

Sygn. akt IV Pa 25/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

22 grudnia 2022 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sławomir Górny

Protokolant: st. sekr. sąd. Ewelina Kubiczak - Kleśta

po rozpoznaniu na rozprawie 22 grudnia 2022 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa K. B. (1)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce komandytowej w Ł.

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

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli - Sądu Pracy

z dnia 30 czerwca 2022 roku sygn. akt IV P 75/21

1. Oddala apelację.
2. Zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej w Ł. na rzecz K. B. (1) kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sygn. akt IV Pa 25/22

UZASADNIENIE

W pozwie z 6 grudnia 2021 roku, K. B. (1) wniósł o zasądzenie od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej w Ł. kwoty 77927,22 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od doręczenia pozwanemu odpisu pozwu - tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Powód wskazał, że przyczyny „zwolnienia” go z pracy wymienione w oświadczeniu pozwanego są bezpodstawne, a nadto niedostatecznie sprecyzowane.

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa w Ł. nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Zduńskiej Woli, wyrokiem z 30 czerwca 2022 roku, zasądził od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej w Ł. na rzecz powoda K. B. (1) kwotę 77 927,22 złotych z odsetkami ustawowymi od dnia 14 grudnia 2021 roku do dnia zapłaty (pkt 1), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2), zasądził od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej w Ł. na rzecz powoda K. B. (1) kwotę 197,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty oraz kwotę 3 897,00 złotych tytułem zwrotu opłaty sądowej (pkt 3), wyrokowi w pkt 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 26 140,00 złotych (pkt 4).

Wyrok poprzedziły następujące ustalenia i rozważania sądu I instancji:

K. B. (1) zatrudniony został w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce komandytowej w Ł. 1 sierpnia 2006 roku. Z powodów zawarto umowę na okres próbny, świadczyć miał pracę na stanowisku przedstawiciela handlowego, w pełnym wymiarze czasu pracy. Po upływie okresu próby strony zawarły umowę na czas określony, a następnie w dniu 2 maja 2007 roku na czas nieokreślony.

Od 11 marca 2016 roku K. B. (1) świadczył pracę w pozwanej spółce na stanowisku dyrektora działu (...). Do obowiązków powoda zatrudnionego na ww. stanowisku kierowniczym należało m.in.: dbałość o wizerunek firmy, profesjonalne wsparcie każdego członka zespołu, stosownie do jego potrzeb, wsparcie przedstawicieli handlowych w realizacji deklarowanych celów sprzedażowych, regularne wyjazdy z pracownikami w teren, nadzorowanie pracy zespołu pod względem jakości sprzedaży, obsługi klienta według wyznaczonego standardu obsługi klienta, stały kontakt telefoniczny z całym zespołem, pełna dostępność w razie konieczności, przeprowadzanie indywidualnej rozmowy z członkami zespołu, nie rzadziej niż raz w tygodniu według określonego standardu takiego spotkania, przestrzeganie regulaminu pracy obowiązującego w firmie.

Powód, w ostatnim okresie zatrudnienia, był bezpośrednim przełożonym m.in. A. W..

W roku 2017 pozwana spółka rozpoczęła realizację projektu o nazwie - (...) - dofinansowywanego z funduszu europejskiego (...). Całkowita wartość projektu wynosiła 4 027 532,80 zł, w tym dofinansowanie w kwocie 2 768 442,08 zł. Realizacja projektu wymagała współpracy z wyspecjalizowanymi jednostkami badawczymi. W związku z powyższym, w dniu 3 września 2018 roku pozwany zawarł umowę z Uniwersytetem (...) - (...), w ramach której wykonawca zobowiązał się do wykonania na rzecz zamawiającego określonych prac badawczych w terminie od 1 września 2018 roku do 31 maja 2020 roku (chyba, że strony postanowią inaczej). Jako osoby uprawnione do kontaktu i reprezentowania stron w trakcie realizacji umowy, pozwany wskazał A. W., M. K. (1), M. K. (2) i M. O..

W dniu 10 września 2018 roku pozwany zawarł umowę z Uniwersytetem (...) w P.. Umowa obejmowała przeprowadzenie określonych badań i prac w terminie do 31 października 2020 roku. Jako osoby sprawujące merytoryczny nadzór nad prawidłowym wykonaniem przedmiotu umowy ze strony zamawiającego wskazano A. W., M. K. (2), M. O. i M. K. (1). Strony postanowiły również m.in., iż realizacja badań/pracy może ulec opóźnieniu w stosunku do terminów określonych w harmonogramie w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków przez zamawiającego lub wystąpienia obiektywnych okoliczności mających wpływ na termin realizacji usługi.

W związku z opisanym projektem, Spółka nawiązała współpracę również z Uniwersytetem (...) we W.. W oparciu o umowę z 15 stycznia 2020 roku, wykonawca zobowiązał się do przeprowadzenia określonych badań i prac badawczo - rozwojowych, a zamawiający do dostarczenia na potrzeby badań niezbędnych surowców i materiałów (zgodnie z harmonogramem stanowiącym załącznik do umowy). Strony postanowiły także, że realizacja prac przez wykonawcę może ulec opóźnieniu w stosunku do terminów określonych w harmonogramie w przypadku niewykonania obowiązków przez zamawiającego (w szczególności niedostarczenia materiałów) lub wystąpienia obiektywnych okoliczności mających wpływ na termin realizacji usługi. Z umowy wynika, że wykonawca do spraw związanych z jej realizacją wyznaczył przedstawicieli w osobach A. W., M. O. i M. K. (1).

Kierownikiem opisanego projektu został w czerwcu 2021 roku A. W.. K. B. (1) nie był „zaangażowany” w realizację projektu na żadnym z jego etapów. Projekt stanowił odrębne, wyjątkowe zadanie w ramach zakresu obowiązków A. W.. K. B. (1) nadzorował pracę u pozwanego w zakresie czynności związanych ze sprzedażą i promowaniem produktów. Planował kalendarz wyjazdów menadżerów z handlowcami, opracowywał z nimi strategię działań marketingowych. Dyrektor działu (...) dbał o sprzedaż, szkolenie podległych pracowników i z tego był rozliczany. Powód nie otrzymywał dodatkowej gratyfikacji w związku z projektem (takie uzyskiwał A. W.). Powód posiadał wiedzę w zakresie projektu wynikającą głównie z zebrań, podczas których członkowie zarządu „chwalili się” efektami badań. W spotkaniach dotyczących stricte postępów w projekcie, powód nie uczestniczył. W odniesieniu do przebiegu całego przedsięwzięcia

projektowego, podwładny powoda rozliczał się bezpośrednio z członkami zarządu. Zdarzało się, że A. W., wykonując zwykle obowiązki w terenie, otrzymywał telefon od jednego z członków zarządu i musiał wracać do siedziby spółki, by zająć się tematem projektu.

W spółce funkcjonuje system komunikacyjny (...), wspomagający zarządzanie relacjami z klientem, wspierający dział handlowy w planowaniu pracy i rozliczaniu zadań menadżerów.

Sąd ustalił dalej, że o przebiegu prac związanych z projektem, A. W. miał informować komplementariuszy spółki mailowo, co dwa tygodnie. Nie miał obowiązku raportowania w tym zakresie do swojego bezpośredniego przełożonego (większość maili wysyłał również do wiadomości K. B. (1)). Poza tym, zatrudniony sporządzał standardowe raporty dotyczące zadań, które wykonał w bieżącym tygodniu.

Jednym z pracowników spółki (działu (...)) w okresie od 2018 do 31 stycznia 2022 roku była M. G.. Wymieniona zatrudniona była początkowo na podstawie umowy na okres próbny, następnie na czas określony i ostatnio na czas nieokreślony. W imieniu pozwanego rekrutacją i podpisywaniem umów z M. G. zajmował się K. B. (1). Zatrudniona każdorazowo odmawiała zawarcia z pracodawcą umowy o zakazie konkurencji. Czyniła to, gdyż jej mama prowadziła sprzedaż m.in. produktów podobnych do tych oferowanych przez (...). O powyższym powód i HR menadżer informował prezesa.

W dniu 11 października 2021 roku powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Tego samego dnia o godzinie 20.09, pracodawca przesłał do powoda wiadomość, zobowiązując do stawienia się w firmie dnia następnego na godzinę 12.30. 12 października 2021 roku o godzinie 7.29 powód złożył wniosek (mailowo) o udzielenie mu jednego dnia urlopu na żądanie. Komplementariusz spółki odpowiedział, że odmawia ze względu na szczególne okoliczności powodujące zagrożenie interesu pracodawcy m.in. takich jak dyscyplina oraz ciągłość pracy, w tym również pracowników podległych w całym dziale (...). Jednocześnie wezwał powoda do stawienia się w siedzibie firmy na godzinę 12.30. Powód nie stawił się w miejscu zatrudnienia 12 października 2021 roku. Po wizycie u lekarza psychiatry otrzymał zwolnienie. 11 października 2021 roku „wypowiedzenia” złożyło jeszcze trzech pracowników spółki. Podobnie jak powód, rezygnujący z zatrudnienia, wnioskowali o urlop na żądanie, a następnie skorzystali ze zwolnienia lekarskiego.

10 listopada 2021 roku, powód otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k. p., z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na:

- zaniechaniu wykonywania pracy w dniu 12.10.2021 r. pomimo odmowy przez pracodawcę udzielenia urlopu na żądanie w tym dniu oraz nie wykonaniu polecenia służbowego do stawienia się w siedzibie pracodawcy w miejscowości Ł. w dniu 12 października 2021 r. na godz. 12.30, na podstawie wezwania ze strony pracodawcy wysłanego drogą mailową na skrzynkę służbową pracownika w dniu 11 października 2021 r. o godz. 20:09 oraz ponowienia wezwania w dniu 12.10.2021 r. o godz. 10:22,

- niedopełnieniu obowiązku służbowego zawarcia przy zatrudnieniu z podległym pracownikiem M. G. i dostarczenia do działu kadr pracodawcy umowy o zakazie działalności konkurencyjnej, zakazie podejmowania działań na szkodę spółki oraz ochronie tajemnicy handlowej spółki po ustaniu stosunku pracy, czym naruszył obowiązek dbania o dobra zakładu pracy,

- niedopełnieniu obowiązków służbowych polegających na niewłaściwym nadzorze nad podległym pracownikiem A. W. w zakresie pełnienia przez niego funkcji kierownika projektu pt. „(...)” skutkującym niedopełnieniem

przez A. W. obowiązków służbowych ww. kierownika projektu polegających na niezamówieniu z odpowiednim wyprzedzeniem (dopiero 11.10.2021r.) surowców w celu wykonania mieszanki pod produkcję (...) w Katedrze (...) Wydział (...) Uniwersytetu (...) - (...), niedokonaniu zlecenia wykonania mieszanki pod produkcję (...) w Katedrze (...) Wydział (...) Uniwersytetu (...) - (...), niezaplanowaniu z odpowiednim wyprzedzeniem prasowania mieszanki surowców w celu uzyskania (...) w zakładzie produkcyjnym pracodawcy zgodnie z procedurą planowania zakupów

i produkcji zapewniającą ciągłość i optymalizację pracy zakładu i jednocześnie realizację zadań projektowych, nieprzygotowaniu i niezrealizowaniu wysyłki (...) na Uniwersytet (...) we W. Wydział (...) w ramach zadania III z etapu II ww. projektu ((...)), co w konsekwencji doprowadziło do niezrealizowania etapu III do dnia 31.10.2021 r. wynikającego z harmonogramu projektu oraz konieczności zawarcia aneksów do umów z jednostkami współpracującymi i przesunięciu realizacji zadania III etapu III do dnia 31.12.2021r. czym naruszył obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, narażając pracodawcę na niezrealizowanie całego projektu w terminie oraz utratę dofinansowania rzędu 2.500.000,00 zł, niedopełnieniu obowiązków służbowych polegających na niewłaściwym nadzorze nad podległym pracownikiem A. W. polegające na nieegzekwowaniu od niego wypełniania polecenia służbowego polegającego na wysyłaniu cyklicznych raportów mailowych (co 2 tygodnie) do członków zarządu komplementariusza dotyczących stanu zaawansowania prac ww. projekcie. Oświadczenie zawierało pouczenie o prawie i terminie odwołania się do Sądu Pracy.

W toku zatrudnienia pracodawca nie nakładał na powoda kar porządkowych.

Suma wynagrodzenia, jakie powód otrzymał w ciągu ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia to kwota 78 420 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań świadków i stron oraz dokumentów zgromadzonych w aktach. W zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia, Sąd uznał stan faktyczny za niesporny. Za niewiarygodne sąd pierwszej instancji uznał zeznania pozwanego i świadka E. K., z których wynika, iż pracodawca nie wiedział o niepodpisaniu umów o zakazie konkurencji przez M. G.. W ocenie sądu, wyjaśnienia zarządzających spółką są konsekwencją przyjętej przez stronę strategii procesowej. Jak wyjaśniał „zwolniony”, ale również M. G. i A. K., prezes T. wiedział o wymienionym fakcie i taki stan rzecz akceptował. Poza jednym świadkiem (co istotne - nadal zatrudnionym w spółce), nikt nie potwierdził wersji prezentowanej przez pracodawcę. Nie bez znaczenia pozostaje fakt, iż kierownictwo spółki powziąć miało wiedzę w omawianym zakresie akurat bezpośrednio po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu przez K. B. (1). W opisanych okolicznościach, twierdzenia pozwanego co najmniej budzą wątpliwości. W ocenie Sądu Rejonowego, fakt braku umowy z M. G. wykorzystano wyłącznie na potrzeby zwolnienia dyscyplinarnego powoda, niezasadnie zakładając, że pozwoli to pracodawcy „obronić” decyzję o zastosowaniu trybu z art. 52 k. p.

Po tychże ustaleniach, sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że powództwo zasługuje na uwzględnienie. Zdaniem sądu, istota sporu sprowadzała się do oceny, czy podane przez pracodawcę powoda przyczyny rozwiązania umowy o pracę były prawdziwe, a jeśli tak, czy uzasadniały zakończenie współpracy w trybie natychmiastowym. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k. p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez zatrudnionego podstawowych obowiązków pracowniczych. W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy, równorzędne elementy prawnie relewantne: bezprawność zachowania pracownika, naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Sąd Rejonowy podkreślił, że prawidłowa kwalifikacja zachowania pracownika, z punktu widzenia art. 52 k. p., sprowadzać musi się do indywidualnego odniesienia przesłanek zawartych w przepisie do konkretnego, odtworzonego w danej sprawie stanu faktycznego.

Odnosząc się do pierwszej z podanych w oświadczeniu z 5 listopada 2021 roku przyczyn rozwiązania umowy, Sąd Rejonowy uznał, iż nie mogła ona stanowić podstawy faktycznej decyzji zatrudniającego. W istocie, stwierdził sąd, K. B. (1) nie stawiał się w miejscu pracy 12 października 2021 roku i to pomimo odmowy w zakresie wniosku o udzielenie urlopu na żądanie. Jednakże, pracownik uzyskał zwolnienie lekarskie obejmujące również 12 października. W takich okolicznościach nie mogło być mowy o nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w miejscu pracy, czy bezzasadnej odmowie przybycia do siedziby pracodawcy.

Pracodawca za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez powoda uznał również niedopełnienie obowiązku służbowego zawarcia z zatrudnianym pracownikiem umowy o zakazie konkurencji. W tym zakresie, Sąd Rejonowy nie dał wiary pozwanemu co do twierdzeń o braku wiedzy o niepodpisaniu umów dodatkowych. W konsekwencji, skoro pracodawca taki stan rzeczy tolerował, nie może obciążać skutkami swoich „decyzji” pracownika. Nawet

gdyby w istocie zarządzający nie posiadali wiedzy w tym zakresie, nie zmieniliby to oceny sądu w odniesieniu do zasadności stawianego powodowi zarzutu. Kwalifikowana podstawa do zwolnienia dyscyplinarnego wymaga niezachowania minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania i całkowitego zignorowania przez pracownika następstw swojego postępowania. Jak ustalono w sprawie, M. G. nie była jedyną osobą, która świadczyła pracę, pomimo niezawarcia umowy o zakazie konkurencji. Co więcej, jeśli rzeczywiście w ramach świadczenia pracy miała mieć dostęp do bardzo istotnych danych, pracodawca winien zwrócić na to szczególną uwagę i monitorować formalny aspekt jej zatrudnienia. O obowiązku obligatoryjnego zawierania umów lojalnościowych i niezatrudniania w wypadku odmowy ich podpisania, nie traktuje żaden z punktów zakresu czynności K. B. (1).

Za pozorną Sąd uznał trzecią z przyczyn „zwolnienia” powoda z pracy. K. B. (1), co bezsporne, był bezpośrednim przełożonym A. W., jednakże okoliczność ta, nie może prowadzić do automatycznego wnioskowania, iż powód miał obowiązek nadzorowania pracownika również w ramach zadań projektowych. K. B. (1) nie brał żadnego udziału w przedsięwzięciu dotyczącym opracowywania (...). Nie uczestniczył ani w przygotowaniu projektu, ani w żadnym z jego etapów. Jego nazwisko nie było znane osobom współpracującym ze spółką w tym zakresie (wiedza z urzędu ze sprawy z powództwa A. W.), nie brał też udziału w spotkaniach dotyczących projektu. Przy takich ustaleniach, nieracjonalnym jest twierdzenie, iż powód, nieorientujący się w sprawach projektu, mógł sprawować skuteczny nadzór nad pracownikiem. Wszystko wskazuje na to i jest to założenie logiczne, iż kierowanie projektem stanowiło odrębne zadanie przypisane podwładnemu powoda. K. B. (1) nadzorował pracę A. W., ale wyłącznie w zakresie typowym dla menedżera działu (...) (sprzedaż produktów, współpraca z handlowcami, promocja itp.). Jak wyjaśniał A. W., zadania związane z projektem, rozliczał wyłącznie z członkami zarządu i z nimi ewentualnie rozwiązywał bieżące problemy wynikające z tego złożonego procesu. Opisanego zapatrywania nie zmienia fakt, iż A. W. wysyłał większość raportów w temacie projektu również do wiadomości bezpośredniego przełożonego. Jak podał świadek, czynił to z automatu i nie miało to związku z ewentualnym nadzorem K. B. (1). Treść maili również wskazuje na to, iż to zarząd był zainteresowany wynikami działań A. W. i to on rozliczał go z postępów w realizacji zadania. Wymieniony zwracał się w wiadomościach bezpośrednio do „Pana P. i Pana S.” i to oni reagowali na informacje przekazywane przez kierownika projektu. W ocenie Sądu, nie można obciążać odpowiedzialnością za działania A. W. w ramach projektu K. B. (1) tylko dlatego, iż zakres jego formalnych obowiązków obejmował ogólny nadzór nad product menadżerami w dziale (...). Kwestia powinności obciążających zatrudnionego to nie tylko pisemny dokument załączony do akt osobowych, ale i bieżące ustalenia z pracodawcą, również te obejmujące modyfikację powierzonych mu zadań. O przypisaniu powodowi obowiązku nadzoru nad podwładnym także w odniesieniu do projektu, nie przesądza fakt odnotowywania przez niego w systemie (...) czynności kontrolujących product menadżerów, czy też akceptowania wysokości wypłacanego mu wynagrodzenia i to ze stałym dodatkiem z tytułu realizowania tego właśnie zadania. Jest to wnioskowanie zbyt daleko idące, a okoliczności te świadczyć mogą wyłącznie o tym, iż powód wykonywał swoje obowiązki prawidłowo. Ostatecznie, Sąd Rejonowy uznał, że zarzut stawiany K. B. (1), a opisany wyżej, skonstruowany został tylko na potrzeby oświadczenia o rozwiązaniu umowy, nie mając nic wspólnego z rzeczywistym stanem faktycznym.

Przechodząc do ostatniej przyczyny „zwolnienia” powoda z pracy, również dotyczącej nadzoru nad A. W., tym razem w zakresie terminowego raportowania, sąd pierwszej instancji zważył: A. W. przyznał, iż raporty dotyczące przebiegu projektu miał przysyłać pracodawcy co dwa tygodnie. Bezsporne jest i to, iż nie czynił tego systematycznie. Świadek wyjaśnił jednocześnie, iż nie przysyłał maili informujących o stanie projektu wówczas, gdy np. badanie trwało i nic nowego w ramach przedsięwzięcia się nie działo. Być może, mimo wszystko, jak chciałby tego pracodawca, powinien powiadamiać go również o takiej sytuacji, ale czynienie jego przełożonemu z tego powodu zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, ocenić należało jako całkowicie bezpodstawne. Znamienne jest to, że do listopada 2021 roku pozwany nie tylko nie ponaglał A. W. w odniesieniu do raportowania, ale nie ukarał go, a także i jego przełożonego jakkolwiek karą porządkową. Zdaniem Sądu, w tym konkretnym wypadku, tylko tego typu sankcja byłaby adekwatną do stwierdzonego uchybienia. Brak nadzoru w obszarze terminowego raportowania, nie sposób powiązać z postawą odpowiadającą pojęciu kwalifikowanego, rażącego niedbalstwa, a tylko taka może stanowić podstawę natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę.

Podsumowując, Sąd Rejonowy uznał, iż pozwany niezasadnie zakończył współpracę z powodem w trybie art. 52 k. p. Co najwyżej, przyczyny wskazane w oświadczeniu, łącznie, mogły uzasadniać utratę zaufania do zatrudnionego. To z kolei, jest standardową podstawą faktyczną do rozwiązania umowy, ale nie w oparciu o art. 52 k. p., lecz w sposób „zwykły” - za wypowiedzeniem. Z całą pewnością pracodawca był zaskoczony decyzją powoda o zakończeniu dotychczasowej współpracy. Niewątpliwie też, taki splot wydarzeń był dla pozwanego problematyczny z punktu widzenia organizacyjnego. Nie uprawniało to jednak spółki do „poszukiwania” zaniedbań po stronie K. B. (1), w żadnej mierze nieuzasadniających zwolnienia dyscyplinarnego. Skoro jednak pozwany na takie postępowanie się zdecydował, musiał liczyć się z uznaniem, iż oświadczenie jest niezasadne i nieskuteczne.

Z tych wszystkich względów sąd pierwszej instancji orzekł jak w pkt 1 wyroku. Wysokość odszkodowania ustalił na podstawie art. 58 k. p. Powód dochodził kwoty niższej niż wynikająca z przedłożonego przez pozwanego zaświadczenia o wynagrodzeniu, w rezultacie Sąd, nie mogąc orzekać ponad żądanie (art. 321 k.p.c.), zasądził odszkodowanie zgodnie z żądaniem pracownika. Sąd oddalił powództwo jedynie w części dotyczącej odsetek za opóźnienie, uznając, iż należą się one od dnia następującego po dacie wymagalności roszczenia (data doręczenia odpisu pozwu pozwanemu) - art. 481 k.c. Rozstrzygnięcie o kosztach wydano na podstawie art. 98 k.p.c. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika powoda ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 roku, poz. 265), a opłaty sądowej w oparciu o art. 13 ust.2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 z późn. zm.). Wyrokowi w pkt 1 nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty stanowiącej miesięczne wynagrodzenie powoda (art. 477² § 1 k.p.c.).

Z rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego w części, w zakresie pkt 1, 3, 4 wyroku, nie zgodziła się pozwana i wywiodła apelację, gdzie zarzuciła:

1. Naruszenie przepisów prawa materialnego tj.: art. 52 § 1 pkt 1 k. p. w zw. z art. 100 § 2 pkt 4 k. p. poprzez jego błędną wykładnię oraz niezastosowanie i uznanie, iż niedopełnienie obowiązku służbowego zawarcia przy zatrudnieniu z podległym pracownikiem M. G. i dostarczenia do działu kadr pracodawcy umowy o zakazie działalności konkurencyjnej, zakazie podejmowania działań na szkodę spółki oraz ochronie tajemnicy handlowej spółki po ustaniu stosunku pracy, czym naruszył obowiązek dbania o dobra zakładu pracy, nie stanowi ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

2. Naruszenie przepisów prawa materialnego tj.: art. 52§1 pkt 1 w zw. z art. 100 § 1 i 2 k. p. poprzez jego błędną wykładnię oraz niezastosowanie i uznanie, iż niedopełnienie obowiązków służbowych polegające na niewłaściwym nadzorze nad podległym pracownikiem A. W. w zakresie pełnienia przez niego funkcji kierownika projektu finansowanego ze środków unijnych przez (...) nr (...), skutkującego niedopełnieniem przez A. W. obowiązków służbowych, co w konsekwencji doprowadziło do niezrealizowania etapu III do dnia 31 października 2021r. wynikającego z harmonogramu projektu oraz konieczności zawarcia aneksów do umów z jednostkami współpracującymi, czym naruszył obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, narażając pracodawcę na nie zrealizowanie całego projektu o wartości ok. 4.000.000,00 zł w terminie oraz utratę dofinansowania rządu 2.500.000,00 zł, nie stanowi ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

3. Naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku tj.: art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego tj.:

- zeznań świadka A. K., polegającą na przyjęciu, że zeznania te są wiarygodne i uznanie, że P. T. wiedział o tym, że pracownik M. G. odmówiła podpisania umowy o zakazie konkurencji, podczas gdy zeznania te są sprzeczne z zeznaniami świadka E. K. oraz strony powodowej jak również świadek A. K. została zwolniona w trybie dyscyplinarnym ze spółki pozwanej za pomówienia skierowane w kierunku P. T., do czego się przyznała i wystosowała przeprosiny na piśmie (rozprawa z dnia 13 kwietnia 2022 r., nagranie 01:02:54),

- zeznań świadka E. K., polegającą na przyjęciu, że zeznania te są niewiarygodne z uwagi na to, że świadek dalej pozostaje pracownikiem firmy i przyjęcie, że P. T. wiedział o tym, że pracownik M. G. odmówiła podpisania umowy o zakazie konkurencji, podczas gdy, E. K. jest specjalistą ds. kadr i płac mającym obszerną wiedzę z zakresu funkcjonowania działu HR w spółce pozwanej, oraz bierze czynny udział w kompletowaniu akt osobowych pracowników,

- świadków M. G., A. W. i K. B. (2), polegającą na przyjęciu, że zeznania te są wiarygodne i uznaniu, że P. T. wiedział o tym, że pracownik M. G. odmówiła podpisania umowy o zakazie konkurencji, jak również przyjęcie że powód nie miał możliwości aby nadzorować pracę A. W. z uwagi na zbyt małe wdrożenie w projekt finansowany ze środków unijnych przez (...) nr (...), podczas gdy świadkowie pozostają w jawnym konflikcie z pracodawcą, dodatkowo w tutejszym sądzie toczy się przeciwko pozwanemu sprawa z powództwa A. W..

4. Naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku tj.: art. 233 § 1 k.p.c., poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie tj. pominięcie dowodu z zeznań świadka M. O., podczas gdy jej zeznania są kluczowe w sprawie, zakresie ustalenia czy powód otrzymywał wyraźne polecenia od P. T. w zakresie nadzoru A. W. w realizacji projektu finansowanego ze środków unijnych przez (...) nr (...) (rozprawa z dnia 22 czerwca 2022 r., nagranie 00:33:03).

5. Naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku tj.: art. 233 § 1 k.p.c., poprzez wybiórczą oceną materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie tj. pominięcie dowodu z zeznań świadka R. C., podczas gdy jego zeznania mają istotne znaczenie w sprawie, w zakresie ustalenia czy powód nadzorował pracę A. W. w sposób prawidłowy i czy wypełniał obowiązki w zakresie raportowania i planowania działań w systemie (rozprawa z dnia 11 maja 2022 r., nagranie 00:53:29).

6. Błąd w ustaleniach faktycznych, poprzez przyjęcie że powód nie miał obowiązku nadzorowania A. W. w ramach przydzielonych przez pracodawcę zadań projektowych, podczas gdy powód był obowiązany do bezpośredniego nadzorowania A. W. we wszystkich jego czynnościach.

Wobec tak sformułowanych zarzutów, pozwana wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała, że zgodnie z art. 52 k. p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie: 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych; 2) 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. W okresie od sierpnia 2018 do 31 stycznia 2022 r. jednym z pracowników spółki (działu (...)) była M. G.. Początkowo była ona zatrudniona na podstawie umowy na okres próbny, następnie na czas określony i nieokreślony. W imieniu pozwanego rekrutacją i podpisywaniem umów z M. G. zajmował się powód K. B. (1). Zatrudniona każdorazowo odmawiała zawarcia z pracodawcą umowy o zakazie konkurencji. Czyniła to, gdyż jej mama prowadziła sprzedaż m.in. produktów podobnych do tych oferowanych przez (...). Zgodnie ze zasadami przyjętymi w spółce, każda osoba zatrudniona u strony pozwanej jest zobowiązana do podpisania stosownych umów o zakazie konkurencji. O powyższym powód nie poinformował zarządu. Do obowiązków powoda jako dyrektora działu należało między innymi: ciągła i stała rekrutacja, dbałość o pełny skład Zespołu Handlowego, branie udziału w rekrutacjach, zatrudnianie nowych pracowników w dziale, przedłużanie i rozwiązywanie umów z pracownikami, przedstawianie zakresu obowiązków pracownikom swojego działu, podpisywanie i przedłużanie umów z pracownikami. Powód był zatem odpowiedzialny, za przedstawienie nowemu pracownikowi M. G. wszelkich warunków zatrudnienia jak również skompletowanie wymaganej dokumentacji związanej z zatrudnieniem pracownika, w tym umowy o zakazie konkurencji. Powód dostarczył do działu HR podpisany komplet dokumentów jednak bez umowy o zakazie konkurencji. Podpisywanie tego rodzaju umów stanowiło praktykę przyjętą w firmie narzuconą przez zarząd, co za tym idzie powód powinien niezwłocznie poinformować członków zarządu o tym, że nowy pracownik odmawia

podpisania umowy jeszcze przed dopuszczeniem go do pracy. Takiej informacji powód nie udzielił jednak ani P. T. ani S. G.. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji możliwe jest zarówno w momencie nawiązania stosunku pracy, jak i w okresie późniejszym. W tym pierwszym przypadku niezaakceptowanie warunków umowy może sprawić, że pracodawca zapewne zrezygnuje z zatrudnienia osoby, która nie godzi się na objęcie jej zakazem konkurencji. Natomiast w sytuacji, gdy podpisania takiej umowy odmawia zatrudniony już pracownik, strony prowadzą negocjacje w tej kwestii. Pracownik, który nie wyraża zgody na zawarcie umowy o zakazie konkurencji, musi liczyć się z negatywnymi konsekwencjami swojej decyzji. Zważywszy, iż przepisy zobowiązują zatrudnionego do szeroko rozumianej dbałości o dobro zakładu pracy (por. art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem. Zgodnie z powyższym, gdyby powód zawiadomił zarząd zanim doszło do podpisania umowy o pracę, zgodnie z przysługującym jej prawem pozwana spółka najprawdopodobniej nie zdecydowałaby się na zatrudnienie M. G.. Powód nie poinformował zarządu również o tym fakcie już po podpisaniu umowy, pozbawiając pracodawcę możliwości negocjacji w tym zakresie. Pracodawca ma w takim wypadku prawo powołać się np. na utratę zaufania do podwładnego. Pracownik nie musi więc podpisać umowy o zakazie konkurencji, ale też pracodawca nie może być zmuszony do tolerowania prowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej. O tym, że umowa o zakazie konkurencji nie została zawarta z M. G. zarząd dowiedział się z rozmowy telefonicznej z działem HR dopiero po tym jak pracownik złożył wypowiedzenie (zeznania świadka E. K., rozprawa z dnia 22 czerwca 2022 r., nagranie: 00:09:21, wyjaśnienia strony P. T. rozprawa z dnia 22 czerwca 2022 r., nagranie: 01:09:40). Zgodnie z powyższym, podczas całego okresu zatrudnienia pracodawca był narażony na działania konkurencyjne. W ocenie apelanta, Sąd dokonał również naruszenia przepisów prawa materialnego tj.: art. 52§1 pkt 1 k. p. w zw. z art. 100 § 2 pkt 4 k. p. poprzez jego błędną wykładnię oraz niezastosowanie i uznanie, iż niedopełnienie obowiązku służbowego zawarcia przy zatrudnieniu z podległym pracownikiem M. G. i dostarczenia do działu kadr pracodawcy umowy o zakazie działalności konkurencyjnej, zakazie podejmowania działań na szkodę spółki oraz ochronie tajemnicy handlowej spółki po ustaniu stosunku pracy, nie stanowi ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Wyżej opisane działanie pracownika wprost narusza obowiązek dbania o dobra zakładu pracy. Wśród obowiązków pracownika kodeks pracy wymienia w art. 100 § 2 pkt 4 dbałość o dobro zakładu pracy (pracodawcy), ochronę jego mienia oraz zachowywanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Oznacza to, że pracodawca ma prawo oczekiwać od pracownika lojalności, czyli takich zachowań, które nie tylko nie będą godziły w interesy pracodawcy, lecz także - przeciwnie - będą tym interesom służyć. Dbałość o dobro zakładu pracy polega między innymi na informowaniu pracodawcy przez pracownika o dostrzeganych przez niego ryzykach biznesowych, dbanie o ochronę tajemnic dotyczących działalności zakładu pracy, zabezpieczenie przed wyciekiem informacji wyraźnie uznanych przez pracodawcę za tajemnicę przedsiębiorstwa lub innych danych prawnie chronionych, lecz także na zachowaniu szerszej pojętej dyskrecji podyktowanej interesem gospodarczym. Niepodpisanie przez pracownika umowy o zakazie konkurencji wyraźnie naruszyło dobro zakładu pracy, naruszając jego interes gospodarczy. Powód zwlekał z zawiadomieniem o tym fakcie zarządu. Gdyby nie rozmowa z działem HR powód prawdopodobnie nigdy by to tym fakcie pracodawcy nie zawiadomił. Zgodnie z regulaminem pracy (tekst obowiązujący od 01 stycznia 2017r.) §10 za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1) przyjmuje się między innymi: złe lub niedbałe wykonywanie pracy, które mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, jak również prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Zaniedbanie którego powód się dopuścił, mogło doprowadzić do naruszenia interesów przedsiębiorcy. Apelujący wskazał, że zgodnie z Wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2020 r. III PK 203/18: „w użytych w art. 52 § 1 pkt 1 k. p. pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: 1) bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego) 2) naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3) zawinięcie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie”. Zdaniem pozwanej, w sprawie bez wątpienia występują wszystkie trzy elementy: działanie pracownika było bezprawne i stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci braku dbałości o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę tj. niedostarczenie umowy o zakazie konkurencji nowo zatrudnionego pracownika oraz niepoinformowanie o tym fakcie zarządu co wchodziło bezpośrednio w zakres obowiązków dyrektora działu (...). Niepodpisanie ww. umowy z nowym pracownikiem naraziło interes pracodawcy - brak ochrony przed konkurencją, która mogłaby wpłynąć niekorzystnie na jego sytuację

ekonomiczną, sytuację na rynku lub osiągnięte wyniki finansowe pracodawcy. Powód był świadomy tego, że zarząd spółki bezwzględnie wymaga podpisywania umowy o zakazie konkurencji z każdym pracownikiem oraz mógł o tym fakcie zawiadomić pracodawcę przez cały okres zatrudnienia M. G., jednak tego nie zrobił. W treści uzasadnienia sąd wskazuje, że nawet gdyby w istocie zarządzający nie posiadał wiedzy w zakresie braku umowy o zakazie konkurencji, nie zmieniliby to oceny sądu w odniesieniu do zasadności stawianego powodowi zarzutu. W dużych firmach, w których wyznaczone są działy pracownicze w tym dział HR spółka działa w systemie delegowania pracy. Do działu HR jak również na stanowiska dyrektorskie którym jest powierzany nadzór nad pracownikami, rekrutowani są wykwalifikowani pracownicy i wynagradzani finansowo adekwatnie do powierzanych obowiązków. Wyznaczony do reprezentacji spółki zarząd nie jest w stanie samodzielnie sprawdzać osobiście kompletności wszystkich akt osobowych pracowników, dlatego też zadania te są oddelegowywane. W tym przypadku za kompletność dokumentów odpowiedzialny był powód. Sąd stwierdził również, że kwalifikowana podstawa do zwolnienia dyscyplinarnego wymaga niezachowania minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania i całkowitego zignorowania przez pracownika następstw swojego postępowania. W niniejszej sytuacji powód całkowicie zignorował fakt, że pracownik który już rozpoczął pracę tj. miał dostęp do wszystkich informacji w firmie (statystyk, receptur itp.), nie zawarł z pracodawcą umowy o zakazie konkurencji. Sąd w treści uzasadnienia wskazuje również, że o obowiązku obligatoryjnego zawierania umów lojalnościowych i niezatrudniania w przypadku odmowy ich podpisania, nie traktuje żaden z punktów zakresu czynności K. B. (1). Podkreślenia wymaga, że do jego obowiązków należała ciągła i stała rekrutacja, dbałość o pełny skład Zespołu Handlowego, branie udziału w rekrutacjach, zatrudnianie nowych pracowników w dziale, przedłużanie i rozwiązywanie umów z pracownikami, przedstawianie zakresu obowiązków pracownikom swojego działu, podpisywanie i przedłużanie umów z pracownikami. K. B. (1) jako dyrektor działu już wcześniej wykonywał te czynności wobec innych pracowników. Nadzór nad dokumentacją pracowniczą został również zlecony przez zarząd a powód nigdy również nie zgłosił sprzeciwu co do wykonania tego rodzaju czynności.

W ocenie pozwanej, Sąd dokonał naruszenia przepisów prawa materialnego tj.: art. 52 § 1 pkt 1 w zw. z art. 100 § 1 i 2 k. p. poprzez jego błędną wykładnię oraz niezastosowanie i uznanie, iż niedopełnienie obowiązków służbowych polegające na niewłaściwym nadzorze nad podległym pracownikiem A. W. w zakresie pełnienia przez niego funkcji kierownika projektu finansowanego ze środków unijnych przez (...) nr (...), skutkującego nie dopełnieniem przez A. W. obowiązków służbowych, co w konsekwencji doprowadziło do niezrealizowania etapu III do dnia 31 października 2021 r. wynikającego z harmonogramu projektu oraz konieczności zawarcia aneksów do umów z jednostkami współpracującymi, czym naruszył obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, narażając pracodawcę na nie zrealizowanie całego projektu o wartości ok. 4.000.000,00 zł w terminie oraz utratę dofinansowania rządu 2.500.000,00 zł, nie stanowi ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Do nadzoru nad ww. projektem zarząd wyznaczył A. W., następnie, z racji na zakres obowiązków K. B. (1), który sprowadzał się do nadzoru nad wykonywaniem zadań innych pracowników, zlecił powodowi nadzorowanie pracy A. W. przy ww. projekcie i raportowanie jego poczynąń. W ramach swoich obowiązków pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa lub z umową o pracę (art. 100 § 1 kp). Obowiązek wykonywania przez pracownika poleceń przełożonego wynika bowiem z samej istoty stosunku pracy, który charakteryzuje się podporządkowaniem pracownika pracodawcy. Uchybienie temu obowiązkowi narusza istotny interes pracodawcy, bowiem godzi w jego podstawowe uprawnienia do organizowania i nadzorowania procesu pracy. Istotne jest jednak, aby polecenie pracodawcy miało charakter kategoryczny, było zrozumiałe dla pracownika i dotarło do niego w taki sposób, że mógł się z nim zapoznać. Polecenie to musi być także zgodne z prawem i dotyczyć umówionego rodzaju pracy. Członek Zarządu P. T. w obawie o niewywiązywanie się z obowiązków przez A. W., jak również wagę projektu zlecił powodowi nadzór nad jego działaniami (zeznania świadka M. O., rozprawa z dnia 22 czerwca 2022 r. nagranie: 00:33:03). Powód zajmując tak kluczowe stanowisko, był świadomy jak ważny jest dla pracodawcy projekt finansowany z (...). Powód otrzymał jasne polecenie od zarządu aby wdrożył się w przedmiotowy projekt oraz nadzorował pracę A. W. w wykonywaniu obowiązków jakie narzucała umowa o dofinansowanie projektu. Powód powinien głównie kontrolować czy A. W. dotrzymuje terminów zawartych w umowie. W treści uzasadnienia sąd wskazał, że jeśli powód nie uczestniczył w przygotowaniu projektu i jego nazwisko nie było znane osobom współpracującym to nie orientował się on w sprawach projektu i nie mógł stanowić skutecznego nadzoru nad pracownikiem. Zbadanie warunków wykonania

umowy oraz zarysu terminów w jakich poszczególne zadania miały zostać zrealizowane nie wymagało od powoda całkowitego wdrażania się w projekt. Powód powinien w porozumieniu z A. W. omówić konkretne ramy projektu, terminy oraz podstawowy zakres przedmiotowy a następnie raportować postęp prac zarządowi. Z uwagi na to, że powód zignorował to polecenie i nie kontrolował jego poczynañ (wyjaśnienia powoda z dnia 17 marca 2022 r., oraz 13 kwietnia 2022 r.), doszło do niezrealizowania etapu III do dnia 31 października 2021 r. wynikającego z harmonogramu projektu oraz konieczności zawarcia aneksów do umów z jednostkami współpracującymi, czym naruszył obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, narażając pracodawcę na nie zrealizowanie całego projektu o wartości 4.000.000,00 zł w terminie oraz utratę dofinansowania rządu 2.500.000,00 zł, co stanowi ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Średnie wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy wynosiło 26.140 zł brutto. Tak wysokie wynagrodzenie związane było z podwyższoną odpowiedzialnością wynikającą z głównego jego obowiązku jakim był nadzór nad pracownikami w tym nad A. W.. Do obowiązków powoda należała wyłącznie kontrola pracowników w zakresie wskazanym w zakresie obowiązków (kontrakcie managerskim) oraz w umowie o pracę (akta pracownika). Nadzorowanie pracowników było podstawowym i jedynym zadaniem powoda. Obowiązkiem powoda było zatem wdrożenie się w projekt w takim zakresie aby mógł on nadzorować pracę powoda.

Apelant zauważył dalej, że w konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k. p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej, lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione - stanowi zagrożenie interesów pracodawcy. O istnieniu zaś winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika, (uzasadnienie wyr. SN z 20.05.1998 r., IPKN 135/98). Czym innym jest podjęcie działań przez pracodawcę i sanowanie zaniekań i zaniechań oraz zawarcie ostatecznie przez pracodawcę aneksu z (...) a czym innym są zaniekania i zaniechania pracownika, których skutkiem było narażenie pracodawcy na szkodę wielkich rozmiarów. W żadnych przypadku nie ekskulpuje pracownika fakt, że ostateczny termin został wydłużony dzięki staraniom pracodawcy. Istotne jest to, że pracownik dopuścił się rażącego naruszenia swoich obowiązków pracowniczych co skutkowało opóźnieniami w realizacji umowy z (...). To jakich środków i nakładów pracy pracodawca musiał ponieść na restytucje działań objętych umową jest tylko dowodem na wielkość zaniekań i zaniechań swoich obowiązków przez powoda. Kodeks pracy nie sprowadza roli pracodawcy wyłącznie do roli płatnika wynagrodzeń i świadczeń publicznoprawnych ale nakłada na niego określone prawa i obowiązki jako pracodawcy wynikające ze źródeł prawa pracy (kodeks pracy, umowa o pracę, statuty i regulaminy).

W ocenie apelującego, sąd nie dokonał wszechstronnej oceny materiału dowodowego, przekraczając granicę swobodnej oceny dowodów. Na podstawie zeznań świadków sąd ustalił, że P. T. wiedział o tym, że pracownik M. G. odmówiła podpisania umowy o zakazie konkurencji. Jako podstawę powyższego sąd wskazał zeznania M. G. i A. K.. Sąd nadmienił również, że poza jednym świadkiem (co istotne - nadal zatrudnionym w spółce), nikt nie potwierdził wersji prezentowanej przez pracodawcę. Nie bez znaczenia pozostaje fakt, iż kierownictwo spółki powziąć miało wiedzę w omawianym zakresie akurat bezpośrednio po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu przez K. B. (1). Sąd zważył, że w opisanych okolicznościach, twierdzenia pozwanego co najmniej budzą wątpliwości. Argumentacja sądu wskazuje zatem, że dał wiarę jedynie zeznaniom świadków pozostającym w jawnym konflikcie ze spółką pozwaną. Świadek A. K., została zwolniona w trybie dyscyplinarnym ze spółki pozwanej za pomówienia skierowane w kierunku P. T., do czego się przyznała i wystosowała przeprosiny na piśmie (rozprawa z dnia 13 kwietnia 2022 r., nagranie 01:02:54). Z uwagi na to, że świadek już raz dopuścił się pomówień w stronę P. T., zeznania te nie mogą stanowić wiarygodnego dowodu w tej sprawie. Świadczenie M. G., A. W. i K. B. (2), również pozostają w jawnym konflikcie z pracodawcą. Dodatkowo, w sądzie toczy się przeciwko pozwanemu sprawa z powództwa A. W. również z art. 52 k. p. Zgodnie z powyższym, zeznania powyższych świadków powinny zostać skonfrontowane z zeznaniami pozostałych świadków. W treści uzasadnienia sąd uznał za niewiarygodne zeznania świadka E. K., z uwagi na to, że świadek dalej pozostaje pracownikiem firmy. Tylko i wyłącznie na tej podstawie sąd uznał, że świadek działa w zмовie ze spółką pozwaną. Sąd pominął jednak fakt, że E. K. jest specjalistą ds. kadr i płac mającym obszerną wiedzę z zakresu funkcjonowania działu HR w spółce pozwanej, oraz bierze czynny udział w kompletowaniu akt osobowych pracowników. Świadek nie ma najmniejszego interesu aby w niniejszej sprawie świadczyć nieprawdę. Z treści zeznań E. K. wynika również, że brak umowy o zakazie konkurencji w aktach pracowników oprócz M. G. zauważono jeszcze

u czterech innych pracowników. Byli to jednak pracownicy niedawno zatrudnieni, po okresie próbnym i brak ten udało się uzupełnić u wszystkich pracowników z wyjątkiem M. G.. Po złożeniu wypowiedzenia przez M. G., dział HR poinformował o braku stosownej umowy P. T., który wskazał że nie widział o tym wcześniej (rozprawa z dnia 22 sierpnia 2022 r., nagranie 00:10:55). Ważną kwestię stanowi również fakt, że kiedy jeden z pracowników z działu (...) nie miał podpisanej umowy lojalnościowej, pracodawca nie podpisał z nim umowy o pracę, (rozprawa z dnia 22 sierpnia 2022 r., nagranie 00:16:50). Sąd dopuścił się również naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku tj.: art. 233 § 1 k.p.c., poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie tj. pominięcie dowodu z zeznań świadka M. O.. Z treści zeznań świadka jednoznacznie wynika, że powód otrzymywał wyraźne polecenia od P. T. w zakresie nadzoru A. W. w realizacji projektu finansowanego ze środków unijnych przez (...) nr (...) (rozprawa z dnia 22 czerwca 2022 r., nagranie 00:33:03). P. T. z uwagi na wagę projektu, również w obecności innych pracowników polecił powodowi jako osobie doświadczonej w zakresie zarządzania personelem o to aby kontrolował pracę A. W. przy projekcie Sąd dokonał również wybiórczej oceny materiału dowodowego tj. pominął dowód z zeznań świadka R. C. administratora systemu (...) w firmie (...) od 5 lat. Z treści zeznań świadka wynika, że managerowie i pracownicy mieli obowiązek z góry planować swoją pracę i zadania. W systemie na profilu powoda świadek zauważył, że ostatnie zaplanowane działania były w ostatnich dniach sierpnia i do czasu rozwiązania umowy żadne nowe zadanie się nie pojawiło. Jeżeli chodzi o raportowanie, to ostatnie raporty pojawiły się w maju. Powyższe świadczy zatem o rażącem niedbalstwie powoda w zakresie planowania działań i rabatowania wyników (rozprawa z dnia 11 maja 2022 r., nagranie 00:53:29).

Apelant podniósł dalej, że projekt finansowany ze środków unijnych przez (...) nr (...) był przedsięwzięciem skomplikowanym, wymagającym i trudnym, dlatego też spółka dołożyła wszelkich starań aby wyznaczyć do niego osoby zaufane i kompetentne. W przypadku uczestniczenia w projekcie tak wielkiej wagi nie może być mowy o zbyt późnym zamówieniu surowców, niedokonaniu zlecenia wykonania mieszanki pod produkcję (...) czy też nie zaplanowania z odpowiednim wyprzedzeniem prasowania mieszanki surowców w celu uzyskania (...), tylko dlatego że założono z góry przez pracowników opóźnienie projektu. Celem prawidłowego przebiegu projektu, pracodawca wyznaczył powoda jako nadzorującego dla A. W.. Z umowy zawartej między pozwaną spółką a (...) wynika, że niewywiązanie się z powierzonych zadań i niedochowanie terminów może skutkować dla pozwanej wstrzymaniem dofinansowania jak również wypowiedzeniem umowy, wówczas beneficjent jest zobowiązany do zwrotu całości lub części otrzymanego dofinansowania w terminie 14 dni od dnia doręczenia wezwania wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych liczonych od dnia przekazania środków na rachunek bankowy beneficjenta od dnia ich zwrotu oraz wraz z odsetkami bankowymi narosłymi od dofinansowania przekazanego w formie zaliczki. W przypadku gdyby (...) nie zgodził się na zawarcie aneksu mimo wcześniejszych negocjacji, pozwana spółka zostałaby narażona na ogromne straty. Podkreślenia również wymaga, że do negocjacji w zakresie warunków umowy oraz do podpisywania aneksów jest uprawniony tylko i wyłącznie zarząd spółki. Gdyby nadzór nad A. W. odbywał się w sposób prawidłowy, zarząd mógłby dokonać stosownej reakcji i aneksowanie umowy z (...) byłoby zbędne. W treści uzasadnienia sąd zarzucił pozwanemu, iż okoliczność złożenia przez trzech pracowników wypowiedzenia w tym samym dniu „uruchomiła” działania zmierzające do zwolnienia dyscyplinarnego powoda. Sąd wskazuje również, że pracownik nie ma obowiązku uzasadnienia swojej decyzji o wypowiedzeniu, a wniosek o „spisku” ocenić należało jako zbyt daleko idący. Wskazać należy, że grupowe złożenie wypowiedzeń nie miało żadnego wpływu na decyzję o zwolnieniu dyscyplinarnym powoda. Po odejściu trzech kluczowych pracowników związanych z projektem, spółka dokonała wnikliwego sprawdzenia dotychczasowych efektów pracy powoda w celu uporządkowania pracy działu i rozdysponowania zadań nowym pracownikom. Podczas tego, pracodawca odkrył nieprawidłowości, które wskazał jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Wszystkie naruszenia jakich, dopuścił się powód znacząco utrudniły organizację pracodawcy jak również narażyły go na straty majątkowe i to one wpłynęły na decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwany nie zgadza się również ze stwierdzeniem, iż złożenie wypowiedzenia przez kilku innych pracowników, z uprzednim wnioskiem o urlop na żądanie i zwolnieniem lekarskim - wszystko tego samego dnia nie stanowiło pewnego rodzaju „spisku” pracowników, co również stanowi działanie na szkodę pracodawcy.

Powód żądał oddalenia apelacji w całości, zasądzenia od pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniósł, że pozwany zarzuca wyrokowi naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 52§1 pkt 1 k. p. w zw. z art. 100§2 pkt 4 k. p. poprzez ich błędną wykładnię i niezastosowanie, a w konsekwencji uznanie, że niedopełnienie obowiązku służbowego zawarcia przy zatrudnieniu z podległym pracownikiem M. G. i dostarczenia do działu kadr pracodawcy umowy o zakazie działalności konkurencyjnej, zakazie podejmowania działań na szkodę spółki oraz ochronie tajemnicy handlowej spółki po ustaniu stosunku pracy, nie stanowiło ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowego obowiązku pracowniczego w postaci obowiązku dbania o dobro zakładu pracy. Zarzut nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd I instancji słusznie nie dał wiary twierdzeniom strony pozwanej o braku wiedzy na temat niepodpisania tzw. umów dodatkowych. M. G. była zatrudniona w pozwanej spółce od sierpnia 2018 roku do 31 stycznia 2022 roku, a więc przez okres 42 miesiące. W tym okresie pozwany zawarł z M. G. trzy umowy o pracę (na okres próby, na czas oznaczony 6 miesięcy i na czas nieokreślony) i za każdym razem M. G. odmawiała wyrażenia zgody na podpisanie umów o zakazie konkurencji (zeznania świadka 22 – 26 minuty rozprawy z dnia 11 maja 2022 roku) M. G. była wieloletnim pracownikiem pozwanej spółki i nie było możliwym, aby pracodawca przez okres kilku lat nie zorientował się, iż nie zostały podpisane umowy o zakazie działalności konkurencyjnej, tym bardziej, że pracodawca stale podkreślał jak ważne znaczenie mają dla niego powyższe umowy. Skoro umowy dotyczące zakazu działalności konkurencyjnej były dla pracodawcy tak istotne to winien był kontrolować i sprawować stały nadzór nad procesem zatrudniania nowych osób oraz podpisywania kolejnych umów o pracę z zatrudnionymi już pracownikami oraz zwracać na to szczególną uwagę. Pracodawca miał świadomość, że umowy dodatkowe z M. G. nie zostały zawarte i tolerował ten fakt. M. G. podała, iż omawiała ten problem osobiście z prezesem T. podczas wielu spotkań w hotelu (...) w K. (zeznania świadka na rozprawie w dniu 11 maja 2022r.; 24.40 minuta rozprawy). Znamiennym jest fakt, iż pozwany nie odniósł się do wskazanych zeznań podczas rozprawy oraz nie zaprzeczył aby takie spotkania miały miejsce.

K. B. (1) nie był odpowiedzialny za archiwizowanie dokumentów pracowniczych i zakładania oraz prowadzenie akt pracowniczych. Bezspornym jest, iż po każdorazowym podpisaniu umowy z M. G. powód przekazywał dokumenty pracodawcy - oddelegowanym do pełnienia tej funkcji pracownikom, którzy winni również w trakcie procesu archiwizowania dokumentów weryfikować złożone przez pracownika podpisy, a przypadku ich braku komunikować problem. Pozwany za rzekomy brak swojej wiedzy o odmowie podpisania umowy o zakazie konkurencji przez M. G. próbuje obwinąć powoda, podczas gdy sam pozwany w treści apelacji przyznaje że powód przekazywał dokumenty pracodawcy do działu HR. Nie jest możliwym aby pozwany nie posiadał wiedzy, iż jeden z pracowników zatrudniony przez okres 42 miesiące u pozwanego, który podpisał nie jedną lecz trzy umowy, nie złożył podpisu na wszystkich wymaganych dokumentach. Jeżeli prawdziwe jest twierdzenie pozwanego, iż nie posiadał w tym zakresie wiedzy odpowiedzialność w tym zakresie winni ponieść pracownicy odpowiedzialni za archiwizowanie dokumentów pracowniczych, które w momencie zatrudnienia powód przekazywał pracodawcy. M. G. nie była jedynym pracownikiem, który nie podpisał umów o zakazie konkurencji, a w stosunku do którego pracodawca nie wnosił uwag w tym zakresie. Pozwany nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń do powoda odnośnie do podpisywania wyżej wskazanych umów. Nawet gdyby uznać, że pozwany nie wiedział o fakcie braku podpisania umów dodatkowych z Panią M. G., to wskazać należy, że brak ten nie stanowił podstawy do zwolnienia dyscyplinarnego powoda. Kwalifikowana podstawa do zwolnienia w tym trybie wymaga niezachowania minimum zasad prawidłowego zachowania i całkowitego zignorowania przez pracownika następstw swojego postępowania. Tymczasem, w przedmiotowej sprawie taki stan rzeczy nie miał miejsca. Żaden z punktów zakresu czynności powoda nie wymienia obowiązku obligatoryjnego zawierania umów lojalnościowych i niezatrudniania w wypadku odmowy ich podpisania. Pozwany wskazuje, że powód był odpowiedzialny za przedstawienie nowemu pracownikowi M. G. wszelkich warunków zatrudnienia, jak również skompletowanie wymaganej dokumentacji związanej z zatrudnieniem pracownika, w tym umowy o zakazie konkurencji. Powód uczynił zadość powyższym obowiązkom, bowiem przedłożył M. G. warunki zatrudnienia wraz z umową o zakazie konkurencji do podpisania. Jednakże, pracownik M. G. odmówiła podpisania umowy lojalnościowej. Co więcej, M. G. odmawiała podpisywania tego typu umów z każdą kolejną zawieraną z pracodawcą umową o pracę. Powód przekazywał do działu kadr dokumentację pracownika bez umowy o zakazie działalności konkurencyjnej,

gdzie również nikt z tego tytułu nie wnosił zastrzeżeń, co świadczy o fakcie, że pracodawca tolerował taki stan rzeczy biorąc na siebie ryzyko zatrudniania pracownika M. G.. Powód informował pracodawcę o istniejącym stanie rzeczy z każdą kolejną podpisywaną z M. G. umową o pracę. Pozwany podnosi także, że niez zaakceptowanie warunków umowy przez nowo zatrudnianego pracownika może sprawić, iż pracodawca zrezygnuje z zatrudnienia pracownika, który nie godzi się na objęcie jej zakazem konkurencji, a w wypadku odmowy podpisania umowy lojalnościowej w trakcie zatrudnienia strony prowadzą negocjacje w tej kwestii, a odmowa podpisania przez zatrudnionego już pracownika umowy o zakazie konkurencji może stanowić uzasadniona przyczynę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem. Twierdzenia te nie znajdują odzwierciedlenia w rzeczywistym stanie rzeczy, bowiem skoro pracodawca wiedział, że M. G. odmawia każdorazowo podpisania umów lojalnościowych zarówno przy zatrudnieniu jak i przy podpisywaniu kolejnych umów o pracę i godził się zatrudniać wskazanego pracownika, świadczy o tym, że pracodawca miał świadomość braku podpisania ww. umów przez Panią M. G. i akceptował ten stan rzeczy i to - należy podkreślić trzykrotnie. Potwierdza to także okoliczność, że pracodawca nie rozwiązał stosunku pracy za wypowiedzeniem z M. G. w czasie jej zatrudnienia z przyczyny określonej jako odmowa podpisania umów lojalnościowych. Skoro pracodawca tolerował taki stan faktyczny panujący powszechnie w zakładzie pracy, to oznacza to tyle, że nie czuł zagrożenia ze strony pracownika M. G. w zakresie prowadzenia przez nią ewentualnej działalności konkurencyjnej, a twierdzenia odnośnie do obawy przed naruszeniem mienia spółki, naruszeniem ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa czy też podejmowaniem działań na szkodę spółki zostały wykreowane na potrzeby procesowe. Pracodawca mając świadomość niepodpisania umów dodatkowym z pracownikiem M. G. i pozostałymi pracownikami podejmował ryzyko związane z zatrudnianiem personelu. Tym bardziej nieuzasadnione jest twierdzenie pozwanego, że za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52§1 pkt 1 k. p. przyjmuje się m.in. złe lub niedbałe wykonywanie pracy, które mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, jak również prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Zwolnienie w trybie dyscyplinarny otrzymał powód, który wypełniał swoje obowiązki prawidłowo, tj. przedłożył zatrudnianemu pracownikowi wymagane przez pracodawcę dokumenty, przekazał je do działu HR, informując zarówno dział HR jak i bezpośrednio przełożonych o odmowie podpisania umowy o zakazie konkurencji. Pozwany natomiast swój zarzut opiera głównie wokół pracownika M. G., która to nie została zwolniona dyscyplinarnie. Tym bardziej nie jest zrozumiałe twierdzenie o prowadzeniu działalności konkurencyjnej przez powoda w zakresie powyższego zarzutu.

Powód przez wiele lat wykonywał swoje obowiązki i żaden z przełożonych nie miał do jego pracy uwag, te natomiast pojawiły się w momencie, w którym powód złożył jednostronne oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym. Sąd I instancji prawidłowo dokonał wykładni przepisu art. 52§1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100§2 pkt 4 k. p. uznając, że pracownik nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci naruszenia obowiązku dbania o dobro zakładu pracy.

Pozwany zarzuca także naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci art. 52§1 pkt 1 k. p. w zw. z art. 100§1 i §2 k. p. poprzez ich błędną wykładnię i niezastosowanie oraz uznanie, że niedopełnienie obowiązków służbowych polegające na niewłaściwym nadzorze nad podległym pracownikiem A. W. w zakresie pełnienia przez niego funkcji kierownika projektu finansowanego ze środków unijnych, skutkowało nie dopełnieniem przez Pana A. W. obowiązków służbowych, a to w konsekwencji spowodowało nie zrealizowanie etapu III w terminie do dnia 31 października 2021 roku, konieczność aneksowania umów z jednostkami współpracującymi, nie stanowi ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód był bezpośrednim przełożonym Pana A. W., jednakże, nie oznacza to, iż miał również obowiązek nadzorowania pracownika w ramach zadań związanych z realizacją projektu unijnego. Przedsięwzięcie unijne dotyczyło m.in. opracowywania (...). Powód nie brał udziału w przedmiotowym projekcie a nadto nie miał o nim żadnej wiedzy. Powód nie uczestniczył zarówno w przygotowywaniu projektu, jak i w żadnym z kolejnych jego etapów. Potwierdzeniem powyższego są zeznania świadków - osób współpracujących ze spółką w zakresie projektu unijnego, którym nie było nawet znane imię i nazwisko powoda - w sprawie o sygnaturze akt IV P 72/21 z powództwa A. W., zeznawało w charakterze świadków czterech pracowników naukowych uniwersytetów i żadna z osób nigdy nie słyszała o K. B. (1) (sąd dopuścił materiał dowody ze wskazanej sprawy do postępowania w sprawie IV P 75/22 na zgody wnioszek powoda i pozwanego). Powód nie uczestniczył również w żadnych spotkaniach dotyczących projektu, ani nie otrzymywał z tego tytułu żadnego dodatkowego uposażenia. Powód

zatem, nie mając żadnej wiedzy w zakresie projektu unijnego nie mógł nadzorować pracownika A. W. w zakresie dotyczącym tego projektu. Sąd I instancji doszedł do słusznej konkluzji, iż kierowanie projektem unijnym stanowiło odrębne zadanie przypisane A. W.. Podwładny powoda rozliczał się z zadań nałożonych na niego jako kierownika projektu i z nim związanych bezpośrednio z członkami zarządu. Powód miał za zadanie nadzorować A. W. tylko w zakresie odpowiadającym funkcji menedżera działu (...). Nieprawdziwe są twierdzenia pozwanej, że fakt, iż zarząd wyznaczył do nadzoru nad projektem A. W. oznacza automatycznie zlecenie powodowi nadzorowanie pracy A. W. w ww. projekcie oraz raportowanie w zakresie dokonywanych przez niego czynności. Pozwany podnosi, że pracownik w ramach swoich obowiązków jest obowiązany do wykonywania pracy sumiennie i starannie oraz ma za zadanie stosować się do poleceń przełożonych dotyczących pracy. Powód wykonywał swoją pracę sumiennie i starannie, a także wykonywał każde z nałożonych na niego poleceń pracodawcy. Powód nie nadzorował A. W. w zakresie zadań dotyczących projektu unijnego, bowiem to wykraczało poza zakres jego obowiązków. W ocenie powoda, absurdem jest twierdzenie pozwanej, że powód otrzymał jasne polecenie od zarządu, aby wdrożyć się w przedmiotowy projekt oraz nadzorował pracę A. W. w wykonywaniu obowiązków jakie narzucała umowa o dofinansowaniu projektu. Przede wszystkim, twierdzenia takie nie są poparte żadnym dowodem, a zatem nie zostały wykazane. Nieprawdziwe są także twierdzenia, że powód nie musiał wdrażać się w projekt unijny, aby móc nadzorować pracę A. W. w podstawowym zakresie. Przedmiotowy projekt był skomplikowany i wymagał szczegółowej wiedzy oraz pełnego zaangażowania, w szczególności w zakresie nadzoru. Nie wystarczy zatem wdrożenie się w projekt w podstawowym zakresie. Niezgodne z prawdą jest także stwierdzenie pozwanej, że nadzorowanie pracowników było podstawowym i jedynym zadaniem powoda. Powód zajmował stanowisko dyrektora działu (...) i z całą pewnością jego jedynym zadaniem nie było nadzorowanie product managerów działu (...). Powód nie dopuścił się rażącego naruszenia swoich obowiązków pracowniczych a fakt, iż projekt unijny miał opóźnienia w zakresie terminowości realizacji etapu III nie wynikał z wypełniania obowiązków przez powoda. Projekt realizowany przez pozwaną spółkę realizowany z dofinansowania unijnego był przedsięwzięciem skomplikowanym. Faktem powszechnie znanym jest, że projekty tego typu rzadko realizowane są zgodnie z ustalonym pierwotnie harmonogramem. Ponadto, przedmiotowy projekt realizowany był w dobie panującej pandemii i związany był z przeprowadzaniem badań na żywych zwierzętach, co za tym idzie nie jest możliwym przewidzenie czynników niezależnych od wykonawców projektu, które wpływały na opóźnienia w postępie prac. Termin na realizację etapu III projektu nie został wydłużony dzięki staraniom pracodawcy, wbrew twierdzeniom pozwanej, bowiem aneks do umowy podpisany był już wcześniej. Modyfikacje w zakresie przedmiotowego projektu unijnego występowały cyklicznie i nie były niczym nadzwyczajnym ani niespodziewanym. Znamiennym jest fakt, iż w trakcie realizacji projektu unijnego podpisano kilkanaście aneksów wydłużających prace badawcze, z czego większość podpisano nim A. W. został oddelegowany przez pozwanej do projektu. Nie istnieje związek przyczynowo - skutkowy pomiędzy rzekomo nienależytym nadzorowaniem przez powoda pracy A. W., a opóźnieniami związanymi z realizacją projektu unijnego. Rzeczywistą przyczyną „wydłużania” się prac badawczych nie była praca A. W. ani powoda lecz czynniki zupełnie niezależne od powoda. Czynniki te zostały między innymi wymienione w treści aneksu do jednej z umów: W aneksie numer (...) z dnia 20 grudnia 2021 roku, stwierdzono: „strony zgodnie oświadczają, iż wskutek zawartego Aneksu nr (...) do Umowy (...) z dnia 10 września 2018 r. na wykonanie pracy rozwojowej pt: „(...)” przedłużony został termin zakończenia projektu do 31.10.2021 r. Z przyczyn niezależnych od Stron, projekt nie został ukończony do dnia 31.10.2021 r., co wynika z opóźnień w realizacji projektu głównego finansowanego przez (...), którego wykonywana na (...) praca jest elementem. Opóźnienie to jest efektem zamknięcia laboratoriów Uczelni podczas „lockdownu” w roku 2020 oraz istotnie utrudnioną w czasie pandemii Covid-19 dostawą surowców niezbędnych do wykonania przez (...) w K. (...)”. Z przywołanego dokumentu jednoznacznie wynika, iż przyczyną wydłużenia prac badawczych oraz braku realizacji badań do dnia 31 października 2021 roku nie były zaniedbania po stronie powoda lecz zamknięcie laboratoriów w czasie epidemii COVID-19 oraz problemy z pozyskaniem surowców. Wskazane czynniki są okolicznościami, na które powód ani A. W. nie mieli wpływu. Pandemii COVID-19 należy bowiem rozpatrywać w kategoriach siły wyższej.

Pozwany zarzuca naruszenie przepisów postępowania, które mogły mieć istotny wpływ na treść zaskarżonego Wyroku, tj. art. 233§1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego. Zdaniem powoda, ww. zarzut nie zasługuje na uwzględnienie. Świadek E. K. jest w dalszym ciągu pracownikiem zatrudnionym w pozwanej spółce i jedyną osobą, która potwierdziła wersję zdarzeń prezentowaną

przez pracodawcę, wobec czego nie byłoby zasadnym uznanie, że zeznania te są wiarygodne. Ponadto, gdy chodzi o świadka A. K., zwolnienie dyscyplinarne nie ma związku z przedmiotowym procesem, a ponadto pozwany nie przedstawił żadnych dowodów na wykazanie faktu, że świadek została w takim trybie zwolniona. Celem zweryfikowania nieprawdziwie przedstawionej przez pozwanego sytuacji, powód wskazał, że świadek A. K. otrzymała od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jednakże A. K. odwołała się od bezprawnego „zwolnienia dyscyplinarnego”, a proces w tej sprawie zakończył się ugodą na skutek której świadectwo Pani A. K. zostało skorygowane na korzyść pracownika. Wobec tego, w świetle faktu, że A. K. zawarła ugodę w tej sprawie z pracodawcą, nie można stwierdzić, że została „zwolniona dyscyplinarnie”. Twierdzenia w zakresie rzekomych pomówień skierowanych do P. T. są bezprzedmiotowe i nie mają żadnego znaczenia w niniejszej sprawie. Ponadto, wskazać należy także, że pozwany zwraca uwagę na fakt, iż świadek E. K. jest specjalistą ds. kadr i płac, mającym obszerną wiedzę z zakresu funkcjonowania działu HR w pozwanej spółce oraz bierze czynny udział w kompletowaniu akt osobowych pracowników. Okoliczność przywołana przez pozwanego tym bardziej świadczy o tym, że pracodawca miał wiedzę odnośnie do niepodpisywania przez M. G. umów lojalnościowych. Skoro powód dostarczając wymagane dokumenty do działu kadr informował o tym fakcie dział HR, to uznać należy, że wykwalifikowany pracownik tego działu, będący specjalistą ds. kadr i płac, winien zareagować na tą sytuację. Skoro nie było reakcji ze strony działu HR to zasadnym jest stwierdzenie, iż jest to potwierdzeniem okoliczności, że pracodawca o fakcie braku podpisania umów lojalnościowych wiedział. Wobec powyższego, Sąd słusznie nie dał wiary zeznaniom świadka E. K.. Ponadto, zeznania te pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadków M. G., A. W. i K. B. (2), których wersja zdarzeń jest spójna i logiczna.

Pozwany zarzuca naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, tj. art. 233§1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie, tj. pominięcie dowodu z zeznań świadka M. O. w zakresie ustalenia czy powód otrzymywał wyraźne polecenia od P. T. w zakresie nadzoru nad A. W. w realizacji projektu finansowanego ze środków unijnych przez (...). Zeznania świadka M. O. były nieprzydatne dla ustalenia stanu faktycznego w sprawie bowiem Sąd zgromadził wystarczający materiał dowodowy, aby móc ustalić rzeczywisty stan faktyczny. Zebrany materiał dowodowy w sprawie wykazał w sposób jasny, że powód nie miał obowiązku nadzoru nad A. W. w zakresie projektu unijnego, nie miał nawet na temat przedmiotowego projektu żadnej wiedzy i nie był w projekt zaangażowany, a zatem nie miał możliwości czynnego uczestniczenia w projekcie, a tym samym nie byłby w stanie nadzorować A. W. w tym zakresie.

W ocenie powoda, nie zasługuje także na uwzględnienie zarzut naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy poprzez naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wybiórczą ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie tj. poprzez pominięcie dowodu z zeznań świadka R. C. w zakresie ustalenia czy powód nadzorował pracę A. W. w sposób prawidłowy, czy wypełniał obowiązki w zakresie raportowania i planowania działań w systemie. W sprawie zostało jednoznacznie ustalone, że powód sprawował nadzór nad podległym mu pracownikiem A. W. z uwagi na funkcje jaka powód sprawował, tj. Dyrektor Działu (...). Powód kontrolował pracę A. W. w zakresie zadań jakie nakładało na niego stanowisko Product Managera (...), a zatem nie sprawował nadzoru nad A. W. w zakresie zadań wynikających z pełnionej funkcji kierownika projektu unijnego. Managerowie mieli obowiązek raportowania oraz planowania swoich działań w systemie. A. W. systematycznie przysyłał raporty dotyczące swojej pracy jak i przebiegu spotkań. Raporty nie zawsze były wysyłane w równych odstępach czasu z uwagi na fakt, że w sytuacji gdy pracownik uznawał, że brak jest informacji na tyle istotnych, że wymagają raportowania, wówczas tego nie czynił. Taki stan był powszechnie przyjęty w pozwanej spółce i nie był nadzwyczajny. Pracodawca nigdy nie poinformował A. W. o tym, że ten ma raportować w sytuacji gdy nie ma nic ważnego do przekazania. Podobnie, pracodawca nie poinformował powoda, że ma upominać A. W. w zakresie raportowania. Skoro pracodawca nie wysyłał żadnych sygnałów, nie przekazywał informacji ani nie upominał żadnego z pracowników w tym zakresie to oznacza to tyle, że tolerował panującą sytuację, godził się z nią i co więcej, nie przeszkadzała mu ona. W przeciwnym razie zgłosiłby sprzeciw czy też zarzuciłby pracownikom nieprawidłowe wykonywanie obowiązków. Pozwany nie ponaglał A. W. w raportowaniu ani też nie ukarał go w tym zakresie żadną z kar porządkowych. Podobnie, karą porządkową nie został ukarany powód. Gdyby pracodawca miał uwagi do pracy A. W., czy też pracy powoda, to zastosowanie kary porządkowej po pierwsze dałoby temu wyraz, po drugie zaś byłoby karą odpowiednią do stopnia naruszenia. Brak

terminowości w raportowaniu jak i również brak nadzoru nad terminowością raportowania podległego pracownika nie stanowią rażącego niedbalstwa, a zatem nie mogły stanowić podstawy do zwolnienia dyscyplinarnego.

Odnosząc się do zarzutu błędu w ustaleniach faktycznych poprzez przyjęcie, że powód nie miał obowiązku nadzorowania A. W. w ramach przydzielonych przez pracodawcę zadań projektowych, podczas gdy, zdaniem pozwanego, powód był obowiązany do bezpośredniego nadzorowania A. W. we wszystkich jego czynnościach, powód podkreślił, że był on obowiązany do nadzoru nad A. W., jednakże obowiązek ten nie obejmował nadzoru w zakresie działań dokonywanych przez A. W. odnośnie do projektu unijnego. Powód nadzorował A. W. w zakresie typowym dla menedżera działu (...). Kierowanie projektem unijnym, powierzone A. W. stanowiło odrębne zadanie przypisane podwładnemu powoda. Powód nie brał udziału w przedmiotowym projekcie, nie miał żadnej wiedzy na ten temat, nie uczestniczył w przygotowywaniu projektu jak i dalszych jego etapach oraz nie brał udziału w żadnych spotkaniach dotyczących projektu, a jego nazwisko nie jest znane osobom z którym spółka współpracowała w ramach projektu. Zatem, powód nie mógł, a wręcz nie byłby w stanie nadzorować pracy A. W. w zakresie projektu nie mając nawet minimalnej wiedzy w tym zakresie. Wobec powyższego, stwierdzić należy, że Sąd I instancji prawidłowo dokonał ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej Spółki jest niezasadna, bowiem sąd pierwszej instancji wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje oparcie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawnych, co ważne, odpowiada dominującemu pogładowi sądów powszechnych i Sądu Najwyższego na zagadnienie dochodzonego odszkodowania w skutek niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Odnosząc się do apelacji należy zauważyć, że w przeważającej mierze formułuje ona zarzuty naruszenia prawa procesowego, a ewentualne ich podzielenie miałoby bezpośredni wpływ na prawidłowość dokonanych przez sąd I instancji ustaleń faktycznych. I tak, należy podkreślić, że sąd meriti, w granicach apelacji, przeprowadził wyczerpujące, prawidłowo ukierunkowane postępowanie dowodowe, a zebrany materiał rozważył i ocenił w granicach uprawnienia, jakie daje mu przepis art. 233 § 1 k.p.c., jednocześnie granic tych nie przekraczając. Co istotne, wywód przeprowadzony przez sąd pierwszej instancji co do tego, jakie znaczenie nadać zaprezentowanym przez strony dowodom przydatnym do oceny faktycznej i prawnej żądania i jakie z tych dowodów wyprowadzić wnioski, jest logiczny, wyważony, przeto nie poddaje się krytyce. Na uwagę zasługuje wyczerpująca, fachowa, zgodna z doświadczeniem życiowym i zawodowym Sądu Rejonowego, ocena osobowego i nieosobowego materiału dowodowego, którą sąd odwoławczy w pełni akceptuje. Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Zaś, do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby apelujący wykazał uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, to jest, regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 16 grudnia 2005 roku w sprawie III CK 314/05). Zdaniem Sądu Okręgowego, nie można zarzucić sądowi pierwszej instancji naruszenia powyższych reguł. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. W kontekście zarzutów procesowych, należy zaznaczyć, że tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona, do czego apelujący nie doprowadził (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 15 grudnia 2005 r., I ACa 513/05, LEX nr 186115). W odniesieniu do powyższego, w ocenie sądu drugiej instancji, pozwana nie zdołała wykazać, aby Sąd Rejonowy naruszył przepis art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie istotnych ustaleń w sposób sprzeczny z treścią zebranego materiału dowodowego. Zdaniem Sądu Okręgowego, na powyższe wskazuje uzasadnienie wyroku sądu pierwszej instancji, które posiada elementy niezbędne, jak też dane pozwalające na kontrolę rozstrzygnięcia w granicach zaskarżenia. Należy zaznaczyć, że zgodnie z zasadą kontradiktoryjności ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. Wszechstronne

rozważenie zebranego materiału oznacza uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy dowodowej i wiarygodności. Przy czym, Sąd Rejonowy wystarczająco wyjaśnił dlaczego nie uwzględnił wszystkich zaoferowanych przez pozwaną dowodów. Powyższe wynika z dopuszczalnej oceny całości materiału dowodowego i to oceny w granicach uprawnienia, jakie daje sądowi przepis art. 233 § 1 k.p.c. Ostatecznie, w ocenie Sądu Okręgowego, wbrew zarzutom apelacji, w granicach zaskarżenia, ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy są prawidłowe, przede wszystkim wystarczające oraz kompletne, a wyprowadzone z nich wnioski nie budzą zastrzeżeń. W konsekwencji, ustalenia te sąd odwoławczy podziela i przyjmuje za własne, zatem nie powiela (podobnie Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 20 stycznia 2010 r., II PK 178/09, LEX nr 577829; 14 maja 2010 r., II CSK 545/09, LEX nr 602684; 27 kwietnia 2010 r., II PK 312/09, LEX nr 602700; 8 października 1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999 Nr 3, poz. 60). Należy również zaakcentować, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w graniach apelacji, w graniach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania (art. 378 § 1 k.p.c.). Stosując zasady przyjętego modelu apelacji pełnej cum beneficio novorum, obowiązkiem sądu odwoławczego nie jest rozpoznanie samej apelacji lecz ponowne merytoryczne rozpoznanie sprawy w granicach zaskarżenia (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 lutego 2017 r., I ACa 1268/16, LEX nr 2289452). Jednakże, zarówno judykatura, jak i doktryna zgodnie uznaje, że z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego podniesionego argumentu. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 sierpnia 2018 r., III UK 119/17, LEX nr 2542602; z dnia 4 września 2014 r., I PK 25/14, OSNP 2016 nr 1, poz. 6). Orzecznictwo Sądu Najwyższego stoi na stanowisku, iż sąd rozpoznający apelację powinien się odnieść tylko do wszystkich tych zdarzeń i zarzutów zgłoszonych w postępowaniu apelacyjnym, które mogłyby spowodować skutki materialnoprawne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2012 r., II CSK 314/11, LEX nr 1130158). Z powyższego wynika, iż sąd drugiej instancji nie musi kazuistycznie odnosić się do każdego z zarzutów apelacji lecz wystarczającym jest zbiorcze odniesienie się do najważniejszych ich motywów.

I tak, przeprowadzone dowody z zeznań świadków A. K., E. K., M. G., A. W. i K. B. (2) zostały przez sąd pierwszej instancji prawidłowo ocenione. Za niewiarygodne sąd pierwszej instancji uznał zeznania pozwanego i świadka E. K., z których wynika, że pracodawca nie wiedział o niepodpisaniu umów o zakazie konkurencji przez M. G.. Również w ocenie sądu odwoławczego, wyjaśnienia te są konsekwencją przyjętej przez stronę strategii procesowej. Jak zeznał powód, M. G. i A. K., prezes T. wiedział o tymże fakcie i taki stan rzecz akceptował, czego pozwana Spółka nie zdołała dowodami obalić. Poza jednym świadkiem nadal zatrudnionym w spółce, nikt nie potwierdził wersji prezentowanej przez pozwanego. Nie bez znaczenia pozostaje fakt, iż kierownictwo spółki powzięć miało wiedzę w omawianym zakresie akurat bezpośrednio po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy przez powoda. Nie ma wątpliwości, że fakt braku umowy z M. G. wykorzystano wyłącznie na potrzeby zwolnienia dyscyplinarnego powoda, niezasadnie zakładając, że pozwoli to pracodawcy uzasadnić decyzję o zastosowaniu trybu z art. 52 k. p. Nie bez znaczenia jest również okoliczność, że E. K. jest w dalszym ciągu pracownikiem zatrudnionym w pozwanej spółce i jedyną osobą, która potwierdziła wersję zdarzeń prezentowaną przez pracodawcę, wobec czego nie byłoby zasadnym uznanie, że zeznania te są wiarygodne. Ponadto, gdy chodzi o świadka A. K., zwolnienie dyscyplinarne nie ma związku z przedmiotowym procesem, a ponadto pozwany nie przedstawił żadnych dowodów na wykazanie faktu, że świadek została w takim trybie zwolniona. A. K. otrzymała od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jednakże A. K. odwołała się od bezprawnego „zwolnienia dyscyplinarnego”, a proces w tej sprawie zakończył się ugodą, na skutek której świadectwo A. K. zostało skorygowane na korzyść pracownika. Wobec tego, w świetle faktu, że A. K. zawarła ugodę w tej sprawie z pracodawcą, nie można stwierdzić, że została „zwolniona dyscyplinarnie”. Dodatkowo, E. K. jest specjalistą ds. kadr i płac, mającym obszerną wiedzę z zakresu funkcjonowania działu HR w pozwanej spółce oraz bierze czynny udział w kompletowaniu akt osobowych pracowników. Zatem, okoliczności przywołane przez apelującego świadczą o tym, że pracodawca miał wiedzę co do niepodpisywania przez M. G. umów lojalnościowych. Skoro powód dostarczając wymagane dokumenty do działu kadr informował o tym fakcie dział HR, to uznać należy, że wykwalifikowany pracownik tego działu, będący specjalistą ds. kadr i płac, winien zareagować na tą sytuację. Skoro nie było reakcji ze strony działu HR to zasadnym jest stwierdzenie,

iż jest to potwierdzeniem okoliczności, że pracodawca o fakcie braku podpisania umów lojalnościowych wiedział. Wobec powyższego, Sąd Rejonowy słusznie nie dał wiary zeznaniom świadka E. K.. Ponadto, zeznania te pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadków M. G., A. W. i K. B. (2), których wersja zdarzeń jest spójna i logiczna.

Wobec powyższych, prawidłowych ustaleń sądu, pominięcie dowodu z zeznań M. O. i z zeznań R. C., nie miało dla sprawy rozstrzygającego znaczenia. Zeznania M. O. były nieprzydatne dla ustalenia stanu faktycznego w sprawie bowiem Sąd Rejonowy zgromadził wystarczający materiał dowodowy, aby móc ustalić rzeczywisty stan faktyczny. Zebrany materiał dowodowy w sprawie wykazał w sposób jasny, że powód nie miał obowiązku nadzoru nad A. W. w zakresie projektu unijnego, nie miał nawet na temat przedmiotowego projektu żadnej wiedzy i nie był w projekt zaangażowany, a zatem nie miał możliwości czynnego uczestniczenia w projekcie, a tym samym nie byłby w stanie nadzorować A. W. w tym zakresie. Niezaprzeczalnie, powód sprawował nadzór nad podległym mu pracownikiem A. W. z uwagi na funkcje jaka powód sprawował, tj. Dyrektora Działu (...). Powód kontrolował prace A. W. w zakresie zadań jakie nakładało na niego stanowisko Product Managera (...), a zatem nie sprawował nadzoru nad A. W. w zakresie zadań wynikających z pełnionej funkcji kierownika projektu unijnego. Managerowie mieli obowiązek raportowania oraz planowania swoich działań w systemie. A. W. systematycznie przysyłał raporty dotyczące swojej pracy jak i przebiegu spotkań. Raporty nie zawsze były wysyłane w równych odstępach czasu z uwagi na fakt, że w sytuacji gdy pracownik uznawał, że brak jest informacji na tyle istotnych, że wymagają raportowania, wówczas tego nie czynił. Taki stan był powszechnie przyjęty w pozwanej spółce i nie był nadzwyczajny. Pracodawca nigdy nie poinformował A. W. o tym, że ten ma raportować w sytuacji gdy nie ma nic ważnego do przekazania. Podobnie, pracodawca nie poinformował powoda, że ma upominać A. W. w zakresie raportowania. Skoro pracodawca nie wysyłał żadnych sygnałów, nie przekazywał informacji ani nie upominał żadnego z pracowników w tym zakresie to oznacza to tyle, że tolerował panującą sytuację, godził się z nią i co więcej, nie przeszkadzała mu ona. W przeciwnym razie zgłosiłby sprzeciw czy też zarzuciłby pracownikom nieprawidłowe wykonywanie obowiązków. Pozwany nie ponaglał A. W. w raportowaniu ani też nie ukarał go w tym zakresie żadną z kar porządkowych. Podobnie, karą porządkową nie został ukarany powód. Gdyby pracodawca miał uwagi do pracy A. W., czy też pracy powoda, to zastosowanie kary porządkowej po pierwsze dałoby temu wyraz, po drugie zaś byłoby karą odpowiednią do stopnia naruszenia. Brak terminowości w raportowaniu jak i również brak nadzoru nad terminowością raportowania podległego pracownika nie stanowią rażącego niedbalstwa, a zatem nie mogły stanowić podstawy do zwolnienia dyscyplinarnego.

W ocenie sądu odwoławczego, nie miało również miejsca przekroczenie zasady swobodnej oceny materiału dowodowego polegające na jego wybiórczej ocenie oraz pominięcie dowodów potwierdzających stanowisko pozwanej, co miało doprowadzić do wyprowadzenia przez sąd I instancji błędnych wniosków i ustaleń faktycznych. Tak więc, mając na uwadze dotychczasowe rozważania, Sąd Rejonowy nie popełnił błędu w ustaleniach faktycznych, nie ma w nich dowolnej oceny dowodów zaoferowanych przez strony procesu, jak to zarzucił apelujący. Przyjęcie przez sąd pierwszej instancji, że powód nie miał obowiązku nadzorowania A. W. w ramach przydzielonych temu pracownikowi nowych, wyodrębnionych umowami, zadań projektowych, jest w pełni zasadne. W świetle materiału dowodowego, w szczególności z treści umów do projektu unijnego, jasno i precyzyjnie wynika kto i za co jest odpowiedzialny przy realizacji poszczególnych etapów projektu. Nie ma tam powoda, jako nadzorującego A. W. przy wykonywaniu tych właśnie czynności. Ma rację sąd meriti twierdząc, że zaoferowane dowody pozwalają jedynie na konstatację, iż powód nadzorował A. W. w zakresie typowym dla managera działu (...). Jeszcze raz należy podkreślić, że kierowanie projektem unijnym, powierzone A. W. stanowiło odrębne zadanie przypisane podwładnemu powoda. Powód nie brał udziału w przedmiotowym projekcie, nie miał żadnej wiedzy na ten temat, nie uczestniczył w przygotowywaniu projektu jak i dalszych jego etapach oraz nie brał udziału w żadnych spotkaniach dotyczących projektu, a jego nazwisko nie jest znane osobom z którym spółka współpracowała w ramach projektu.

Wobec nieskuteczności zarzutów procesowych odnoszących się do dyscyplinarnego zwolnienia powoda z pracy, naruszenie prawa materialnego w postaci art. 52 § 1 pkt 1 k. p. w zw. z art. 100 § 2 pkt 4 k. p. poprzez jego błędną wykładnię oraz niezastosowanie i uznanie przez sąd pierwszej instancji, iż niedopełnienie obowiązku służbowego zawarcia przy zatrudnieniu z podległym pracownikiem M. G. i dostarczenia do działu kadr pracodawcy umowy o zakazie działalności konkurencyjnej, zakazie podejmowania działań na szkodę spółki oraz ochronie tajemnicy

handlowej spółki po ustaniu stosunku pracy, czym naruszył obowiązek dbania o dobra zakładu pracy, nie stanowi ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, jak również art. 52§1 pkt 1 w zw. z art. 100 § 1 i 2 k. p. poprzez jego błędną wykładnię oraz niezastosowanie i uznanie przez sąd, iż niedopełnienie obowiązków służbowych polegające na niewłaściwym nadzorze nad podległym pracownikiem A. W. w zakresie pełnienia przez niego funkcji kierownika projektu finansowanego ze środków unijnych przez (...) nr (...), skutkującego niedopełnieniem przez A. W. obowiązków służbowych, co w konsekwencji doprowadziło do niezrealizowania etapu III do dnia 31 października 2021r. wynikającego z harmonogramu projektu oraz konieczności zawarcia aneksów do umów z jednostkami współpracującymi, czym naruszył obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, narażając pracodawcę na nie zrealizowanie całego projektu o wartości ok. 4.000.000,00 zł w terminie oraz utratę dofinansowania rzędu 2.500.000,00 zł, nie stanowi ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, nie znajduje uzasadnienia.

Co do omawianych zarzutów, to rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k. p. jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy. Powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być przede wszystkim uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (tak wyr. SN z 21.6.200 r., II PK 305/04, Mo Pr 2005, Nr 12, s. 16). Należy podkreślić, że przyczyną dyscyplinarnego rozwiązania więzi pracowniczej może być jedynie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. naruszenie kwalifikowane, takie które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy (Komentarz do Kodeksu pracy pod. Red. prof. W Muszalskiego Wydawnictwo C.H. Beck Warszawa 2009 str. 193). Przykładowo, postawienie pracownikowi zarzutu niewykonania lub niewłaściwego wykonania obowiązków pracowniczych, odmowy wykonania polecenia wymaga ustalenia, jaka była treść wydanego polecenia, czy polecenie zostało wydane przez upoważnioną osobę, czy dotyczyło ono pracy wykonywanej przez pracownika i w jakich okolicznościach zostało wydane (tak wyr. SN z 1.10.1997r., I PKN 317/97, OSNAPiUS 1998, Nr 14, poz. 428). Dodatkowo, przy ocenie przyczyn zwolnienia w trybie dyscyplinarnym nie można pominąć dotychczasowego przebiegu pracy pracownika (por. orzeczenie SN z 27.10. 2010r. w sprawie III PK 21/2010r.). W Wyroku Sądu Najwyższego z 9 lipca 2009r., sygn. akt II PK 46/09, Sąd Najwyższy wskazał, że w 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. Rażący charakter przewinienia przejawia się zaś w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 11 września 2011r. sygn. akt I PKN 634/00, 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. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. W rozumieniu art. 52§1 pkt 1 k. p. w zw. z art. 6 k.c. i art. 300 k. p., to pracodawca winien udowodnić, że zachowanie pracownika opisane w oświadczeniu woli 10 listopada 2021 roku spełniało przesłanki do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie ma wątpliwości, że ciężar dowodu w zakresie udowodnienia istnienia przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego wyłącznej winy, spoczywał na pracodawcy, czemu pozwana Spółka nie podołała. W ramach zarzutów apelacji, za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych pozwany uznał niedopełnienie obowiązku służbowego zawarcia z zatrudnianym pracownikiem umowy o zakazie konkurencji. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił przeprowadzone dowody i nie dał wiary pozwanemu co do twierdzeń o braku wiedzy o niepodpisaniu umów dodatkowych, o czym sąd odwoławczy zważył już przy ocenie zarzutów procesowych. Wynika z tego, że pracodawca taki stan rzeczy tolerował i nie może obciążać skutkami swojego zaniechania pracownika. Nadto, Sąd Rejonowy trafnie spostrzegł, że kwalifikowana podstawa do zwolnienia dyscyplinarnego wymaga niezachowania minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania i całkowitego zignorowania przez pracownika następstw swojego postępowania. Jak prawidłowo ustalił sąd pierwszej instancji, M. G. nie była jedyną osobą, która świadczyła pracę, pomimo niezawarcia umowy o zakazie konkurencji. Co więcej, ma rację sąd meriti twierdząc, że o obowiązku obligatoryjnego zawierania umów lojalnościowych i niezatrudniania w wypadku

odmowy ich podpisania, nie traktuje żaden z punktów zakresu czynności K. B. (1). Co do drugiego zarzutu naruszenia prawa materialnego, jest bezspornym, że powód był bezpośrednim przełożonym A. W., jednakże okoliczność ta, nie może prowadzić do automatycznego wnioskowania, że powód miał obowiązek nadzorowania pracownika również w ramach dodatkowych zadań. Ma rację sąd pierwszej instancji, że K. B. (1) nie brał żadnego udziału w przedsięwzięciu dotyczącym opracowywania bolusów. Nie uczestniczył w przygotowaniu projektu ani w żadnym z jego etapów. Jego nazwisko nie było znane osobom współpracującym ze spółką w tym zakresie, nie brał też udziału w spotkaniach dotyczących projektu. Przy takich prawidłowych ustaleniach sądu, nieracjonalnym jest twierdzenie, iż powód, nieorientujący się w sprawach projektu, mógł sprawować skuteczny nadzór nad pracownikiem. Kierowanie projektem stanowiło odrębne zadanie przypisane podwładnemu powoda. K. B. (1) nadzorował pracę A. W., ale wyłącznie w zakresie typowym dla menedżera działu (...) (sprzedaż produktów, współpraca z handlowcami, promocja), o czym sąd odwoławczy zważył już przy ocenie zarzutów procesowych. A. W. rozliczał zadania związane z projektem wyłącznie z członkami zarządu i z nimi rozwiązywał bieżące problemy. Również w ocenie sądu drugiej instancji, nie można obciążać odpowiedzialnością za działania A. W. w ramach projektu K. B. (1) tylko dlatego, iż zakres jego formalnych obowiązków obejmował ogólny nadzór nad product menadżerami w dziale (...). Zatem, Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że zarzut stawiany K. B. (1), a opisany wyżej, skonstruowany został tylko na potrzeby oświadczenia o rozwiązaniu umowy, nie mając nic wspólnego z rzeczywistym stanem faktycznym.

Wobec powyższych rozważań, należy w pełni zaakceptować stanowisko Sądu Rejonowego, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Na podstawie art. 385 k.p.c. sąd oddalił apelację w omawianym zakresie jako bezzasadną. O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., ustalając koszty zastępstwa procesowego za II instancję na podstawie § 10 ust.1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. poz. 1800 ze zm.).