek T. O. o przedstawienie informacji, jakie korzyści finansowe, marketingowe i wizerunkowe osiągnęła Spółka w związku ze współpracą podjętą z (...) - przekazała (...) informacje o poziomie przychodów z tytułu sprzedaży produktów wynikających z wdrożenia nowej technologii w zakresie nawozów granulowanych. T. O. zeznał, że od pozwanej Spółki uzyskał analogiczne informacje za lata 2018-2020.

Informacje te były na pewno pomocne do tego, aby twórcy patentów: A. O. (1) i T. G. mogli określić w sposób szacunkowy wysokość należnego im jako twórcom patentów wynagrodzenia z tytułu korzystania z nich przez pozwaną Spółkę. Informacje o zyskach pozwanej Spółki, jak zeznał A. O. (2), czerpał on także z Internetu. Tam wszak dostępny jest zarówno bilans jak i rachunek zysków i strat pozwanej Spółki za poszczególne lata. Wbrew zatem supozycji strony pozwanej szacunkowe określenie wartości należnego twórcy wynagrodzenia było możliwe bez informacji pozyskanych przez powoda od świadka B. w zakresie zysku netto z granulatu.

Oszacowanie przez A. O. (2) i T. G. wartości żądanego wynagrodzenia w pozwach skierowanych przeciwko pozwanej Spółce, nie jest zatem dowodem na to, że powód udostępnił im jakiegokolwiek informacje dotyczące zysków osiąganych przez pozwaną. Zyski pozwanej Spółki nie są objęte tajemnicą, wręcz przeciwnie sytuacja finansowa pozwanej Spółki wynika z dokumentacji finansowej, która jest powszechnie dostępna. Nawet jeśli powód konsultował z A. O. (2) i T. G. wartość dochodzonego pozwem wynagrodzenia, jak zarzuca pozwana z uwagi na zbieżność dochodzonych kwoty, to nie jest to dowód na niezachowanie przez powoda w tajemnicy informacji dotyczących zysków osiąganych przez pozwaną. Jak wyżej bowiem podniesiono do oszacowania zysku pozwanej Spółki, wystarczające były informacje udzielone przez pozwaną (...) oraz dokumenty finansowe pozwanej znajdujące się w Internecie.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy i najbardziej dotkliwy dla pracownika, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Judykatura wypracowała jednolicie podstawowe kryteria, na podstawie których dokonuje się oceny zachowania pracownika w kontekście art. 52 § 1 pkt 1 KP. Przyjmuje się, że 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; zawinienie: obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 10 października 2013 r., II PK 13/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 125; z dnia 10 marca 2015 r., LEX nr 1663403). Bezprawności musi bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych wyżej elementów. Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna ona przejawiać się w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika. 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. Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Przypisanie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie jest zatem możliwe bez wykazania winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika, przy czym ocena ta powinna odbywać się przez pryzmat całokształtu okoliczności (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76, LEX nr 14351; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz.

381z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00, LEX nr 560526; z dnia 9 lutego 2005 r., II PK 200/04, LEX nr 603762; z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 133/07, LEX nr 863912). Pracownik musi więc chcieć uchybić obowiązkowi i w tym celu podejmuje (lub nie) działanie lub co najmniej godzić się na to, że swoim zachowaniem obowiązek naruszy. Oznacza to badanie z jednej strony niezachowania minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania, z drugiej zaś, wymusza ocenę kontekstu sytuacyjnego, który pozwala na zweryfikowanie przekroczenia miary staranności minimalnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36).

Obowiązek udowodnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika spoczywa – jak wyżej podniesiono - na pracodawcy, zgodnie z art. 6 KC w związku z art. 300 KP. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza obowiązek udowodnienia bezprawnego zachowania oraz winy pracownika w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Nie chodzi tu zatem o jakiegokolwiek naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane. Dopiero wykazanie przez pracodawcę, że pracownik dopuścił się zawinionego naruszenia obowiązku pracowniczego, pozwala na ocenę tego zachowania przez pryzmat art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Pozwana mimo spoczywającego na niej ciężaru dowodu nie wykazała, aby powód dopuścił się zachowań opisanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia tj. ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na braku dbałości o dobro zakładu pracy i niezachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Przyczyna zwolnienia bez wypowiedzenia opierała się wyłącznie na przypuszczeniach pozwanej co do przekazania przez powoda osobom trzecim (współtwórcom patentów, z których pozwana korzysta) zysku netto z tytułu wdrożenia produkcji granulatu. Nie jest to wystarczające do uznania, że doszło do bezprawnego i zawinionego zachowania pracownika, naruszającego interesy pracodawcy.

Powyższe czyni bezpodstawnymi dalsze zarzuty apelacji dotyczące naruszenia prawa materialnego w postaci przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz art. 56 k.p.

Nie wykazanie prawdziwości przyczyny wskazanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, oznacza że rozwiązanie umowę o pracę było nieuzasadnione, co skutkuje zasadnością zgłoszonego roszczenia o odszkodowanie z art. 56 § 1 k.p., którego wysokość Sąd Rejonowy ustalił prawidłowo na podstawie art. 60 k.p. w zw. z art. 36§ 1 k.p.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezpodstawną.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.