

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 listopada 2013 r.

Sąd Okręgowy we Wrocławiu VII Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Wacława Macińska

Sędziowie: SSO Bożenna Kaczorowska

SSO Robert Kuczyński (ref.)

Protokolant : Małgorzata Miodońska

po rozpoznaniu w dniu 7 listopada 2013 r. we Wrocławiu - na rozprawie

sprawy z powództwa R. M.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) SA we W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 lipca 2013 r. sygn. akt X P 969/11

I. zmienia zaskarżony wyrok w pkt I, III i IV w ten sposób, że powództwo oddala,

II. uchyla orzeczenie zawarte w pkt V,

III. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł tytułem kosztów zastępstwa prawnego za obie instancje,

IV. orzeka o obowiązku zwrotu przez powoda świadczenia spełnionego przez stronę pozwaną w kwocie 7.015,50 zł (słownie: siedem tysięcy piętnaście złotych 50/100).

UZASADNIENIE

Powód R. M. wniósł przeciwko stronie pozwanej Przedsiębiorstwu (...) S.A. z siedzibą we W., o zasądzenie kwoty trzykrotności wynagrodzenia brutto wskazanego w zaświadczeniu strony pozwanej z 24 czerwca 2013 r., tzn. kwoty 21.046,50 zł. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W uzasadnianiu podniósł, że wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są nieprawdziwe, gdyż nie dopuścił się względem pracodawcy zachowania opisanego w oświadczeniu woli rozwiązującym umowę o pracę. Nie łączyła go ze stroną pozwaną umowa o zakazie konkurencji, dlatego też w każdym czasie mógł zmienić pracodawcę, również na prowadzącego działalność konkurencyjną względem strony pozwanej. Także pomoc w zmianie pracodawcy udzielona współpracownikom – gdyby nawet miała miejsce – nie mogłaby być postrzegana w kategoriach naruszenia obowiązków pracowniczych. Dodatkowo powód zarzucił, że przyczyna rozwiązania umowy jest niedostatecznie skonkretyzowana, gdyż strona pozwana nie wskazała w jakim okresie powód miał się dopuścić powołanych zachowań, na czym polegać miały działania zmierzające do zmiany pracodawcy na prowadzącego

działalność konkurencyjną w stosunku do strony pozwanej, a także nie wskazała personalnie w stosunku do których pracowników powód organizował przejście do firmy konkurencyjnej i na czym to miało polegać. Potwierdził, że w okresie udzielonego mu zwolnienia lekarskiego przebywał na terenie siedziby spółki (...) Sp. z o.o., zaprzeczył jednak, jakoby w tym okresie świadczył pracę na rzecz tejże firmy, wyjaśniając, że odwiedzał jedynie swoich znajomych, którzy świadczyli wówczas pracę dla tej spółki.

Strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie. Zarzuciła, że obowiązek zachowania lojalności wobec pracodawcy przejawia się w dbaniu o jego interesy finansowe i organizacyjne. Działania powoda nakierowane były na zaszkodzenie dotychczasowemu pracodawcy poprzez przejście wielu kluczowych kontrahentów oraz poprzez zdezorganizowanie działu sprzedaży. W trakcie kontroli przeprowadzonej przez kierownika działu informatyki okazało się, że powód już 6 kwietnia 2011 r. usunął z bazy danych historię ofert handlowych wysyłanych do klientów, na własne potrzeby drukował raporty dotyczące obrotów strony pozwanej z kontrahentami, przysyłał dane jej klientów na swoją skrzynkę prywatną i otrzymywał na swoją prywatną skrzynkę dane klientów od pozostałych pracowników ze swego działu. Powód został bezskutecznie wezwany do zwrócenia pracodawcy wydrukowanych dokumentów. Powód zajmował stanowisko kierownicze, wobec czego ocena stopnia naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych powinna być dokonana z uwzględnieniem rodzaju i charakteru wykonywanej pracy. Skutki działania powoda, z uwagi na to, że miał dostęp do strategicznych danych (takich jak ceny, opusty, marże, obroty z danymi klientami), były bardzo groźne dla pracodawcy i są odczuwalne do dnia dzisiejszego, gdyż wiążą się z koniecznością odbudowania bazy klientów. W trakcie okresu wypowiedzenia powód wykorzystywał zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego przeznaczeniem, co zostało potwierdzone protokołami kontroli. W trakcie zwolnień lekarskich powód przebywał na terenie spółki konkurencyjnej i wykonywał czynności na rzecz firmy (...) Sp. z o.o., miał do dyspozycji samochód służbowy i telefon komórkowy przekazany przez tę firmę, a ponadto był wskazywany przez pracownika (...) Sp. z o.o. jako osoba zajmująca się sprzedażą towarów. Wskazała również, że powód nie zgłosił się na kontrole wyznaczone przez orzecznika ZUS w dniach 6 i 12 lipca 2011 r.

Wyrokiem z dnia 19 lipca 2013 roku Sąd Rejonowy dla Wrocławia Śródmieścia w Wydziale X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od strony pozwanej rzecz powoda kwotę 21.046,50 zł z ustawowymi odsetkami od 27 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty. W pozostałym zakresie powództwo oddalił. Nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.015,50 zł. Zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 137 zł tytułem kosztów procesu i nakazał jej aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.053 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powód był z mocy ustawy zwolniony oraz kwotę 228,25 zł tytułem wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa.

Wyrok ten oparł Sąd Rejonowy na następujących ustaleniach faktycznych.

Powód był zatrudniony przez stronę pozwaną od 16 sierpnia 2001 r., na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy z miejscem wykonywania pracy we W.. W ostatnim okresie zatrudnienia powód zajmował stanowisko kierownika działu towarów budowlanych. Strony nie zawarły umowy o zakazie konkurencji. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 7.015,50 zł brutto (4.954,61 zł netto).

W 2010 r. zmienił się zarząd strony pozwanej. Obowiązki prezesa objął T. P. (1). W odczuciu powoda nowy prezes zmierzał do całkowitej wymiany kadry kierowniczej na osoby związane z nim w czasach, gdy pracował w innych spółkach. Dochodziło do rozwiązywania umów o pracę za porozumieniem stron z osobami zatrudnionymi na stanowiskach kierowniczych, po czym natychmiast następnego dnia obowiązki tych osób przejmowali nowi pracownicy. Powód początkowo nie czuł się zagrożony, ale z biegiem czasu doszedł do wniosku, że również zostanie rychło zwolniony. Mimo zapewnień nowego prezesa dochodziło do kolejnych zmian personalnych, co spowodowało u powoda utratę zaufania do pracodawcy. Ostatecznie w lutym 2011 r. powód uznał, że dalsza praca dla strony pozwanej nie odpowiada mu. Wiązało się to z ustaniem zatrudnienia dyrektora handlowego T. S. oraz kierownika działu blach Z. K.. Powód obawiając się, że wkrótce także zostanie zwolniony, zaczął poszukiwać nowej pracy w branży stalowej, gdyż nie miał umowy o zakazie konkurencji i nie było konieczne, aby szukał zatrudnienia w innej branży.

Poszukując pracy powód kontaktował się między innymi z J. M. (1) oraz A. B. z firmy (...) Sp. z o.o. w M., proponując im zorganizowanie oddziału we W.. W tej sprawie doszło między nimi do kilku spotkań. (...) Sp. z o.o. z siedzibą w M. prowadzi działalność konkurencyjną w stosunku do strony pozwanej. Głównym przedmiotem jej działalności jest handel wyrobami hutniczymi, podobnie jak strona pozwana oferuje asortyment wyrobów ze stali węglowej – blachy, pręty, maty, rury, kształtowniki. Powód w okresie od marca do maja 2011 r. kilka razy kontaktował się telefonicznie z J. M. (1), pełniącym obowiązki dyrektora handlowego w firmie (...) Sp. z o.o. Pod koniec marca 2011 r. skierował do prezesa tej firmy A. B. na piśmie propozycję współpracy oraz przedstawił mu plan rozwoju biura we W.. Wskazał, że do organizacji biura potrzebne będzie zatrudnienie w dziale handlowym poza kierownikiem 3-4 osób (3 handlowców oraz ewentualnie 1 osoba do obsługi). Pod koniec kwietnia 2011 r. powód był już zdecydowany na opuszczenie Centrostalu i przeniesienie się do nowego pracodawcy. Po tym, jak prezes zarządu zmienił decyzję powoda w przedmiocie podziału premii między pracowników działu handlowego i mimo interwencji powoda nie chciał zmienić zdania w tej sprawie, R. M. w dniu 29 kwietnia 2011 r. złożył w dziale kadr strony pozwanej pismo, w którym wskazał, że chciałby rozwiązać z dniem 29 kwietnia 2011 r. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, bądź na mocy porozumienia stron. Niezwłocznie został o tym zawiadomiony prezes zarządu strony pozwanej, który poprosił powoda na rozmowę i próbował przekonać go do zmiany zdania. Ostatecznie powód poinformował go, że zastanowi się przed długi weekend i po powrocie do pracy w dniu 4 maja 2011 r. powiadomi go o swojej decyzji. Po złożeniu pisma w kadrach powód udał się do działu handlowego i powiadomił o swej decyzji o rezygnacji z zatrudnienia u strony pozwanej swoich podwładnych - handlowców B. F. (1), K. F. i T. K. (1). Nie informował ich wcześniej wprost, że zamierza zatrudnić się w (...) Sp. z o.o., ale mieli oni świadomość, że powód zastanawia się nad zmianą pracodawcy. W tym samym dniu, tj. 29 kwietnia 2011 r., B. F. (1), K. F. i T. K. (1) złożyli stronie pozwanej pisemne oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Przekazali je powodowi, który swym podpisem potwierdził w imieniu pracodawcy ich przyjęcie od swych podwładnych. Po podpisaniu powód oddał pisma podwładnym, sugerując im, aby jeszcze raz zastanowili się, czy na pewno chcą zrezygnować z pracy. Wszyscy trzej handlowcy niezwłocznie, jeszcze tego samego dnia złożyli swoje oświadczenia w dziale kadr strony pozwanej. Na pytanie specjalisty ds. osobowych D. Ś. o przyczyny ich decyzji odpowiedzieli, że skoro powód odchodzi z firmy, to oni odchodzą razem z nim. W okresie wypowiedzenia prezes strony pozwanej odbył rozmowy z tymi pracownikami, chcąc ustalić, z jakiego powodu rezygnują z pracy, i uzyskał od nich taką samą odpowiedź. Powód nie nakłaniał K. F., T. K. (1) ani B. F. (1) do zatrudnienia się w (...) Sp. z o.o. Ich decyzja o wypowiedzeniu umów o pracę była spowodowana pogarszającą się atmosferą w firmie, przekonaniem że po odejściu powoda ich sytuacja ulegnie pogorszeniu, a być może zostaną nawet zwolnieni, a ponadto tym, że powód był dla nich autorytetem i dobrze się im z nim pracowało. Wszyscy trzej pracownicy wprost poinformowali D. Ś. i M. G. (1), że odchodzą z uwagi na to, że powód się zwalnia. Początkowo zamierzali się zatrudnić w firmie, w której prokurentem był ojciec jednego z nich, ale powód powiadomił o zaistniałej sytuacji (...) Sp. z o.o. i zarekomendował jej swoich podwładnych. (...) Sp. z o.o. skontaktował się z tymi pracownikami i złożył im propozycję zatrudnienia. Pracownicy strony pozwanej przyjęli tę propozycję, gdyż zaoferowano im korzystne warunki, a ponadto chcieli dalej pracować z powodem. W dniu 4 maja 2011 r. doszło do ponownej rozmowy powoda z prezesem zarządu T. P. (2), w trakcie której chciał on, ażeby powód wycofał swoje wypowiedzenie, jednakże powód konsekwentnie podtrzymał swoją decyzję. W dniu 5 maja 2011 r. powód został wezwany do prezesa zarządu, gdzie został mu przedstawiony do podpisania wniosek urlopowy na okres od 6 do 24 maja 2011 r. oraz zobowiązanie do: (1) sporządzenia listy wszelkich czynnych zamówień przyjętych do realizacji wraz z opisem etapu realizacji oraz przekazania kopii zamówień i harmonogramów dostaw, (2) oświadczenia, czy dostawy, które zostały zrealizowane zostały zafakturowane, (3) oświadczenia, czy są w toku postępowania jakiegokolwiek reklamacje do kontraktów, (4) oświadczenia, czy kontrakty za okres od 1 stycznia 2010 do 4 maja 2011 r. zostały zrealizowane w terminie i wskazania które nie zostały wykonane w terminie oraz jaka była przyczyna opóźnienia realizacji, (5) przekazania kopii zamówień złożonych u dostawców. Tego samego dnia powodowi odebrany został samochód służbowy, a ponadto powód przekazał P. M. informacje dotyczące zamówień klientów w trakcie realizacji. W dniu 9 maja 2011 r., w trakcie urlopu wypoczynkowego, powód przyjechał do biura strony pozwanej i zdał służbowy telefon komórkowy oraz służbowy notebook. W czasie urlopu wypoczynkowego powoda T. P. (1) znalazł pracownika na jego miejsce (tj. D. B. go) i go zatrudnił. Po złożeniu przez powoda oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy do T. P. (1) dotarły plotki, że powód zatrudnił się w (...) Sp. z o.o. i że odejście trzech handlowców było spowodowane namowami powoda, aby zatrudnili się w tej właśnie firmie.

W dniu 25 maja 2011 r. powód powrócił z urlopu wypoczynkowego. Po udaniu się do swojego biura stwierdził, że nie ma już w nim mebli ani jego komputera i dokumentów. Po chwili został wezwany przez kadrową, która wydała mu polecenie oczekiwania na prezesa strony pozwanej i poinformowała go, że jeśli nie zastosuje się do tego polecenia, zostanie zwolniony w trybie dyscyplinarnym. W godzinach od 8:30 do 14:30 powód przebywał w związku z tym w dziale kadr oraz w sekretariacie. Około godziny 14:30 kadrowa wręczyła mu pismo informujące go, że na podstawie art. 42 § 4 k.p. pracodawca powierza mu czasowo wykonywanie innej pracy. Zgodnie z tym pismem, z uwagi na potrzeby kadrowe w oddziale firmy w G.w związku z jego dynamicznym rozwojem, powód został przeniesiony na okres od 26 maja 2011 r. do 31 lipca 2011 r. do pracy w tym oddziale. Rozkład czasu pracy powoda miał być taki sam, jak w oddziale w G., tzn. miał się on stawić w pracy w godzinach 7:00-7:30. Warunki wynagradzania nie uległy zmianie. Powodowi nie przedstawiono nowego zakresu obowiązków, nie poinformowano go, co będzie należało do jego zadań w oddziale w G., ani też w jaki sposób pracodawca zorganizował jego przeniesienie do tego miasta, w szczególności czy zapewnił powodowi mieszkanie służbowe w G. bądź też umożliwił mu dojeżdżanie do tego miasta. Powód w tym czasie nie dysponował już samochodem służbowym strony pozwanej i nie miał własnego auta. Tego samego dnia powód został ponadto wezwany do natychmiastowego zwrotu wydruku raportu parametryzowanego, zawierającego wykazy kontrahentów dokonujących zakupów u strony pozwanej, który został przez niego wydrukowany w dniach 6, 13 i 20 kwietnia 2011 r. w łącznej ilości 37 stron. Powód w czasie zatrudnienia u strony pozwanej regularnie drukował różnego rodzaju zestawienia dotyczące klientów i obrotów, generowane przez system komputerowy strony pozwanej. Raporty wydrukowane w kwietniu 2011 r. zostawił w swoim gabinecie przed udaniem się na urlop wypoczynkowy. Pismem z 7 czerwca 2011 r. powód powiadomił pracodawcę, że nie posiada żadnego wydruku raportu z systemu komputerowego strony pozwanej. Wskazał, że wszystkie dokumenty pozostawił w swoim gabinecie i tam należy ich szukać. Po otrzymaniu pisma o przeniesieniu do G. powód był przez resztę dnia bardzo zdenerwowany. W nocy miał problemy ze snem, nad ranem wystąpiły u niego zaburzenia akcji serca, podwyższone ciśnienie, ból w klatce piersiowej, problemy z oddychaniem. Powód udał się do lekarza rodzinnego, który po przeprowadzeniu badań stwierdził, że przyczyna tego stanu najprawdopodobniej wynika ze złego stanu psychofizycznego powoda oraz poradził mu skorzystanie z pomocy psychiatry. Powód odbył trzy wizyty u psychiatry – w dniach 1 czerwca, 15 czerwca i 13 lipca 2011 r. Po przeprowadzeniu wywiadu lekarz psychiatra stwierdził u powoda zaburzenia adaptacyjne i wdrożył leczenie farmakologiczne (przeciwdepresyjne). W wywiadzie powód wskazywał na związek swojego stanu psychicznego z sytuacją zawodową. W czasie drugiego badania psychiatra stwierdził nieadekwatną reakcję pacjenta na propozycję powrotu do pracy, silny opór i paranoiczny lęk, wyraźnie obniżony nastrój i afekt depresyjno-lękowy. Podczas wywiadu powód zgłaszał m.in., że jest śledzony przez pracodawcę i poinformował, że jeśli psychiatra nie udzieli mu dalszego zwolnienia od pracy, pójdzie do innego lekarza, ale do pracy nie pójdzie. W czasie trzeciej wizyty psychiatra stwierdził u powoda wyraźną poprawę stanu psychicznego, powód był zadowolony i optymistyczny, w wywiadzie podał, że został zwolniony dyscyplinarnie oraz że od 14 lipca 2011 r. ma podjąć pracę w nowej firmie. Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w następujących okresach: od 26 maja 2011 r. do 2 czerwca 2011 r. Zwolnienie zostało wystawione przez specjalistę medycyny rodzinnej.. Następnie od 3 do 15 czerwca 2011 r.. Zwolnienie to wystawione zostało przez specjalistę psychiatrę) oraz od 16 czerwca 2011 r. do 13 lipca 2011 r.. To zwolnienie wystawione było przez specjalistę psychiatrę.

W dniu 13 czerwca 2011 r. P. M. zatelefonował do działu handlowego firmy (...) Sp. z o.o. podając się za klienta zainteresowanego zakupem siatek zgrzewanych. Jako osobę, z którą należy się w tej sprawie kontaktować, wskazano mu powoda i podano mu jego numer telefonu służbowego w (...) Sp. z o.o., tj. 726-027-000. W dniu 13 czerwca 2011 r. między godziną 14:00 a 15:00 pracownicy strony pozwanej D. Ś. oraz I. D. udali się do mieszkania powoda, w celu przeprowadzenia kontroli zwolnienia lekarskiego powoda. W tym dniu nie zastali nikogo w domu. W dniu 14 czerwca 2011 r. około godziny 8:00 przeprowadzono ponowną kontrolę zwolnienia lekarskiego powoda. W tym celu D. Ś., I. D. oraz P. F. (1) udali się pod siedzibę oddziału firmy (...) Sp. z o.o. we W. przy ul. (...). Przed biurem na parkingu stał czarny samochód marki F. (...), którym jeździł w tym czasie powód. P. F. (1) zadzwonił do powoda i przedstawił się jako kontrahent, który dzwoni w sprawie siatek zgrzewanych, na co powód zareagował zdziwieniem, pytając się skąd zna ten telefon. Powód nie udzielił P. F. (1) żadnych informacji odnośnie oferty (...) Sp. z o.o., poinformował go wyłącznie, że przekaże jego numer komuś innemu. Następnie kontrolujący próbowali wejść do biura (...) Sp. z o.o., ale drzwi były zamknięte, wobec czego poszli do pracownika ochrony budynku, od którego dowiedzieli się, że klucze

do biura (...) Sp. z o.o. zostały pobrane. Wrócili do drzwi biura i wówczas podszedł do nich B. F. (1), z którym P. F. (1) rozmawiał w sprawie siatek zgrzewanych. Po tej rozmowie około godziny 9:15 kontrolujący udali się do mieszkania powoda, jednakże nie zostali wpuszczeni do środka przez żonę powoda, która poinformowała ich, że powód jest chory i śpi. W dniu 22 czerwca 2011 r. między godziną 10:00 a 12:00 przeprowadzono kolejne dwie kontrole zwolnienia lekarskiego powoda. W tym celu jedna komisja (w skład której wchodził D. Ś. oraz I. D.) udała się do mieszkania powoda, jednakże nie zastała nikogo w domu. Natomiast druga komisja (w skład której wchodził P. F. (1) oraz A. J.) udała się od biura firmy (...) Sp. z o.o. we W.. Przed biurem na parkingu stał czarny F. (...). Po wejściu do biura pracownicy strony pozwanej stwierdzili, że w biurze znajdowały się trzy stanowiska pracy (biurko, komputer i krzesło), z czego jedno było wolne, natomiast przy pozostałych siedzieli B. F. (1) oraz K. F.. Ponadto w biurze zastali również powoda, który wychodził akurat z innego pomieszczenia i w jednej ręce trzymał telefon komórkowy, natomiast w drugiej miał jakieś dokumenty. Pracownicy strony pozwanej odnieśli wrażenie, że obecność powoda w biurze jest związana z wykonywaniem przez niego pracy, ale ani powód, ani pozostałe obecne w biurze osoby tego nie potwierdziły ani też nie były o to przez pracowników strony pozwanej pytane. Na widok kontrolujących powód zapytał się ich, co robią w tym miejscu, na co A. J. poinformował go, że chcą z nim porozmawiać. Powód jednak oświadczył, że nie ma o czym z nimi rozmawiać i wyprosił ich na zewnątrz. W okresie wypowiedzenia (w maju i czerwcu 2011 r.) powód kilka razy pobrał lub zdał na portierni klucze od biura przy ulicy (...) we W.. W dniu 18 maja 2011 r. pobrał klucze o godzinie 11:30, w dniu 24 maja 2011 r. pobrał klucze o godzinie 7:45, w dniu 27 maja 2011 r. zdał klucze o godzinie 18:30, w dniu 31 maja 2011 r. pobrał klucze o godzinie 7:50, w dniu 7 czerwca 2011 r. zdał klucze o godzinie 16:25, w dniu 19 czerwca 2011 r. pobrał klucze o godzinie 9:30 i zdał je o godzinie 9:45. Na początku czerwca 2011 r. powód wraz z rodziną przebywał w górach w Z. oraz D., później na tydzień pojechał do rodziców w M., a ponadto na kilka dni wyjechał do Czech w celach turystycznych. Powód w swojej ocenie zastosował się do zaleceń lekarza psychiatry, który zasugerował mu, aby oderwał się do stresujących okoliczności i przebywał w miejscu, które nie przypomina mu o pracodawcy, w towarzystwie lubianych przez siebie osób, co miało poprawić mu nastrój.

(...) Sp. z o.o. w M. utworzyła biuro we W. w maju 2011 r. W dniu 27 kwietnia 2011 r. została zawarta pomiędzy (...) Sp. z o.o. w M. oraz (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. umowa najmu lokalu położonego we W. przy ulicy (...) (pomieszczenia biurowego położonego na parterze budynku). Wydanie przedmiotu najmu nastąpiło w dniu 4 maja 2011 r. Przy przekazywaniu lokalu poinformowano administratora nieruchomości, że upoważnienie do pobierania kluczy z portierni zostało udzielone R. M., B. F. (1), T. K. (1) i K. F.. W dniu 9 maja 2011 r. została zawarta pomiędzy (...) Sp. z o.o. w M. a (...) S.A. z siedzibą we W. umowa leasingu operacyjnego, w ramach której przedmiotem leasingu został samochód osobowy F. (...) rok produkcji 2011 o numerze rej. (...). Samochód ten przeznaczony był na potrzeby biura we W.. Od dnia 16 czerwca 2011 r. (...) Sp. z o.o. w M. zatrudniła na podstawie umów o pracę B. F. (1) oraz T. K. (1), zaś z dniem 1 lipca 2011 r. zatrudniła K. F., wszystkich trzech na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży. Wszyscy mieli wykonywać pracę w biurze we W.. Powód został zatrudniony z dniem 14 lipca 2011 r. na stanowisku dyrektora oddziału (...). Oddział we W. działał do końca kwietnia 2012 r., później powód został zwolniony za wypowiedzeniem, natomiast pozostali trzej pracownicy zostali przeniesieni do oddziału w Ś.. Przed zatrudnieniem powoda (...) Sp. z o.o. w M. użyczyła powodowi w połowie maja 2011 r., po złożeniu przez niego stronie pozwanej wypowiedzenia umowy o pracę, F. (...) przeznaczonego na potrzeby biura we W.. Powód korzystał z tego pojazdu dla celów prywatnych i sam ponosił koszty jego użytkowania, a gdy był potrzebny pracownikom (...) Sp. z o.o., zwracał go. Ponadto powód otrzymał od (...) Sp. z o.o. telefon komórkowy o numerze 726-027-000, również przeznaczony na potrzeby biura przy ul. (...). Powód otrzymał sprzęt służbowy, gdyż (...) Sp. z o.o. liczyła na to, że rozwiąże umowę o pracę za porozumieniem stron i od razu, na początku maja 2011 r. podejmie pracę na jej rzecz. Po tym, jak okazało się, że powód będzie pozostawał w zatrudnieniu u strony pozwanej przez kolejne trzy miesiące, (...) Sp. z o.o. pozostawiła sprzęt służbowy w posiadaniu powoda, gdyż uzgodniono, że po okresie wypowiedzenia podejmie pracę na rzecz (...) Sp. z o.o.

W dniu 10 czerwca 2011 r. strona pozwana zwróciła się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Oddział we W., z wnioskiem o przeprowadzenie kontroli zwolnienia lekarskiego powoda, gdyż według jej ustaleń powód w trakcie zwolnienia lekarskiego podjął pracę zarobkową w firmie (...) Sp. z o.o. Pismem z 21 czerwca 2011 r. strona pozwana ponownie wystąpiła z takim wnioskiem. Powód nie stawiał się na badania do lekarza orzecznika ZUS w dniach 6 lipca 2011 r. i 12 lipca 2011 r. Wezwania do stawienia się na badaniach nie zostały podjęte mimo awizowania ich. ZUS

dokonał kontroli dokumentacji medycznej powoda za okres wystawionych zwolnień i nie zakwestionował zasadności udzielenia tychże zwolnień.

Powód był dla strony pozwanej pracownikiem bardzo cennym, z uwagi na doświadczenie zawodowe i dobre wyniki sprzedażowe osiągane przez kierowany przez niego dział. Odejście powoda oraz podległych mu handlowców spowodowało znaczne utrudnienia dla strony pozwanej w organizacji sprzedaży. Pismem z dnia 22 czerwca 2011 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na braku lojalności wobec pracodawcy oraz nagannym zachowaniu, tj. świadomym i zaplanowanym działaniu, zmierzającym do zmiany pracodawcy na prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do pracodawcy, tj. firmy (...) Sp. z o. o. z siedzibą w M., z jednoczesnym zorganizowaniem przejścia do tej firmy trzech innych pracowników działu, mających dostęp do bazy klientów, co stworzyło istotne zagrożenie interesów pracodawcy; wykorzystaniu zwolnienia lekarskiego, niezgodnie z jego przeznaczeniem, tzn. wykonywanie w tym czasie pracy na rzecz innego pracodawcy - firmy (...) Sp. z o. o., co zostało stwierdzone protokołami kontroli pracodawcy w dniu 13 czerwca 2011 r., 14 czerwca 2011 r. oraz 22 czerwca 2011 r.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał iż strona pozwana nie przedstawiła dowodów, które potwierdzałyby w sposób stanowczy, że zachodziły okoliczności powołane przez nią w uzasadnieniu rozwiązania stosunku pracy z powodem. Jako podstawę prawną żądania powoda wskazał art. 56 § 1 k.p. i art. 58 zd. 1 k.p., W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi żadnych wątpliwości że zwolnienie w trybie dyscyplinarnym ma charakter nadzwyczajny, w związku z czym powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością, tylko w razie rażących i oczywistych uchybień pracownika. w związku z czym także ocena konkretyzacji przyczyn wskazanych w oświadczeniu woli musi być dokonywana przez Sąd w sposób bardziej rygorystyczny, niż w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, będącego zwyczajnym sposobem ustania stosunku pracy. Co do zasady niewywiązywanie się przez pracownika z obowiązków pracowniczych uzasadnia jedynie wypowiedzenie mu umowy, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może nastąpić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie dotyczy podstawowych obowiązków pracownika, a ponadto ma charakter ciężki. Nie może to być więc zwykłe, powszechnie spotykane i mniej istotne uchybienie obowiązkom, nie może to być także uchybienie obowiązkom niestanowiącym zasadniczego elementu stosunku pracy, czy też obowiązkom o mniejszej doniosłości. W orzecznictwie podnosi się nadto, że zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, w szczególności co do zasady powinno być związane z zawinionymi uchybieniami pracownika. Za Sądem najwyższym stwierdził Sąd Rejonowy, że ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działaniu lub zaniechaniu) można przypisać złą wolę (winę umyślną) lub rażące niedbalstwo (wyrok SN z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000/20/746 albo z 21.06.2005 r., II PK 305/04, Lex nr 155985). Uchybienie obowiązkom pracowniczym wiążące się z niewielkim stopniem zawinienia nie może uzasadniać rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, nawet gdy ma charakter ciężki i dotyczy obowiązków podstawowych. Istotne jest również, że co do zasady przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze – takie, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy, jeżeli przy tym można przypisać pracownikowi niesumienność, nierzetelność, nieuczciwość albo nielojalność (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396). Sąd Rejonowy ograniczył zakres badania przyczyn rozwiązania z powodem stosunku pracy do okoliczności wprost wskazanych w oświadczeniu pracodawcy z 22.06.2011 r. Sąd Rejonowy nie oceniał pozostałych przedstawionych przez stronę pozwaną zarzutów, podniesionych dopiero w toku procesu, a odnoszących się według strony pozwanej chociażby do działań powoda zmierzających do „przejęcia” kluczowych kontrahentów strony pozwanej, polegających na drukowaniu raportów dotyczących obrotów, przesyłaniu na prywatną skrzynkę pocztową wiadomości zawierających dane kontrahentów strony pozwanej, kasowaniu ofert handlowych, wprowadzaniu w błąd klientów strony pozwanej odnośnie zaprzestania przez nią sprzedaży części asortymentu. Za niczym nieuzasadnione i podnoszone na użytek niniejszego postępowania należy uznać Sąd Rejonowy twierdzenia strony pozwanej, jakoby wskazując dodatkowe przyczyny rozwiązania stosunku pracy jedynie skonkretyzowała przyczyny wskazane w oświadczeniu woli. Strona

pozwana nie wykazała, aby powodowi te okoliczności były znane – jako przyczyny decyzji pracodawcy – w chwili składania mu oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Jeżeli na skutek wadliwego sformułowania przyczyn rozwiązania stosunku pracy, pracownik nie ma pełnej orientacji w powodach zakończenia tego stosunku, Sąd nie jest zobligowany ani nawet uprawniony rozstrzygać o kwestiach nie stanowiących przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Nie jest dopuszczalne, aby pod pretekstem rzekomej „konkretyzacji przyczyn” pracodawca uzupełniał oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia o inne przyczyny, mające uzasadniać decyzję pracodawcy, które nie zostały w sposób jasny wskazane w pisemnym oświadczeniu woli i nie wynikają nawet pośrednio z jego treści. Strona pozwana posiada wyspecjalizowaną komórkę zajmującą się sprawami pracowniczymi, trudno zatem przyjąć, iż przy formułowaniu przyczyn rozwiązania stosunku pracy pominęłyby jakieś istotne okoliczności, w sytuacji kiedy posiadałaby o nich w tym czasie stosowną wiedzę. Stąd też nawet gdyby dać wiarę stronie pozwanej, że o wszystkich powołanych przez nią faktach dowiedziała się w okresie wypowiedzenia, a nie już po zwolnieniu powoda, to i tak nieujawnienie tychże faktów w oświadczeniu z 22.06.2011 r. uniemożliwiło skuteczne powołanie się na nie w niniejszym postępowaniu. Powód w okresie bezpośrednio poprzedzającym złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę dysponował wrażliwymi dla strony pozwanej informacjami, w postaci wydruków danych klientów, jak również w postaci wzorów umów oraz w postaci zapytań ofertowych, których kopie przesłał ze swojego maila służbowego na prywatny adres poczty elektronicznej bądź też otrzymał od podwładnych na adres prywatny. Okoliczności te nie zostały jednak powołane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, mimo że wiedział o nich w tym czasie. Niezależnie więc od tego, czy wejście przez powoda w posiadanie tych danych miało na celu przekazanie ich konkurencji i czy stanowiło celowe działanie w złej wierze na szkodę pracodawcy, nie może być obecnie przedmiotem badania przez Sąd i nie może być uznane za zdarzenie uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ewentualna naganność działania powoda i spowodowana przez nią utrata zaufania pracodawcy mogłaby co najwyżej być uwzględniana na gruncie żądania przywrócenia do pracy – ale w niniejszej sprawie żądania takiego powód nigdy nie zgłosił, jednoznacznie wskazując, że nie widział i nie widzi możliwości dalszej współpracy ze stroną pozwaną, z przyczyn szeroko przez niego omówionych w toku postępowania. Powołując art. 8 k.p., Sądu Rejonowy uznał, że skoro pracodawca świadomie i dobrowolnie odstąpił od powoływania się na te zdarzenia, rozwiązując umowę z powodem, to bezprzedmiotowe jest powoływanie się na nie dopiero na etapie postępowania sądowego. Poza tym z przedstawionego przez stronę pozwaną raportu dot. wydruku danych generowanych przez system informatyczny strony pozwanej wynika, że powód w czasie zatrudnienia w regularny sposób drukował różne zestawienia dotyczące sprzedaży, klientów i obrotów, zatem teza, że tym razem wydrukował je w celu przekazania konkurencji, oparta jest tylko na domniemaniach i subiektywnych podejrzaniach względem powoda. Okoliczności faktyczne, na które powoływała się strona pozwana – a mianowicie, że wydruk obejmował bardzo obszerne dane, których dotychczas powód nigdy nie drukował nie wynika z przedstawionych wydruków z systemu. Odnośnie informowania przez powoda klientów strony pozwanej o zaprzestaniu przez nią sprzedaży pewnych towarów i skutecznego nakłaniania tych klientów do przejścia do konkurencji, Sąd Rejonowy również uznał, że przyczyna tego rodzaju nie została wskazana w oświadczeniu pracodawcy. Odnośnie przyczyn wprost wskazanych w oświadczeniu pracodawcy, Sąd uznał, stopień ich konkretyzacji był dostateczny. W okolicznościach sprawy zbędne było wskazywanie przez stronę pozwaną w jaki sposób oraz kogo powód namówił do zmiany pracodawcy, skoro nawet bez tych informacji zarzut pracodawcy powinien być dla powoda w okolicznościach sprawy dostatecznie zrozumiały. Także w pozostałym zakresie zarzuty pracodawcy nie powinny budzić u powoda większych wątpliwości, gdyż znane mu fakty jednoznacznie wskazywały, co dokładnie zarzuca mu strona pozwana. Powód nie przeczył temu, aby poszukiwał pracy u konkurencji strony pozwanej i pracę taką podjął; że w okresie wypowiedzenia warunki jego przejścia do (...) Sp. z o.o. były już uzgodnione. Sąd Rejonowy nie dał wiary powodowi, gdy wywodził on, że decyzję o wypowiedzeniu podjął dopiero w kwietniu 2011 r., pod wpływem „impulsu”, przeczą temu bowiem wydruki korespondencji mailowej, billingi i zeznania J. M. (1) i A. B.. Z dowodów tych wynika jasno, że powód co najmniej od marca 2011 r. nosił się z zamiarem odejścia do konkurencyjnej firmy i że w kwietniu zamiar ten był na tyle skonkretyzowany, że powód poszukiwał mebli do nowego biura. Nie wpływa to jednak w żaden sposób na ocenę działań powoda. Według Sądu Rejonowego powód słusznie powoływał się na art. 65 ust. 1 Konstytucji RP. Na gruncie kodeksu pracy wyjątek od zasady zawartej w powołanej regulacji ustanowiony został przepisami dotyczącymi zakazu konkurencji (art. 101¹ – 101⁴ k.p.). W toku postępowania dowodowego zostało ustalone, iż strony nie zawarły żadnej umowy o zakazie

konkurencji po zakończeniu stosunku pracy; wobec tego taki zakaz mógłby powołać – i to tylko w wąskim zakresie wynikającym z jego obowiązków wobec pracodawcy – tylko co do samego okresu zatrudnienia. Obowiązek zachowania lojalności wobec pracodawcy i niedziałania na jego szkodę nie nakazuje, aby pracownik nie podejmował prób przejścia do konkurencyjnej firmy, może tylko co najwyżej w pewnych szczególnych okolicznościach wykluczać podjęcie pracy w takiej firmie jednocześnie z zatrudnieniem u dotychczasowego pracodawcy. Powód w żadnym razie nie był ograniczony w zakresie podjęcia innej pracy, nawet konkurencyjnej, po ustaniu zatrudnienia u strony pozwanej. Tym samym fakt samego tylko poszukiwania przez powoda innej pracy w okresie zatrudnienia u strony pozwanej nie może być uznawany za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a już na pewno nie jako ciężkie ich naruszenie. Po zmianie zarządu spółki doszło do zmiany polityki kadrowej strony pozwanej, która mogła rodzić u powoda obawy co do stabilności jego dalszego zatrudnienia oraz co do tego, czy pracodawca traktuje go w sposób w pełni lojalny. Tak strona pozwana, jak i świadkowie przez nią powołani po części zresztą przyznali, że z bliżej nieprecyzowanych przyczyn między powodem a przełożonym narastał konflikt i że dalsze pozostawanie powoda w firmie wynikało głównie z tego, że był jako pracownik cenny dla pracodawcy, nie zaś z tego, że strona pozwana nie miała zastrzeżeń do współpracy z powodem. W ocenie Sądu Rejonowego zachowanie pracownika, który czuje się zagrożony zwolnieniem i rozpoczyna starania mające na celu zmianę pracodawcy, nie jest w żaden sposób nieprawdopodobne albo niewiarygodne. Przeczą temu zasady doświadczenia życiowego. Fakt poszukiwania innej pracy nie może stanowić podstawy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Brak zawarcia umowy o zakazie konkurencji może natomiast świadczyć, że informacje, do których dostęp miał powód, nie były dla strony pozwanej na tyle istotne i cenne, żeby wymagały umownego uniemożliwienia mu przejścia do konkurencyjnego przedsiębiorcy. Pracownik, który posiada wiedzę i umiejętności cenne dla konkurencyjnego pracodawcy ma pełne prawo skorzystać z oferty przejścia do innej firmy, a jeśli pracodawca chce wyłączyć taką możliwość, powinien to zrobić na drodze zawarcia umowy o zakazie konkurencji. W razie braku takiej umowy pracownik ma swobodę podjęcia zatrudnienia u dowolnego pracodawcy.. W zakresie podjęcia pracy w (...) Sp. z o.o.przez podwładnych powoda Sąd rejonowy stwierdził, że decyzję tą podjęli oni samodzielnie bez żadnych nacisków ze strony powoda. To strona pozwana powinna była wykazać dostępnymi jej środkami dowodowymi, że powód z własnej inicjatywy nakłaniał, namawiał czy też przekonywał podwładnych do przejścia wraz z nim do (...) Sp. z o.o.Żaden z przesłuchanych pracowników nie potwierdził, aby taka sytuacja miała miejsce. Twierdzenia strony pozwanej, jakoby obawy pracowników przed zwolnieniem były bezpodstawne i jakoby ich zachowanie było nielogiczne, gdyż osoba która boi się stracić pracę, nie rezygnuje z niej dobrowolnie, nie zasługiwały na wiarę. Nie można było wykluczyć sytuacji, gdy pracownik – dostrzegając w konkretnym momencie możliwość znalezienia innej pracy – wykorzystuje tę okazję, właśnie dlatego, że obawia się, że gdy pracodawca go zwolni, takiej szansy może nie mieć. Sąd nie dał wiary powodowi, że podwładni nie wiedzieli, że planuje on przejście do (...) Sp. z o.o.oraz że będzie we W.organizował biuro tej firmy. Poza tym, jak wynikało z zeznań świadków, spodziewali się oni, że ojciec jednego z nich załatwi im zatrudnienie w firmie, w której był w tym czasie prokurentem. Zatem w tym konkretnie momencie mieli realną możliwość poszukiwania nowego zatrudnienia – co nie musiałoby mieć miejsca gdyby zwolnieni zostali w okresie późniejszym, w momencie wybranym przez pracodawcę. Obawa przed niestabilnością zatrudnienia lub przed pogorszeniem jego warunków jest jednym z czynników wpływających na wybór pracodawcy i strona pozwana musiała się liczyć z tym, że może spowodować odejście pracowników. Prezes zarządu strony pozwanej dokonał ingerencji w premie przyznane podwładnym powoda, co mogło dla pracowników stanowić niepokojący sygnał co do intencji pracodawcy i tego, w jaki sposób ocenia ich pracę. Wszyscy trzej pracownicy byli zatrudnieni na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony, a więc nie dysponowaliby w praktyce żadnymi środkami polemiki z decyzją pracodawcy o wypowiedzeniu im stosunku pracy, zaś okres wypowiedzenia w ich przypadku był relatywnie krótki.

Według Sądu Rejonowego, równie prawdopodobna była wersja podana przez stronę pozwaną, tj. że powód nakłonił podwładnych do przejścia wraz z nim do nowej firmy, dzięki czemu od razu miał „obsadzony” oddział we W.zaufanymi pracownikami, jak i wersja podana przez powoda, tj. że podwładni widząc złą atmosferę w firmie samodzielnie, pod wpływem impulsu w postaci decyzji powoda, zrezygnowali z zatrudnienia u strony pozwanej, nie kierując się jego namowami, lecz własną oceną pracodawcy. Ciężar wykazania, że zachodziła pierwsza sytuacja, spoczywał na stronie pozwanej. Zaoferowane przez nią dowody nie potwierdziły, aby istotnie to wskutek celowych, świadomych działań powoda doszło do zwolnienia się jego trzech podwładnych. Żaden z nich nie ukrywał, że to decyzja powoda skłoniła

ich do zwolnienia się, jednak wynikało to raczej z ich osobistych dobrych stosunków z powodem i jednocześnie złych prognoz co do dalszej pracy po jego zwolnieniu, aniżeli z namów powoda i jego starań o przejęcie pracowników dla konkurencji. Powód przyznał, że polecił swoich podwładnych (...) Sp. z o.o. Potwierdziły to również zeznania świadka J. M. (1) oraz A. B., jednakże powód nie podejmował żadnych decyzji co do ich zatrudnienia, a swoje rekomendacje co do tych pracowników przedstawił firmie (...) już po złożeniu przez podwładnych oświadczeń woli o rozwiązaniu umów o pracę ze stroną pozwaną. Z zeznań podwładnych powoda wynikało, że ich decyzja była niejako konsekwencją prowadzonej przez nowy zarząd polityki kadrowej i narastającego konfliktu powoda z nowym prezesem zarządu. W sytuacji kiedy powód złożył wypowiedzenie, w atmosferze pogłębiającej się niepewności co do dalszych losów swego zatrudnienia, nie widzieli oni już sensu dalszej pracy u strony pozwanej. Kwestę związaną ze zmianą pracy rozważali oni już wcześniej i jak wynikało z ich zeznań, początkowo mieli plany zatrudnienia w firmie, w której pracował ojciec jednego z nich, jednakże po złożeniu przez nich oświadczeń woli o rozwiązaniu stosunków pracy ze stroną pozwaną skorzystali z oferty przedstawionej im przez firmę (...) wskutek rekomendacji powoda, co miało miejsce dopiero na początku maja 2011 r. Zachowanie powoda, który polecił swoich kolegów z pracy konkurencyjnemu pracodawcy nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Podejrzewać można, że powód najprawdopodobniej skorzystał z okazji, jaką dawała mu decyzja jego podwładnych, i wykorzystał ją dla swoich potrzeb, podsuwając (...) pomysł zatrudnienia ich. Skoro jednak strona pozwana nie wykazała, aby propozycja taka pojawiła się przed złożeniem przez pracowników oświadczeń o wypowiedzeniu stosunku pracy, nie można było uznać, że powód naruszył obowiązek lojalności wobec pracodawcy. W sytuacji, gdy podwładni powoda wypowiedzieli stosunek pracy i w terminie 2 tygodni miało dojść do jego rozwiązania, a po rozwiązaniu nie wiązałyby ich umowy zakaz konkurencji, polecenie ich przez powoda firmie konkurencyjnej w żaden sposób nie stanowiło zachowania nielojalnego i sprzecznego z jego obowiązkami pracowniczymi – dotyczyło bowiem okresu, w którym i tak te osoby nie byłyby zobowiązane do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec strony pozwanej. Okoliczność, że podwładni powoda przedstawili mu swoje pisma z 29.04.2011 r. celem potwierdzenia przyjęcia ich w imieniu strony pozwanej, była w sprawie bez znaczenia i nie może świadczyć, o zlej woli powoda i naklonieniu przez niego podwładnych do zwolnienia się i przejścia do konkurencji. Samo zachowanie strony pozwanej względem powoda potwierdza zasadność obaw pracowników strony pozwanej, iż pracodawca może postępować wobec nich nielojalnie i w sposób nacechowany złą wolą. Jako przykład wskazał Sąd Rejonowy oddelegowanie powoda do pracy w miejscowości odległej o 2 godziny jazdy, bez wskazania mu zakresu obowiązków i bez powiadomienia go, w jaki sposób pracodawca wyobraża sobie świadczenie przez powoda pracy w G. (prezes strony pozwanej utrzymywał, że powodowi zapewniono by hotel na czas oddelegowania, ale nic takiego powodowi nie przekazano). Wymuszenie na powodzie całodziennego oczekiwania w sekretariacie na decyzję prezesa zarządu, w sytuacji, gdy oczywistym było, że decyzja taka musiała być podjęta wcześniej. Praktyki Prezesa zarządu polegające na wykorzystywaniu prywatnych znajomości do uzyskania poufnych informacji o pracownikach, fakt śledzenia go przez pracowników strony pozwanej, nakłanianie podwładnych do sporządzania notatek i oświadczeń obciążających inne osoby.

W ocenie Sądu Rejonowego sam fakt obecności powoda w siedzibie firmy (...) w żaden sposób nie dowodził jeszcze, że powód w tym czasie świadczył pracę. Powód przed zatrudnieniem w (...) Sp. z o.o. pojawiał się w biurze przy ul. (...), jednakże były to wizyty o charakterze bardziej towarzyskim, niż zawodowym, nie mające nic wspólnego z faktycznym wykonywaniem pracy. Według zeznań powoda w okresie wypowiedzenia podjęta została ostateczna decyzja o zatrudnieniu się przez niego w (...) Sp. z o.o., w związku z czym w tym czasie spotykał się między innymi z prezesem zarządu tej spółki w celu omówienia warunków zatrudnienia i współpracy oraz grzecznościowo pomagał przy urządzeniu biura przy ul. (...) we W. – biura. Również używanie przez powoda telefonu komórkowego, czy też samochodu będącego w leasingu (...) Sp. z o.o. nie dowodzi zależności służbowej. Książka pobrań kluczy oraz protokół zdania lokalu również nie potwierdzały, że powód w spornym okresie był pracownikiem (...) Sp. z o.o. Umieszczenie go na liście osób upoważnionych do obioru kluczy nie jest niczym dziwnym, skoro w tym okresie było już pewne, że docelowo powód będzie zatrudniony w biurze przy ul. (...), a ponadto powód bezspornie angażował się w urządzenie tego biura. Pobieranie i zdawanie przez powoda kluczy nie dowodzi również, że był pracownikiem (...) Sp. z o.o. Zachowania takie ze strony powoda miały charakter incydentalny, a ponadto w okresie rzekomego zatrudnienia u konkurencyjnego pracodawcy powód w rzeczywistości przebywał u rodziny oraz na wyjazdach turystycznych z rodziną. Strona pozwana w toku procesu wskazywała, że pewne i wiarygodne informacje o podjęciu przez powoda zatrudnienia

w (...) Sp. z o.o. uzyskała bezpośrednio w tej firmie, do której jej pracownicy zadzwonili podając się za klientów i przekazano im dane kontaktowe do powoda. Jak jednak wynika z zeznań pracownika, który faktycznie zadzwonił do powoda, ten nie chciał z nim rozmawiać na tematy służbowe i poinformował go, że przekaże jego dane kontaktowe pracownikowi (...) Sp. z o.o. Takie zachowanie powoda koresponduje z jego oświadczeniem, że w tym czasie nie był jeszcze zatrudniony w (...) Sp. z o.o. Strona pozwana wywodziła ponadto, że o zatrudnieniu powoda dowiedziała się od osoby pracującej w (...) Sp. z o.o., którą z pracownikami Centrostalu łączyła prywatna znajomość. Osoba ta nie została powołana w charakterze świadka. Powód zgodnie z intencją (...) Sp. z o.o. miał być od razu zatrudniony u niej, a tylko działania strony pozwanej opóźniły możliwość zawarcia z powodem umowy o pracę. Wobec tego nawet jeśli plotki zrelacjonowane w toku przesłuchania przez stronę pozwaną istotnie do niej dotarły jeszcze w okresie wypowiedzenia powoda, mogło to wynikać nie tylko z tego, że faktycznie podjął on wówczas pracę u konkurencji, lecz również z tego, że został niejako „przedwcześnie” przedstawiony pracownikom (...) Sp. z o.o. jako nowy pracownik w sytuacji, gdy z przyczyn niezależnych od powoda i jego nowego pracodawcy powód nie mógł być przyjęty do pracy, a podpisanie z nim umowy ostatecznie się opóźniło.. Pracownik pozostający na zwolnieniu lekarskim nie ma obowiązku świadczenia pracy, nie ma obowiązku pozostawania w dyspozycji pracodawcy, a pracodawca nie ma żadnej możliwości „odwołania” pracownika ze zwolnienia i zmuszenia go do powrotu do pracy. Wiedza o tym, gdzie pracownik przebywa nie jest pracodawcy do niczego potrzebna i nie ma prawa żądać od pracownika, aby na bieżąco go informował, gdzie zamierza się udać. Obowiązki pracownika ograniczają się do przekazywania pracodawcy przewidzianych przepisami prawa pracy informacji o czasie trwania i przyczynach nieobecności oraz do przedstawiania mu zwolnień lekarskich w odpowiednim terminie. Twierdzenia pracodawcy, że pracownik w czasie zwolnienia lekarskiego nie ma prawa wyjeżdżać poza miejsce zamieszkania, np. w celach turystycznych, nie są do końca poprawne. Pracownik ma obowiązek powstrzymać się w okresie zwolnienia lekarskiego od takich działań, które są sprzeczne z celem tego zwolnienia, tj. negatywnie wpływają na możliwość powrotu do zdrowia. Nie zawsze wyjazd turystyczny będzie miał takie właśnie skutki. Powód logicznie wyjaśnił, z jakich przyczyn nie miał obowiązku spędzać czasu leczenia w domu i dlaczego uznał, że pobyt w towarzystwie znajomych oraz wyjazdu poza W. miały dla niego znaczenie terapeutyczne. Nie jest wcale oczywiste, że osoba cierpiąca na zaburzenia adaptacyjne o charakterze depresyjno-lękowym, powstałe na tle sytuacji zawodowej, dla prawidłowego leczenia wymaga ciągłego pobytu w miejscu zamieszkania i pozostawania w kontakcie z pracodawcą. Działania zmierzające do podjęcia pracy w (...) Sp. z o.o. również poniekąd sprzyjały poprawie stanu zdrowia psychicznego powoda co potwierdziły zapiski psychiatry z ostatniego wywiadu. W czasie zwolnienia lekarskiego, podobnie jak wcześniej w czasie urlopu wypoczynkowego, powód wykonywał w interesie (...) Sp. z o.o. pewne czynności związane z organizacją biura przy ul. (...). W ocenie Sądu Rejonowego na gruncie zgromadzonego materiału dowodowego nie można było przyjąć, że wiązało się to ze świadczeniem w spornym okresie pracy rozumieniu umowy o pracę na rzecz tej firmy. Niezależnie od tego, czy powód wykonywał czynności na rzecz (...) S. jako pracownik, czy też wyłącznie „grzecznościowo”, były one poniekąd działaniem na rzecz i w interesie podmiotu konkurencyjnego wobec ówczesnego pracodawcy powoda. W okolicznościach sprawy nie było podstaw, aby uznać, że wykonywanie takich czynności stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych powoda. Nie wyrządziły same w sobie szkody pracodawcy powoda, a ponadto korzyść uzyskana w związku z nimi przez konkurencyjny podmiot była znikoma. Biuro przy ul. (...) zostałyby urządzone nawet bez zaangażowania się powoda na tym etapie w jego organizację. Decyzja o utworzeniu oddziału została podjęta samodzielnie przez (...) Sp. z o.o. i w tym czasie była realizowana; do otwarcia oddziału nie było niezbędne w okresie maja/czerwca 2011 r. współdziałanie powoda. Zaangażowanie powoda w organizację biura miało charakter „przygotowywania” sobie miejsca pracy w sytuacji, gdy powód był już w okresie wypowiedzenia i nie wiązał go zakaz przejścia do konkurencyjnego pracodawcy po ustaniu zatrudnienia. Grzecznościowe podejmowanie pewnych czynności wynikało z zainteresowania powoda tym, jak urządzone będzie jego nowe miejsce pracy, nie zaś z potrzeb (...) Sp. z o.o. w zakresie takiego wsparcia organizacyjnego. Powód i (...) Sp. z o.o. zakładali, że powód obejmie obowiązki dyrektora oddziału bezzwłocznie po rozwiązaniu umowy o pracę ze stroną pozwaną za porozumieniem stron. W sytuacji, gdy strona pozwana nalegała na pozostawanie przez powoda w zatrudnieniu przez kolejne 3 miesiące, zrozumiałym jest, że powód czuł się zobligowany do okazania nowemu pracodawcy w sposób czytelny, że jego zainteresowanie nowym zatrudnieniem nie uległo zmianie i że jego zaangażowanie uzasadnia oczekiwanie kolejne miesiące z zatrudnieniem go.

O odszkodowaniu Sąd I Instancji orzekł na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. i kwotę wskazaną przez pełnomocnika powoda na ostatnim terminie rozprawy, tj. trzykrotność wynagrodzenia powoda wskazanego w oświadczeniu z k.465 – a zatem kwotę 21.046,50 zł (= 3 x 7.015,50 zł), odpowiadającą wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia umowy o pracę, wynoszący w przypadku powoda 3 miesiące.

Z wyrokiem Sądu Rejonowego nie pogodziła się strona pozwana i wywiodła apelację. Zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego w całości zarzucając mu naruszenie przepisów prawa procesowego, mającego wpływ na treść rozstrzygnięcia tj. art. 328 § 2 kpc w zw. z art. 233§ 1 kpc; poprzez wadliwe sformułowanie w wyroku podstawy prawnej rozstrzygnięcia tj. art. 56 kp

§1 i 58 kp i błędne ustalenie, że powodowi przysługiwały roszczenia alternatywne o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie a ich wybór należał do powoda;

poprzez sporządzenie uzasadnienia wyroku w taki sposób, że niemożliwa jest kontrola ustaleń faktycznych poczynionych co do istotnych faktów, bowiem przeważająca część uzasadnienia składa się z fragmentów dosłownych cytatów lub ich nieznacznie zmienionej wersji zeznań powoda (str. 6. str. 8, str. 9 str. 10 i str. 11), które w istocie zastępują ustalenia Sądu, w zakresie zachowania, się powoda i pozwanego; poprzez powołanie dowodów dokumentów bez ich umiejscowienia w aktach sprawy przez podanie numerów kart, na których zamieszczono poszczególne dowody powołując na str. 7 uzasadnienia - wydruki korespondencji elektronicznej „koperta”, poprzez pozostawienie w uzasadnieniu określeń cennych; poprzez sporządzenie uzasadnienia wyroku w taki sposób, że niemożliwa jest kontrola ustaleń faktycznych, poczynionych co do istotnych faktów bowiem przywołane zostały grupowo dowody w szczególności na str. 9,10, 11, 13, 15 uzasadnienia, z których nie sposób wyciągnąć wniosków do jakich doszedł Sąd I instancji, w szczególności aby strona pozwana potwierdziła: że odebrała powodowi samochód (str. 10 uzasadnienia), że powód po powrocie z urlopu nie miał już mebli ani komputera i dokumentów (str. 10 uzasadnienia), że powód został wezwany przez kadrową, która poinformowała go, że jeśli nie zastosuje się do polecenia, zostanie zwolniony w trybie dyscyplinarnym (str. 10 i 11 uzasadnienia, że powodowi nie zapewniono mieszkania służbowego ani zakresu obowiązków

(str. 11 uzasadnienia), że powód przebywał w sekretariacie od godz. 8.30 do 14.30 (str. 10 i 11 uzasadnienia), że kluczowe raporty wydrukowane w kwietniu powód pozostawił w swoim gabinecie (str. 10 uzasadnienia,) a także: że wszyscy trzech pracownicy B. F. (1), K. F. i T. K. (1)

poinformowali M. G. (1), że odchodzą z uwagi na to, że powód się zwalnia (str. 9 uzasadnienia), że T. P. (1) ustalając z jakiego powodu B. F. (1), K. F. i T. K. (1) rezygnują z pracy otrzymał taką samą odpowiedź (zeznania z 15. 07.2013); że pracownicy strony pozwanej kontrolujący powoda w jego nowym miejscu pracy przy ul. (...) we W. w okresie kiedy przebywał na zwolnieniu lekarskim

„odnieśli wrażenie”, że obecność powoda w biurze jest związana z wykonywaniem przez niego pracy (str. 13 uzasadnienia); że przedstawiciele firmy (...) potwierdzili, że sami skontaktowali się z B. F. (1), K. F. i T. K. (1) (str. 9 uzasadnienia); że przed zatrudnieniem powoda w (...) S. użyczyła powodowi w połowie

maja 2011 samochód F. (...) i powód korzystał z tego pojazdu w celach prywatnych i sam ponosił jego koszty utrzymania (str. 15 uzasadnienia); poprzez dokonanie dowolnej i jednostronnej oceny zebranego w rozpoznawanej sprawie materiału i nie wyjaśnienie przyczyn, dla których Sąd pominął dowód z przesłuchania strony pozwanej z dnia 15 lipca 2013 oraz świadka D. Ś. a w szczególności w zakresie zachowania się powoda po powrocie z urlopu wypoczynkowego, czasu przebywania w tym dniu w sekretariacie, czy też rzekomego odebrania samochodu, co godzi w dyrektywę

wszechstronnego rozważenia całego materiału zebranego w sprawie.

Skarżąca zarzuciła także naruszenie art.233 kpc poprzez sprzeczność ustaleń sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym polegająca na uznaniu przez Sąd I instancji, że B. F. (1), K. F. i T. K. (1) podjęli z inicjatywy powoda rozmowy z zarządem firmy (...) dopiero po złożeniu wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy: z zeznań J. M. (1) i A. B. wynika, że B. F. (1), T. K. (1) i K. F. kontaktowali się wcześniej z władzami spółki i złożyli CV, z protokołu przekazania pomieszczeń biurowych przy ul. (...) we W.

sporządzonego stosownie do punktu 2.4 umowy najmu z dnia 27 kwietnia 2011 wynika, że B. F. (1) w dniu 4 maja 2011 (po trzech dniach wolnych od pracy) w imieniu firmy (...) dokonał odbioru pomieszczeń i na tym dokumencie widnieje

adnotacja o osobach upoważnionych do odbioru kluczy. Sprzeczność ustaleń sądu z treścią zebranego materiału polegająca na uznaniu przez Sąd pierwszej instancji, że świadkowie B. F. (1), K. F. zeznali: iż spodziewali się, że ojciec jednego z nich załatwi im zatrudnienie w firmie, w której był w tym czasie prokurentem (str.29 uzasadnienia), podczas, gdy z zeznań tych świadków nic takiego nie wynika; a także że powód przebywał u rodziny w M. mimo braku ustaleń w tym zakresie z

powodu oddalenia wniosków powoda (str. 14 uzasadnienia) i tym samym wnioskowanie faktów nie udowodnionych, że D. Ś. i M. G. (2) zeznała, iż w chwili wypowiedzenia umów o pracę wszyscy trzej pracownicy mówili wprost, że nie widzą dalszej pracy w firmie z nowym przełożonym podczas, gdy z zeznań tych świadków nic takiego nie wynika (str. 29 uzasadnienia), że strona pozwana i świadkowie przez nią powołani przyznali, że z bliżej niesprecyzowanych przyczyn między powodem a przełożonym narastał konflikt i że dalsze pozostawienie powoda w firmie wynikało głównie z tego, że był jako pracownik cenny dla pracodawcy, nie zaś z tego, że pozwana nie miała zastrzeżeń do współpracy z powodem podczas, gdy z zeznań powoda ani zeznań świadków nic takiego nie wynika (str. 26 uzasadnienia). Zarzuciła dalej sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób sprzeczny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego w odniesieniu do e- maila powoda z dnia 29 marca 2011 wraz załącznikiem z dnia 25 marca 2011 do A. B. prezesa zarządu (...) S. a także przeprowadzonych kontroli i uznaniu przez Sąd I instancji, że działania powoda nie stanowiły ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych oraz, że późniejsze wizyty powoda w oddziale przy ul. (...) miały bardziej charakter towarzyski niż zawodowy, przyjęcie wbrew logice i doświadczeniu życiowemu, że powód w trakcie zwolnienia lekarskiego będąc w posiadaniu samochodu i telefon komórkowego firmy (...), przebywając notorycznie na terenie firmy konkurencyjnej (...) S. nie wykonywał na jej rzecz pracy.

Strona apelująca zarzuciła także naruszenie art. 229 KPC, art. 232 KPC przez uznanie, iż pozwany miał obowiązek wykazania faktu

nakłaniania, namawiania czy przekonywania pracowników do przejścia do firmy konkurencyjnej oraz zatrudnienia powoda w firmie (...) na podstawie umowy o pracę mimo, że pozwany nie wskazał w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę takich zarzutów i ocena podanej przyczyny wypowiedzenia nie była uwarunkowana wykazaniem przez pozwanego dowodów na okoliczność nakłaniania, namawiania czy przekonywania pracowników do przejścia do firmy konkurencyjnej oraz dowodów na okoliczność zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę; art. 229 kpc i art. 230 kpc poprzez uznanie za nie udowodnione faktów, które były przyznane przez powoda w zakresie wydrukowania przez niego wrażliwych raportów (bazy danych) bezpośrednio przed złożeniem wypowiedzenia (str. 23 i 24 uzasadnienia).

Strona pozwana sformułowała także zarzuty dotyczące naruszenia przez Sąd Instancji przepisów prawa materialnego, tj. 1. art. 56 § 1 kp w związku z art. 58 kp w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 kp przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że przepisy te powinny być podstawą do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania w wysokości 3 - miesięcznego wynagrodzenia podczas, gdy w niniejszej sprawie doszło do rozwiązania umowy o pracę z powodem w okresie biegnącego wypowiedzenia i podstawą odszkodowania w mniejszej sprawie mógł być tylko art. 60 kp, który stanowi, że jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia;

2. art. 30 § 4 kp i art. 52 § 1 pkt 1 kp w zw. z art. 10§ 1 pkt 4 kp oraz paragrafu § 6 pkt 10 Regulaminu pracy obowiązującego u strony pozwanej, poprzez pominięcie i nierozpoznanie zarzutu zawartego w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę - naruszenia przez powoda „lojalności” (dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę) przewidzianej w art 100 § 1 pkt 4, w kontekście zdarzenia poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy tj. wręczenia powodowi pisma w dniu 25 maja 2011, wzywającego do zwrotu wrażliwych raportów - bazy kluczowych klientów strony pozwanej; art. 52 § 1 pkt 1 kp przez ich niezastosowanie i uznanie za nie uzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu nie udowodnienia przez stronę pozwaną, że powód „nakłaniał, namawiał czy też przekonywał” podwładnych do przejścia do firmy konkurencyjnej (...) S., w sytuacji, gdy w oświadczeniu strony

pozwanej jest podany zarzut polegający „na zorganizowaniu przejścia trzech pracowników do firmy konkurencyjnej (...) S. w M.” i spór powinien toczyć się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w oświadczeniu pracodawcy; art. 52 § 1 pkt 1 KP i art. 30 § 4 kp przez jego niezastosowanie i uznanie, że przyczyna podana przez pracodawcę w wypowiedzeniu tj. wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego

niezgodnie z przeznaczeniem tj. wykonywanie pracy na rzecz (...) S. nie została udowodniona, gdyż pozwany nie udowodnił, że powód nie pozostawał w spornym okresie w stosunku pracy, w sytuacji gdy powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę strona pozwana nie postawiła zarzutu, wykonywania w okresie zwolnienia lekarskiego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Na podstawie powyżej wskazanych zarzutów, skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania;

orzeczenie na podstawie art. 338 § 1 kpc o zwrocie spełnionego przez pozwanego świadczenia tj. kwoty 7015,50 zł która została wypłacona powodowi w dniu 23.07.2013

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła że Sąd pierwszej instancji wadliwie sformułował w wyroku podstawę prawną rozstrzygnięcia i w konsekwencji zasądził odszkodowanie w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia przewidzianego w art. 58 kp, który nie powinien mieć zastosowania w niniejszej sprawie bowiem rozwiązanie umowy pracę z powodem nastąpiło w trakcie biegnącego wypowiedzenia.

Uzasadniając zarzuty procesowe strona pozwana wskazała, że Sąd pierwszej instancji dokonując ustaleń faktycznych skoncentrował się na przywołaniu obszernych zeznań powoda ich dosłownych cytatów lub ich nieznacznie zmienionej wersji) które w istocie zastępowały ustalenia Sądu w zakresie zachowania powoda i pozwanego. Sąd pierwszej instancji cytując zeznania powoda pozostawił w tej części uzasadnienia określenia ocenne np. „w odczuciu powoda” „powód w swojej ocenie zastosował się do zaleceń lekarza, „i niejasne np. „ pewne czynności ”, co jest niedopuszczalne, gdyż uniemożliwia dokonanie subsumcji prawnej. Sąd I instancji sporządził uzasadnienie wyroku w taki sposób, że uniemożliwia jest kontrola ustaleń faktycznych, poczynionych co do istotnych faktów z uwagi na fakt, że przywołał grupowo dowody w szczególności na str. 9,10, 11, 13, 15 uzasadnienia, z których nie sposób wyciągnąć wniosków do jakich doszedł Sąd I instancji. Z przeprowadzonych dowodów - zeznań T. P. (1) i świadka D. Ś. nie wynika, aby strona pozwana odebrała powodowi samochód i powód po powrocie z urlopu od godz. 8 30 do 14 30 przebywał w sekretariacie Z zeznań M. G. (1) nie wynika aby wszyscy trzech pracownicy poinformowali ją, że odchodzą z uwagi na to, że powód się zwalnia a także że przyczyną ich rezygnacji jest fakt, że powód się zwolnił i że nie widzą swojej dalszej współpracy w firmie z nowym przełożonym

Z zeznań T. P. (3) w dniu 15 lipca 2011 nie wynika także, aby chcąc ustalić z jakiego powodu trzech pracownicy rezygnują z pracy otrzymał od nich taką samą odpowiedź. Również z przeprowadzonych dowodów - z zeznań świadków A. J. i P. F. (1) nie wynika aby „odnieśli wrażenie, że obecność powoda w biurze jest związana z wykonywaniem przez niego pracy Także z przeprowadzonych dowodów nie wynika, aby przedstawiciele (...) potwierdzili, że to oni skontaktowali się z B. F. (1), K. F. i T. K. (1). Z przeprowadzonych dowodów tj. z zeznań świadków A. B. i J. M. (1) nie wynika, że firma (...) użyczyła powodowi w połowie maja 2011 samochód F. (...) i powód korzystał z tego pojazdu w celach prywatnych i sam ponosił jego koszty utrzymania samochodu Także z przeprowadzonych dowodów nie wynika, że strona pozwana i świadkowie przez nią powołani zeznali, że z bliżej niesprecyzowanych przyczyn między powodem, a przełożonym narastał konflikt i że dalsze pozostawienie powoda w firmie wynikało głównie z tego, że był jako pracownik cenny dla pracodawcy, nie zaś z tego, że pozwana miała zastrzeżeń do współpracy z powodem. Analizując dokładnie protokoły z rozprawy i zdanie po zdaniu nie sposób odnaleźć tam podobnych stwierdzeń . Sąd oczywiście ma prawo oceniać dowody zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów i przez to jednym dowodom dawać wiarę a innym nie. Sąd nie może jednak w uzasadnieniu uznawać, że określone fakty miały miejsce dochodząc do ustaleń całkowicie sprzecznych z treścią zeznań świadków . Sąd I instancji powołał dowody, których nie dopuścił w poczet dowodów tj pisma powoda z dnia 7. 06. 2011 r Świadczy o tym fakt, że akta sprawy nie zawierają żadnego postanowienia o dopuszczeniu tego dowodu. Sąd także powołał się na okoliczności, których nie ustalił, a mianowicie jakoby z zeznań świadków B. F. (1), K. F. wynika, że spodziewali się, że ojciec jednego z nich załatwi im zatrudnienie w Firmie, w której był w tym czasie

prokurentem Sąd także powołał się na ustalenia „powód przebywał u rodziny w M., i w górach mimo braku ustaleń w tym zakresie z powodu oddalenia wniosków powoda. Sąd wnioskował na podstawie faktów nieudowodnionych. Sąd pierwszej instancji nie wskazał w ogóle przyczyn, dla których dowodom strony pozwanej odmówił wiarygodności lub mocy dowodowej. Za takie wyjaśnienie nie może być uznane ograniczenie się do stwierdzenia, że dowód z przesłuchania strony pozwanej T. P. (1) w ocenie Sądu był wiarygodny tylko w takim zakresie w jakim korespondował z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie Sąd I instancji powinien jednoznacznie sprecyzować, które konkretnie z przeprowadzonych dowodów strony pozwanej uznał za niewiarygodne. Z materiału zgromadzonego w toku postępowania sądowego jednoznacznie i w sposób niewątpliwy wynika, że pod koniec marca 2011 powód przedstawił zarządowi (...)S.konkretne plany rozwoju, planowane wyniki sprzedażowe oraz skład osobowy oddziału, który miał być przez niego utworzony. Sąd Rejonowy przesłuchał świadków wskazanych przez stronę pozwaną J. M. (1)- dyrektora handlowego (...)prezesa (...).S.i z zeznań tych świadków wynika wprost, że z powodem istotnie ustalono warunki współpracy oraz, że powód miał być dyrektorem oddziału. Jak wynika z zeznań świadka A. B., po ustalenia z powodem warunków współpracy firma (...)zaczęła szukać pomieszczenia biurowego dla oddziału. Jak zeznał J. M. (1)po ustaleniu warunków zatrudnienia powód miał zorganizować sobie dział handlowy we W.. Świadek ten dodał, że powód mówił, że może mu się uda znaleźć wcześniej handlowców. Dalej świadek zeznał, że pierwsze osoby zatrudnione w oddziale to trzech handlowców B. F. (1), K. F., T. K. (1) a sam powód został zatrudniony później, gdyż miał trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Świadek również zeznał, że na początku powód miał nadzieję na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron ale ostatecznie okazało się, że musi poczekać. Z zeznań tego świadka wynika wprost, że to powód załatwił trzech handlowców oraz, że ich podesłał i nie pamięta, czy przyszli w jednym czasie, czy zgłaszali się osobno oraz nie pamięta kto prowadził z nimi rozmowy czy był to prezes, czy kadry. Z materiału dowodowego wynika, że w dniu 27 kwietnia 2011 r. została podpisana umowa najmu pomieszczeń biurowych przy ul. (...)we W., przeznaczonych dla oddziału firmy (...). Wynika również, że na pięć dni przed podpisaniem umowy najmu w dniach od 22 kwietnia 2011 r. do 26 kwietnia 2011 r. powód j pozostali trzej pracownicy przesyłali sobie nawzajem maile dotyczące potencjalnego wyposażenia biura.- W umowie najmu podpisanej w dniu 27 kwietnia 2011 r. ustalono że zgodnie z punktem 2.4 umowy termin przekazania pomieszczeń biurowych nastąpi w dniu 4 maja 2011 r. z udziałem wyznaczonych przedstawicieli stron. W dniu 29 kwietnia 2011 1 natomiast, powód złożył wypowiedzenie umowy z wnioskiem o rozwiązanie umowy z 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia lub za porozumieniem stron wraz z trzema handlowcami B. F. (1), K. F.i T. K. (1).

Oprócz tego ze zgromadzonych dowodów wynika, że B. F. (1) i K. K. (1) obowiązywał 2 tygodniowy okres wypowiedzenia a K. F. okres wypowiedzenia jednomiesięczny. Powód w dniu 29 kwietnia 2011 bez żadnych uprawnień wbrew obowiązującej u pozwanego procedurze ISO w imieniu pracodawcy przyjął wypowiedzenia trzech handlowców, co jest sprzeczne z jego uprawnieniami wynikającymi z procedury (uprawnienia w aktach osobowych powoda. Po wolnych dniach majowych, które przypadają w okresie od 1-3 maja 2011, zgodnie z punktem 2 ust 4 wskazanej wyżej umowy najmu tj. w dniu 4 maja 2011 nastąpiło przekazanie pomieszczeń przy ni. M.we 1 W.i protokół został podpisany w imieniu firmy (...)przez B. F. (1). Na odwrocie tego protokołu zostały wskazane osoby upoważnione do odbioru kluczy tj. powód, B. F. (1), T. K. (1) i K. F.. Tymczasem z zeznań świadka B. F. (1) wynika, że przed „wypowiedzeniem umowy nie słyszał o firmie (...). Z zeznań K. F. wynika, że dopiero w okresie wypowiedzenia zadzwonił do niego J. M. (1) i zaproponował im podjęcie pracy w związku z pojawieniem się informacji „w mediach” o tym, że są w okresie wypowiedzenia. Natomiast J. M. (1) zeznał, że nie prowadził osobiście rozmów z panami F., F.i K. i nie pamięta czy przyjechali razem czy osobno. Dodatkowo świadek A. B. zeznał, że B. F. (1), K. F. i T. K. (1) skontaktowali się z firmą (...) i złożyli CV. Skoro zatem zawnioskowani przez powoda świadkowie twierdzili, że firma (...) zaproponowała im pracę w okresie wypowiedzenia, a świadek B. F. (1) zeznał, że przed rozwiązaniem umowy słyszał jedynie o tej firmie, to jak wytłumaczyć fakt, że już w dniu w dniu 4 maja 2011, po wolnych dniach od pracy B. F. (1) podpisał w imieniu firmy (...) protokół przekazania pomieszczeń przeznaczonych dla oddziału przy ul. (...)we W., a na odwrocie tego protokołu znajduje się adnotacja o osobach uprawnionych do pobrania kluczy Sąd me analizując chronologię zdarzeń oraz zeznań świadka A. B. oraz J. M. (1) wysnuł nielogiczny wniosek, że pracownicy F., F.i K.

dopiero w okresie wypowiedzenia z polecenia powoda kontaktowali się z władzami (...)S.. Okoliczności te, zdaniem skarżącego, nie tylko wskazują na fakt zorganizowania przez powoda przejścia trzech pracowników do firmy konkurencyjnej ale również, że okoliczności te miały miejsce przed złożeniem wypowiedzeń. Dodatkowo, kierując się zasadami doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania, za niezwykle mało prawdopodobną, uznać należało

sytuację, w której pracownicy B. F. (1), K. F. i T. K. (1) przy obowiązujących ich krótkich okresach wypowiedzenia złożyli wypowiedzenia umów nie mając zagwarantowanych miejsc pracy tylko dlatego, że nie chcieli pracować bez powodu. Jest to nedorzecznosc wobec faktów jakie zaistniały w okolicznościach niniejszej sprawy. Sąd I instancji przekroczył zasadę swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, a w konsekwencji błędnie przyjął zarówno na etapie subsumcji, jak i wyrokowania, że zarzut zorganizowania przez powoda przejścia trzech pracowników do firmy konkurencyjnej nie został udowodniony, gdyż pozwany nie wykazał aby powód namawiał, nakłaniał czy też przekonywał pracowników do przejścia do firmy konkurencyjnej. Stanowiska tego rodzaju w żaden sposób nie można podzielić. Sąd pierwszej instancji nie rozważył dowodów z zeznań świadków J. M. (1) i A. B. w zestawieniu z oceną innych dowodów zebranych w sprawie, z których jasno wynika, że zeznania świadków K. F., T. K. (1) i B. F. (1) są sprzeczne. Sąd I instancji ustalił, że powód polecił i podesłał pracowników do firmy konkurencyjnej po złożeniu przez nich wypowiedzenia, jednakże w uzasadnieniu nie wskazał faktycznie dowodu na podstawie którego ustalił taki stan faktyczny. Jako nieuzasadnione i nie znajdujące oparcia w zebranych materiale dowodowym są ustalenia Sądu pierwszej instancji, że z zeznań świadków K. F. i B. F. (1) wynikało, iż „spodziewali się, że ojciec jednego z nich załatwi im zatrudnienie w firmie w której był w tym czasie prokurentem i że w tym konkretnie momencie miał realną możliwość poszukania nowego zatrudnienia”. Oczywistym więc jest, że ustalenia sądu w tym zakresie są błędne i brak było podstaw do wyciągania przez Sąd pierwszej instancji takich wniosków. Granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają trzy czynniki logiczny, ustawowy oraz ideologiczny. W niniejszej sprawie Sąd pierwszej instancji naruszył właśnie swobodną ocenę dowodów sprzeciwiając się czynnikowi logicznemu. Czynniki logiczny oznacza, że Sąd ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego materiału dowodowego wniosków logicznie poprawnych. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego tj z maila z dnia 29 marca 2011 z załącznikiem do A. B. - prezesa zarządu firmy konkurencyjnej, wydruków elektronicznych tj maila z dnia 21.04.2011 z godziny 12.31 przesłanych przez powoda do B. F. (1), maila powoda do B. F. (1) z dnia 21.04.2011 g.13.02, maila z dnia 26.04.2011 g.11.57 od T. K. (1) do powoda, maila z dnia 26.04.2011 g.12.20 i powoda na jego prywatną skrzynkę mailową 26.04.2011 g. 12.20, protokołu przekazania pomieszczeń do umowy najmu z dnia 26.04.2011, z zeznań J. M. (2) i A. B. wynika, że ustalenia co do miejsc pracy w nowo utworzonym oddziale firmy (...) były prowadzone jeszcze przed złożeniem wypowiedzeń umów o pracę a nie jak Sąd orzekający przyjął po złożeniu tych wypowiedzeń. Pozwany wskazał także, że Sąd pierwszej instancji nie rozważył przyczyny podanej w oświadczeniu polegającej na naruszeniu „lojalności i nie badał jej prawdziwości i zasadności. Co prawda Sąd pierwszej wypowiedział się o lojalności powoda ale w kontekście wolności pracy z uwagi na nie zawarcie z powodem umowy o zakazie konkurencji. Pozwany jednakże nie odnosił tego zarzutu do zakazu zatrudnienia się powoda w firmie konkurencyjnej ale zarzut ten odnosił do okoliczności jakie zostały ujawnione po powrocie powoda z urlopu tj. faktu wydrukowania w okresie przed wypowiedzeniem umowy o pracę 37 stron raportów (całej bazy klientów). Wbrew twierdzeniom Sądu pierwszej instancji strona pozwana odnosząc się do tego zarzutu nie powoływała się w trakcie procesu na inne przyczyny wypowiedzenia a jedynie twierdziła, że naganne zachowanie polegające na naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych lojalności wymienionych w art. 100 § pkt 4 kp w powiązaniu z przygotowaniem przejścia trzech innych pracowników działu, nie tylko spowodowało zdezorganizowanie pracy największego działu handlowego u pozwanego ale zagroziło interesom strony pozwanej i utratę kluczowych klientów. Art. 30 § 4 kp zobowiązuje pracodawcę do tego, aby w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazał przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 kp. Natomiast z przepisu art. 30 § 4. kp nie wynika, aby warunkiem skuteczności oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie było wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, które stały się przyczyną dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę. W rozpoznawanej sprawie jest poza sporem, że strona pozwana w swym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy z powodem podała jako przyczynę „ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych „lojalności”. Czyli tym samym określiła konkretnie na czyn polegało w danym wypadku takie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda. Tymczasem Sąd orzekający nie badał zasadności tego zarzutu postawionego powodowi w kontekście zdarzeń jakie miały miejsce przed złożeniem powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Apelujący wskazuje, że art. 30 § 4 kp nie precyzuje sposobu określenia przyczyny ani stopnia jej szczegółowości, a przyczyna rozwiązania umowy może być sformułowana w piśmie pracodawcy o tyle ogólnie, o ile okoliczność zakończenia stosunku są znane pracownikowi czy wynikają z innych dokumentów. W rozpoznawanej sprawie pozwany wykazał, że przyczyną ciężkiego naruszenia obowiązków jest między innymi „nielojalność” wobec pracodawcy. Należy wskazać, że jednym z kryteriów oceny należytego

obowiązku lojalności jest pozycja zawodowa pracownika, usytuowanie zajmowanego przez niego stanowiska w strukturze zakładu. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Spraw Publicznych z 2003-11-05 I PK 446/02 prawidłowość podania przyczyny (jej skonkretyzowanie, sformułowanie) należy oceniać w odniesieniu do każdego konkretnego przypadku Sąd Najwyższy podkreślił, że nie bez znaczenia dla ustalenia prawidłowości podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy jest dostęp pracownika do informacji a to wiąże się z zajmowanym stanowiskiem Nie ulega wątpliwości, że powód w pozwanej spółce zajmował stanowisko kierownicze i miał dostęp do najbardziej poufnych informacji handlowych. Fakt wydrukowania wrażliwych raportów (całej bazy klientów) znany był powodowi przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, o czym świadczy jego obrona w procesie, a nadto pismo strony pozwanej z dnia 25 maja 2011 r, w którym strona pozwana wzywa powoda do zwrotu tych raportów Powód doskonale wiedział, co kryje się pod pojęciem „lojalność” z racji właśnie dostępu do poufnych informacji handlowych i Sąd winien rozpatrywać podaną przyczynę z racji zdarzenia poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy tj. wręczenia mu pisma w dniu 25 maja 2011 r Analizując zgromadzony materiał dowodowy Sąd I instancji winien przede wszystkim wziąć pod uwagę okoliczności wskazywane w treści pisma z dnia 25 maja 2011 Przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób ogólny, zwłaszcza jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi na podstawie rozmowy z osobami działającymi w imieniu pracodawcy lub wynikają z innych dokumentów (Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 22 kwietnia 2011 r I PK 11/11) Tym samym wskazanie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę naruszenia podstawowego obowiązku „lojalności „ w powiązaniu ze znanymi powodowi okolicznościami tj wydrukowaniem raportów - bazy klientów bezpośrednio przed rozwiązaniem umowy, w sposób dostateczny skonkretyzowało tę przyczynę rozwiązania umowy. Ponadto w wyroku II PK 312/11 opublikowanym w PoPr (...)w sprawie, której przedmiotem była ocena zgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w trybie art.52 kp Sąd Najwyższy wskazał, że analizując przyczynę rozwiązania stosunku pracy i jej skonkretyzowanie należy badać uwzględniając całość materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który . doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 kp, czy pracownik rozumiał stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być krótkie, a nawet lakoniczne, o ile strony wiedziały co się za tym kryje Lojalność wobec pracodawcy należy do podstawowych obowiązków pracownika w rozumieniu art.52 1 pkt 1 kp, Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyrok SN z dnia 24 02 2012r, (...).143/11) Przyczyny tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze tj. takie, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy, jeżeli przy tym można przypisać pracownikowi niesumienność, nierzetelność, nieuczciwość albo nielejalność (por wyrok Sądu Najwyższego z 23 09 1997 r, I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396). Lojalność wobec pracodawcy wynika z art. 100 2 pkt 4 kp niezależnie od umowy o zakazie konkurencji. Powód był zorientowany co do następstw swego postępowania w tej materii i dążył do rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Apelujący powołał się na stanowisko, wyrażone w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 2012 r., sygn. II PK 312/11, w którym przypomniał, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zasadniczo nie musi być przygotowywane przez osoby specjalizujące się w prawie pracy. Powinien to móc uczynić sam pracodawca w przypadkach typowych. Stawiać zbyt wysokich wymagań co do sformułowania przyczyny sprzyja negatywnemu postrzeganiu prawa pracy jako nieelastycznego narzędzia kształtowania relacji zatrudnienia. Sąd Najwyższy wskazał, że wymagania pod adresem sposobu formułowania przyczyny wypowiedzenia należy kształtować tak z punktu widzenia interesu pracownika jak i możliwości pracodawcy, a przede wszystkim - z uwzględnieniem ich wzajemnych relacji w kontekście zdarzeń poprzedzających ustanie stosunku pracy. Jednocześnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 lipca 2012 II PK 312/11 wskazał, że obserwuje się tendencję do poszerzania się rozmiarów uzasadnień oświadczeń o rozwiązaniu stosunku pracy, cechujących się coraz większą szczegółowością, co nie znajduje akceptacji Sądu Najwyższego. Sąd ten w orzeczeniu podał, że za uzasadnione wypada uznać stanowiska, w świetle których wypowiedzenie czy oświadczenie o rozwiązaniu natychmiastowym powinno zawierać przyczynę sformułowaną tak, by rozumiał ją pracownik. Podkreślił, że można odnieść wrażenie, że w procesie orzekania sądy pracy oczekują, by przyczyna była zrozumiała dla wszystkich czytelników pisma zawierającego oświadczenie woli pracodawcy. W niniejszej sprawie poza sporem było (str. 23 uzasadnienia), że powód wydrukował przed wypowiedzeniem umowy o pracę wrażliwe raporty (całą bazę klientów) i pozwany po ustaleniu, że powód pracuje w firmie konkurencyjnej wezwał go w dniu 25 maja 2011 do zwrotu

tych raportów a także, że powód tych raportów nie zwrócił. Nie zgodziła się strona pozwana ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że pozwany powinien wykazać, że powód namawiał, nakłaniał czy też przekonywał podwładnych pracowników do przejścia do firmy konkurencyjnej. Według słownika polskiego (Wydawnictwo Naukowe PWN) zorganizować tzn. zaplanować, stworzyć zespół do wspólnego działania. Świetle powyższego Sąd pierwszej instancji dokonał niewłaściwej wykładni i rozszerzającej interpretacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie z powodów stosunku pracy w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału, strona pozwana wszelkimi dostępnymi jej dowodami udowodniła, że powód zrealizował swój plan zorganizowania oddziału firmy konkurencyjnej w zakresie organizacji samego oddziału jak również stworzenia zespołu osobowego dla firmy konkurencyjnej (...)S.z zasobów pozwanego. Takie działania nigdy nie powinny być akceptowane, gdyż stwarzają realne zagrożenie dla interesów pracodawców i naruszają ogólnie przyjęte normy.

Według strony pozwanej, rację ma Sąd pierwszej instancji, że powód miał prawo szukać nowego pracodawcy ale nie miał prawa w okresie zatrudnienia organizować oddziału dla firmy konkurencyjnej z zasobów pozwanego, doprowadzając swoim zachowaniem do dezorganizacji działu i stwarzając zagrożenie dla interesów strony pozwanej. Dlatego organizowanie (przygotowanie) przejścia trzech pracowników do firmy konkurencyjnej w trakcie zatrudnienia wyczerpuje niewątpliwie pojęcie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Apelujący wskazuje, że zakres prowadzonego postępowania dowodowego wyznacza materialna podstawa i granice sporu, co oznacza, że przedmiotem dowodzenia powinny stać się okoliczności i fakty; które mają doniosłość procesową w tym znaczeniu, że są niezbędne dla prawidłowego rozstrzygnięcia. W sytuacji, gdy strona pozwana postawiła powodowi zarzut zorganizowania przejścia trzech pracowników do firmy konkurencyjnej wobec tego bezprzedmiotowe było dowodzenie faktów, które nie miały znaczenia dla rozstrzyganej kwestii. Przeczy wreszcie logice, że zakres pojęciowy zwrotów „zorganizowanie przejścia” a „namawianie „nakłanianie czy też przekonywanie”, pokrywa się.

Wymaga podkreślenia, że pomimo wskazań przez Sąd pierwszej instancji, że ocena prawidłowości zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia jest dokonywana przez Sąd jedynie w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowy o pracę (czemu dał wyraz w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia na stronie 21). Sąd pierwszej instancji orzekł w oparciu o inne przyczyny niż wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia. Tym samym Sąd I instancji wyszedł poza granice zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji przy błędnych założeniach uznał, że kolejną przyczyną podaną przez pracodawcę tj. wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z przeznaczeniem tj. wykonywanie pracy na rzecz (...)S.w okresie wypowiedzenia nie może stanowić przyczyny uzasadniającej niezwłoczne rozwiązanie stosunku pracy z uwagi na to, że strona pozwana nie udowodniła, iż powód pozostawał w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę. W okolicznościach niniejszej sprawy strona pozwana na podstawie uzyskanych informacji, że powód pracuje na rzecz firmy konkurencyjnej (...)S.w okresie zwolnienia lekarskiego dokonała kontroli i po potwierdzeniu tych okoliczności protokołami kontroli w powiązaniu z innymi zaistniałymi faktami miała uzasadnione podstawy aby zachowanie powoda zakwalifikować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i rozwiązać z powodów umowę o pracę w trybie natychmiastowym. Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego (książki pobrań kluczy, protokołów kontrola powód wielokrotnie a nie jak przyjął Sąd incydentalnie w trakcie zwolnienia lekarskiego przebywał w oddziale firmy (...). Poruszał się samochodem służbowym i dysponował telefonem firmy (...)oraz kierował pracą pracowników oddziału otwartego na początku maja 2011 r. Przebywając w oddziale firmy konkurencyjnej, nie reagował na kontrole pracodawcy i czynił to z pełną premedytacją. W związku z działaniami powoda wymierzonymi przeciwko pracodawcy pozwany musiał podjąć decyzje i

doręczyć powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, w którym wskazał oprócz innych przyczyn, przyczynę – wykonywanie pracy na rzecz firmy (...). Pozwany nie dysponował tak jak aparat państwowy środkami umożliwiającymi weryfikację, czy powód wykonywał pracę na umowie o pracę, czy też pracą na „czarno”, gdyż nie miał na to czasu. Pozwany musiał bowiem w ciągu miesiąca od dowiedzenia się o przyczynie uzasadniającej zakończenie zatrudnienia podjąć decyzję i doręczyć powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy. Dlatego też, użyty przez stronę pozwaną zarzut nie dotyczył wykonywania przez powoda pracy podporządkowanej, czy zależności służbowej, co jest charakterystyczne dla stosunku pracy, lecz dotyczył wykonywania pracy w potocznym tego słowa znaczeniu, bowiem praca może być wykonywane również nieodpłatnie czy też za wynagrodzeniem

nieudokumentowanym. Ważne jest, iż była wykonywana w rzeczywistości. I taka przyczyna wskazana przez stronę pozwaną znalazła potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym tj. w protokołach kontroli a w dalszym postępowaniu w dokumentacji pobrania i zdania kluczy do pomieszczeń oddziału (...)S..

Sąd ustalił, na podstawie twierdzeń powoda, że po otrzymaniu pisma o przeniesieniu do G.był resztę dnia bardzo zdenerwowany. W nocy miał problemy ze snem, nad ranem wystąpiły u niego zaburzenia akcji serca, podwyższenie ciśnienia i bóle w klatce piersiowej oraz problemy z oddychaniem i w związku z tym udał się do lekarza na ostry dyżur lekarski w przychodni (...)Sąd pominął fakt, że powód już dnia następnego tj. 27 maja 2011 roku wykonywał pracę na rzecz (...)S.do godziny 18:30 (dokumentacja pobrania i zdania kluczy – koperta). Pominął również fakt, że powód w przeddzień wizyty u lekarza psychiatry, która miała miejsce w dniu 1 czerwca 2011r. w dniu 31 maja 2011 pobrał klucze do biura handlowego (...)o godzinie 7:50. Również w trakcie zwolnienia lekarskiego w okresie od dnia 3 - 15 czerwca 2011 w dniu 7 czerwca 2011 zdał klucze o godzinie 16:25 podczas, gdy zgodnie z pismem procesowym powoda z 21 września 2012 jeszcze przed ujawnieniem dokumentacji pobrania kluczy twierdził, że był od dnia 7 czerwca 2011 z rodziną u rodziców w M.. Kierując się ponadto zasadami doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania, za niezwykle mało prawdopodobną, uznać należało sytuację, że powód dysponując samochodem i telefonem służbowym od dnia 5 maja 2011 i przebywając notorycznie na terenie utworzonego przez siebie oddziału nie wykonywał żadnej pracy na rzecz firmy konkurencyjnej. Trudno w oparciu o zasady logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego przyjąć, że powód pobierał klucze o godzinie o 7:25 i 7:50 i zdawał, klucze do pomieszczeń oddziału w godzinach popołudniowych i nie wykonywał żadnej pracy a jego pobyt tam miał charakter towarzyski. Sąd I instancji nie dostrzegł, że działanie powoda było wymierzone przede wszystkim w interesy pozwanego, a oceny tej winien dokonywać łącznie z pozostałymi przyczynami wskazanymi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Niezależnie od tego, że powód dysponował zwolnieniem od. psychiatry nie usprawiedliwia to jego zachowania w świetle zdarzeń jakie miały miejsce. Zupełnie też nielogiczne są wnioski Sądu I instancji, że skoro powód nie kwitował kluczy w innych dniach, to nie wykonywał w tych dniach pracy, gdyż był w M.u rodziny. Po pierwsze takiego dowodu Sąd nie oceniał, gdyż oddalił wnioski dowodowe powoda w tym zakresie a po drugie pobrania kluczy do pomieszczeń oddziału dokonywali inni pracownicy, którzy przybyli do biura wcześniej aniżeli powód. Sąd I instancji oceniając zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wysnuł nielogiczny wniosek, że skoro powód nie uzyskał porozumienia a oddział (...)S.utworzony we W.musiał funkcjonować, to zachowanie powoda nie jest naganne, gdyż jego działania polegające na „doglądaniu” miejsca pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego są usprawiedliwione. Z oczywistych względów dla prezesa firmy (...)było wygodne zasłaniać się niepamięcią, czy powód wykonywał pracę na rzecz (...)S.przed formalnym zatrudnieniem Trudno w oparciu o zasady logicznego rozumowania przyjąć, że twierdzenia świadka w tym zakresie są w pełni wiarygodne co do wykonywania przez powoda pracy w okresie jego wypowiedzenia w sytuacji, gdy twierdził, że nie udostępniał powodowi samochodu i telefonu przed formalnym zatrudnieniem podczas, gdy powód twierdzi, że uzyskał pozwolenie od prezesa firmy na korzystanie z samochodu i telefonu;

Ma rację Sąd pierwszej instancji, że poszukuje się pracy przed rozwiązaniem umowy o pracę. Błędny jest natomiast wniosek, że skoro powód zorganizował oddział dla firmy konkurencyjnej i miał objąć pracę na stanowisku dyrektora oddziału, to miał on prawo oczekiwać od pracodawcy rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Błędny też jest wniosek Sądu I instancji, że skoro pracodawca nalegał na pozostawanie przez powoda w zatrudnieniu przez kolejne 3 miesiące a tylko działania strony pozwanej opóźniły możliwość zawarcia z powodem umowy o pracę z (...)S.zrozumiałym jest, że powód czuł się zobligowany do okazania nowemu pracodawcy w sposób czytelny, że jego zainteresowanie nowym zatrudnieniem nie uległo zmianie. Sąd pierwszej instancji nie rozważył tej przyczyny w powiązaniu z pozostałymi przyczynami, które doprowadziły pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 kp. Sąd Rejonowy również przy ocenie tej przyczyny rozwiązania umowy pominął całokształt okoliczności odnoszących się do - nagannego zachowania powoda. o planowaniu i organizowaniu przez niego przejścia do konkurencyjnej firmy wraz z trzema innymi pracownikami działu. Sąd powinien uwzględnić zachowanie powoda w kontekście spowodowania zagrożenia dla interesów pozwanego a nie przez pryzmat, tego, iż czynności powoda same w sobie nie wyrządziły szkody pracodawcy. Sąd, pominął w swojej ocenie aspekt realiów gospodarczych i fakt, że realizacja planów powoda doprowadziła do poważnych zakłóceń u strony pozwanej. Zupełnie nieuprawnione w świetle przepisów prawa jest stanowisko Sądu pierwszej instancji, że pracodawca nie ma prawa żądać, od pracownika, aby informował go w czasie zwolnienia lekarskiego, gdzie zamierza się dać i

obowiązki pracownika ograniczają się tylko do przekazywania pracodawcy przepisami prawa pracy o czasie trwania i przyczynach nieobecności oraz przedstawienia mu zwolnień lekarskich w odpowiednim terminie. Uszło uwadze Sądu pierwszej instancji, że pracodawca jeśli poweźmie wątpliwość co do prawidłowości wykorzystywania przez pracownika zwolnienia lekarskiego ma pełne prawo do skontrolowania pracownika na podstawie art. 68 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27.07.1999 (Dz. U. nr 65 poz. 743) w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystania zwolnień lekarskich od pracy i wbrew ocenie Sądu pierwszej instancji nie sposób dopatrzeć się w działaniach pracodawcy jakkolwiek nagannych zachowań „śledzenia”. Warto w tym miejscu również przytoczyć Wyrok Sądu Najwyższego Izba Administracyjna Pracy i (...)z dnia 19 kwietnia 2001r.I PKN 376/OO „Wyjaśnienie, czy w okresie zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy z powodu choroby pracownik przeprowadza zaleconą przez lekarza kurację, czy też wykorzystuje zwolnienie w innym celu, niezależnie od tego, czy sprzyjającym poprawie stanu zdrowia, czy pogarszającym lub mogącym go pogorszyć mieściło się w ogólnej regule wykonywania zobowiązań wyrażonej w art. 354 kc która poprzez art. 300 kp ma zastosowanie także w stosunkach pracy” Dla przyjęcia, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione wystarczy prawdziwość jednej z podanych przez pracodawcę przyczyn. Wystarczającą przesłanką do zaaprobowania stanowiska strony pozwanej jest potwierdzenie zarzutu zaplanowanego i świadomego zorganizowania przez powoda przejścia trzech pracowników działu do firmy konkurencyjnej „ co stworzyło zagrożenie jej interesów

Sąd Okręgowy uzupełniająco ustalił, że :

W dniu 25 marca 2011 roku powód napisał wiadomość mailową do A. B. w której powołując się na wcześniejsze rozmowy poinformował o konkretnych potrzebach nowego działu w (...) S.. Wskazał że potrzebny będzie skład 3 osobowy oprócz niego jako szefa oddziału.

dowód : wydruk z maila z dnia 25.03.11 – koperta z załącznikami do pisma procesowego strony pozwanej z 23.08.12r.

W dniu 22 kwietnia 2011 roku powód napisał do pracownicy (...)B. M. (1) wiadomość mailową w której stwierdził że „robotę olewa ale już niedługo”

dowód : wydruk z maila z dnia 25.03.11 – koperta z załącznikami do pisma procesowego strony pozwanej z 23.08.12r.

W dniu 21 kwietnia 2011 roku powód wysłał do swojego podwładnego B. F. (1) wiadomości mailowe w których przesłał mu zdjęcia z wyposażeniem biura . W dniu 22 kwietnia 2011 roku podwładny powoda T. K. (1) otrzymał wiadomość mailową od pracownika firmy (...), która przygotowywała ofertę meblową na wyposażenie biura dla (...) S. przy ul (...). Na służbowej skrzynce mailowej powoda w Centrostalu znadował się mail z dnia 26.04.11 r. od firmy (...) ze szczegółowym zestawieniem mebli.

dowód : wydruki z maili z 21.04.11 , 22.04.11 i 26.04.11 – koperta z załącznikami do pisma procesowego strony pozwanej z 23.08.12r.

Sąd Okręgowy zważył

Apelacja była uzasadniona i jako taka zasługiwała na uwzględnienie choć nie wszystkie jej zarzuty były trafne.

Strona pozwana w apelacji zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi tak naruszenie przepisów procedury, jak i prawa materialnego.

W zakresie zarzutów formalnych pozwana na wstępie zarzuciła naruszenie przez Sąd I instancji przepisu art. 328 § 2 k.p.c..

Zarzut ten nie był trafny. W myśl przepisu art. 328 § 2 k.p.c., uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. W ocenie apelującej Sąd Rejonowy dokonał

obrazy powyższych przepisów tak poprzez wadliwe sformułowanie podstawy prawnej uzasadnienia, jak i poprzez liczne uchybienia w sposobie sporządzenia uzasadnienia.

Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd Rejonowy nieprawidłowo zastosował w niniejszej sprawie przepisy art. 56 § 1 i art. 58 k.p., co zresztą skarżąca dalej wytknęła i co mogło stanowić jedną z przyczyn zmiany zaskarżonego orzeczenia gdyby apelacja nie była uzasadniona co do istoty co skutkowało całkowitym oddaleniem powództwa. Jednak fakt niezastosowania przez Sąd I instancji przepisu art. 60 k.p., a zastosowanie zamiast niego nieprawidłowo art. 56 § 1 i art. 58 k.p. nie może uzasadniać zarzutu „nieprawidłowego sformułowania w wyroku podstawy prawnej”. Należy bowiem zważyć, iż po pierwsze Sąd nie podaje podstawy prawnej w sentencji wyroku, a w jego uzasadnieniu, a po drugie fakt błędnego zastosowania przy wyrokowaniu innego przepisu, zamiast właściwego, nie stanowi naruszenia przepisów procedury, tylko obrazę prawa materialnego. Skoro więc Sąd Rejonowy orzekł skarżonym wyrokiem na podstawie przepisów art. 56 § 1 i art. 58 k.p., to fakt podania ich w uzasadnieniu nie może być uznany za uchybienie procesowe, a wręcz przeciwnie – świadczy o konsekwentnym i logicznym działaniu Sądu I instancji. Z tego powodu zarzut ten musiał zostać uznany za chybiony.

Nie mógł być także uznany za trafiony zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów k.p.c. poprzez dosłowne cytowanie w uzasadnieniu skarżonego wyroku zeznań tak powoda, jak i świadków. Prawdą jest, że w uzasadnieniu skarżonego wyroku Sąd I instancji bogato i często przytaczał w cudzysłowie zeznania świadków i powoda, jednak bardzo szczegółowo je następnie omawiał, wskazując jak je rozumiał i jakie wnioski z nich wynikają. Zarzucenie zatem przez pozwaną, że takie cytaty „w istocie zastępują ustalenia Sądu”, jest nieuprawnione i bezprzedmiotowe. Sąd I Instancji zastosował jedną z technik sporządzania uzasadnienia. Zdaniem Sądu Okręgowego uzasadnienia zaskarżonego wyroku poddaje się kontroli.

Odnosząc się do zarzucenia przez pozwaną naruszenia przez Sąd I instancji przepisów kodeksu postępowania cywilnego art. 229 i 232, należy przytoczyć, iż w myśl przepisu art. 229 k.p.c. nie wymagają dowodu fakty przyznane w toku postępowania przez stronę przeciwną, jeżeli przyznanie nie budzi wątpliwości. Zgodnie zaś z przepisem art. 232 k.p.c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód nie wskazany przez stronę. Trzeba zauważyć, iż apelująca skonstruowała zarzut naruszenia art. 229 i 232 k.p.c. w sposób nieczytelny i niezrozumiały, w jednym zdaniu wielokrotnie złożonym, zajmującym ponad 7 linijek, a ponadto nie wyjaśniła tego zarzutu w uzasadnieniu apelacji. Zarzut ten zatem nie może kategorycznie zostać uznany za zwięzły i uzasadniony, a zatem można mieć wątpliwości czy jest on zgodny z dyspozycją art. 368 § 1 pkt 2 i 3 k.p.c. Sąd Okręgowy, po jego analizie, uznał, iż zarzut ten spełnia, mimo wszystko, warunki formalne, a apelująca zarzuca nim, iż Sąd Rejonowy nałożył na nią ciężar dowodu w zakresie prawdziwości pierwszej przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę. Należy zatem stwierdzić, iż zarzut ten jest bezzasadny, albowiem powszechnie uznaną w orzecznictwie zasadą jest, iż to pracodawcę obciąża ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości przyczyn rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Sąd Rejonowy słusznie więc stwierdził, iż ciężar dowodu w tym zakresie obciąża pozwanego pracodawcę.

Odnosząc się do ostatniego zarzutu w zakresie uchybień procesowych, to jest zarzucenia naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów art. 229 i 230 k.p.c. i mając na uwadze treść obu tych przepisów (art. 230 k.p.c. - gdy strona nie wypowie się co do twierdzeń strony przeciwnej o faktach, sąd, mając na uwadze wyniki całej rozprawy, może fakty te uznać za przyznane) ponownie trzeba stwierdzić iż ten zarzut został nienależycie uzasadniony.

Nie miał wpływu na rozstrzygnięcie uchybienie Sądu Rejonowego polegające na tym, iż podawał w uzasadnieniu umiejscowienia dowodów inaczej, niż przez podanie numerów kart w aktach sprawy, a mianowicie przez wskazanie „dowód-koperta”.

Również za nietrafiony uznał Sąd Okręgowy zarzut powołania „grupowo” dowodów przy konkretnych ustaleniach, rzekomo uniemożliwiający kontrolę tych ustaleń, gdyż w ocenie pozwanej nie sposób było wyciągnąć z przedmiotowych dowodów wniosków, do jakich doszedł Sąd Rejonowy. Uzasadnienie wyroku nie jest równaniem matematycznym, tylko werbalnym wyrażeniem logicznego sposobu rozumowania wyrokującego w danej sprawie

sądu. Tymczasem Sąd Rejonowy wszechstronnie i szczegółowo ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy, według własnego przekonania. Nie można zatem uznać, iż naruszył w tym zakresie zasady sporządzenia uzasadnienia wyroku.

Nie uznał Sąd Okręgowy za zasadny zarzutu wskazywania przez Sąd I. instancji w uzasadnieniu, jakie były odczucia powoda, a mianowicie, że „powód w swojej ocenie” czy „powód uważał” i tym podobne. Skoro bowiem Sąd Rejonowy ustalił, że takie były odczucia powoda, a fakt wystąpienia tych odczuć wpłynął na ocenę motywacji powoda i jego sfery wolicjonalnej, to błędem byłoby pominięcie tego ustalenia w uzasadnieniu wyroku. Podobnie wykorzystanie przez Sąd sporadycznie określeń enigmatycznych, takich jak „ pewne czynności”, w kontekście niewymagającym wymienienia w tym fragmencie uzasadnienia katalogu konkretnych czynności, nie może zostać uznane za uchybienie przepisom postępowania. Sąd bowiem sporządzając uzasadnienie wydanego orzeczenia korzysta, przy zachowaniu urzędowego charakteru, z całego bogactwa stylistycznego języka polskiego. Nie ma więc przeciwwskazań, aby w razie konieczności, używał zwrotów niedookreślonych, jeżeli nie wpływa to negatywnie na funkcje uzasadnienia, a wręcz przeciwnie – czyni je bardziej czytelnym i zrozumiałym. Sporządzone przez Sąd Rejonowy uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia zostało napisane poprawną polszczyzną, a przy tym szczegółowo i wyczerpująco wskazuje podstawę tak faktyczną, jak i prawną zaskarżonego orzeczenia. Tak więc zarzut pozwanej w tym zakresie należy uznać za chybiony.

Sąd Okręgowy po analizie akt sprawy stwierdził, iż D. Ś. złożyła przed Sądem Rejonowym zeznania na rozprawie w dniu 24.07.2012 r. /k.235v./. Sąd Rejonowy w dniu 11.03.2013 r. dopuścił także dowód z przesłuchania stron /protokół k.421v./, jednak tego dnia na rozprawie stawiał się powód wraz z pełnomocnikiem, zaś za pozwaną stawiał się wyłącznie pełnomocnik, pozwana się nie stawiała. Sąd zatem przesłuchał powoda, pozwaną zaś wezwał do osobistego stawiennictwa osobnym pismem /k.424/. Na rozprawie w dniu 23.05.2013 r. Sąd Rejonowy przesłuchał w charakterze strony pozwanej T. P. (1) /k.463/. W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny na podstawie, między innymi, zeznań D. Ś. oraz T. P. (1). Dokonując oceny materiału dowodowego Sąd Rejonowy odniósł się zarówno do zeznań D. Ś., jak i przesłuchania w charakterze strony pozwanej T. P. (1) wyjaśniając, w jakim zakresie dał im wiarę oraz wyjaśniając czym jest podyktowana taka, a nie inna, ocena tych źródeł dowodowych.

Słuszny natomiast okazał się zarzut, że Sąd Rejonowy pomimo iż bardzo szczegółowo dokonał ustaleń faktycznych to pewne ustalenia których można było dokonać w oparciu o zgromadzony w aktach materiał dowodowy, pominął nie dokonał ich np. nie ustalił treści maili sprzed wypowiedzenia przez powoda umowy o pracę. Można też zarzucić Sądowi I instancji dowolność i jednostronność przy ocenie zabranego w sprawie materiału dowodowego, dlatego zarzut pozwanej w tym zakresie należało uznać za trafiony.

Strona pozwana zarzuciła skarżonemu orzeczeniu naruszenie przez Sąd I instancji wyrażonej w przepisie art. 233 § 1 k.p.c. zasady swobodnej oceny dowodów, poprzez licznie wymienione w apelacji sprzeczności ustaleń Sądu Rejonowego w zebranych w sprawie materiałach dowodowych. Sąd Okręgowy rzeczywiście stwierdził takie sprzeczności w ustaleniach Sądu I instancji. Sąd ten poczynił także na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego i dokonanych ustaleń niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski. Nie dostrzegł wielu sprzeczności w materiale dowodowym (zeznania powoda i jego podwładnych) na którym oparł swoją ocenę zachowania powoda.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie zasługiwały na wiarę zeznania B. F. (2) chociażby z tej przyczyny że były one sprzeczne z oczywistymi faktami. Świadek nie potwierdził że powód brał udział w przygotowywaniu biura (...) S. na ul (...). Powiedział że robił to on i T. K. (1) nic nie mówił o powodzie. Tym czasem z dat maili przekazywanych podwładnym, oddania powodowi samochodu, telefonu komórkowego przez (...) S., pobierania przez powoda kluczy od biura (...) S. przy ul (...) wynika że powód brał udział w przygotowaniu tychże pomieszczeń. W tych okolicznościach za niewiarygodne należało uznać także zeznania B. F. (2) jak i T. K. (1) odnośnie tego że nie wiedzieli oni, że powód używa samochodu od (...) S., skoro powód podjeżdżał tym samochodem wielokrotnie pod biuro na ul. (...) i tym samochodem przyjechał do Centrostalu złożyć wypowiedzenie zaparkowawszy samochód tak że rzucało się to w oczy.

Sąd Okręgowy stwierdził także sprzeczność w zeznaniach świadków T. K. (1) z zeznaniami K. F., który wbrew zeznaniom T. K. (2) stwierdził, że T. K. (1) organizował biuro na M.. Tych sprzeczności Sąd I instancji nie

wyjaśnił zbyt pobieżnie w tym zakresie przesłuchując tychże świadków. Nie miał zatem podstaw do wyciągnięcia wniosków o ich wiarygodności i do oparcia się na ich wersji skoro w zestawieniu z wykazanymi wzajemnymi sprzecznościami i nielogicznościami klóciła się ona ze zwykłym doświadczeniem życiowym. Powód swoimi zeznaniami oraz zeznaniami swoich podwładnych z Centrostalu próbował subiektywnie przedstawić swoją wersję wydarzeń, która przy splocie wszystkich okoliczności sprawy klóciła się ze zwykłym doświadczeniem życiowym. Zbyt duża liczba zbiegów okoliczności powinna była wzmocnić czujność i dystans Sądu I instancji do wersji forsowanej przez powoda. Umknęło Sądowi I instancji że choć powód nie miał podpisanej umowy o zakazie konkurencji ze stroną pozwaną to jednak zdawał sobie sprawę że przechodzi do firmy konkurencyjnej i powinien zachowywać się lojalnie wobec dotychczasowego pracodawcy a szczególnie wiedząc że przyczynia się do odejścia także trzech innych dobrych pracowników – swoich podwładnych do tej samej firmy powinien był unikać jakichkolwiek dodatkowych działań na rzecz tejże firmy.

Biorąc tą część omówionych zagadnień pod uwagę, zdaniem Sądu Okręgowego, nie było podstaw aby Sąd I Instancji mógł nie naruszając zasad swobodnej oceny dowodów oprzeć się na zeznaniach świadków podwładnych powoda w Centrostalu, którzy mieli motyw żeby składać takiej a nie innej treści zeznania.

Ponadto Sąd I Instancji zbyt dużą rangę nadał okolicznościom usprawiedliwiającym zachowanie powoda wobec strony pozwanej np. w zakresie decyzji pozwanego pracodawcy o przeniesieni powoda do G. w okresie wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Okręgowego, okoliczności te nie miały merytorycznego związku. Strona pozwana działała zgodnie z uprawnieniami pracodawcy. Miała już wówczas uzasadnione podejrzenia co do braku lojalności powoda i mogła go przenieść na inne stanowisko pracy. Ponadto skoro powód zorientował się że pracodawca podejrzewa go o nielojalność to tym bardziej powinien był unikać zachowań podejrzenia te wzbudzających i potwierdzających.

Sąd I Instancji nie powinien był także opierać się na zeznaniach świadków przedstawicieli (...) S. J. M. (1) i A. B. bowiem złożyli oni swoje zeznania z oczywistych przyczyn w sposób niekonkretny. Odpowiadając na pytania niewygodne powodowi mówili że nie wiedzą , nie przypominają sobie, nie potrafią powiedzieć.

Nie zasługiwały także na uwzględnienie zeznania powoda jako oczywiście subiektywne i sprzeczne chociażby z treścią maili powoda do swoich podwładnych jeszcze podczas pracy w Centrostalu , które potwierdzały że już wtedy razem z nimi czynił przygotowania do pracy w (...) S. a nie dopiero po złożeniu przez nich wypowiedzeń. Po co bowiem miałyby ich informować jakimi meblami będzie urządzone biuro (...) S. na ul. (...). Z reszta treść tychże maili jest dodatkowym argumentem podważającym wiarygodność zeznań świadków - podwładnych powoda. O ogromnym subiektywizmie powoda i niezrozumieniu delikatności sytuacji świadczyły sprzeczności w jego zeznaniach, że krótko przebywał w pomieszczeniach biura na ul (...) w zestawieniu do czasu na jaki pobierał klucze od tych pomieszczeń. Osoba która sugeruje towarzyski charakter kontaktów nie pobiera kluczy o godzinie 7.25. Klóci się to ze zwykłym doświadczeniem życiowym. Klóci się także ze zwykłym doświadczeniem życiowym to, że powód jak odebrał połączenie na telefon służbowy (...) S. z pytaniem o zamówienie zamiast powiedzieć, że nie może udzielić takich informacji bo nie jest pracownikiem tej firmy skierował rozmówcę do innych pracowników.

W świetle wersji forsowanej przez powoda i jego podwładnych, że odeszli z Centrostalu bo chcieli pracować z powodem dziwi fakt, że zostali w (...) S. i to w Oddziale w Ś. pomimo że powód przestał pracować w (...) S.. Tym razem za nim nie odeszli?

Słusznie podniosła skarżąca, że Sąd I Instancji popełnił szereg błędów w ocenie dokonanych ustaleń faktycznych wynikających z faktu że pominął w ustaleniach maile świadczące o udziale podwładnych powoda w urządzaniu biura (...) S. na ulicy (...) jeszcze zanim złożyli oni swoje wypowiedzenia i zanim uczynił to powód . Treść tych maili prowadzi do dokładnie odwrotnych wniosków niż te które poczynił Sąd Rejonowy . W związku z treścią tychże maili Sąd Rejonowy nie miał podstaw do dokonania ustalenia (k. 496) że powód dopiero po dniu 29 kwietnia 2011 roku tj. po złożeniu przez siebie swojego wypowiedzenia umowy o pracę Centrostalowi powiadomił swoich podwładnych o rezygnacji z zatrudnienia u strony pozwanej. Nie powiadomił ich wcześniej wprost, że zamierza się zwolnić, ale mieli oni taką świadomość. Tak dokonane ustalenie podważone zostało treścią korespondencji mailowej powoda z

podwładnymi z której wynika że informował ich o wyposażeniu biura u nowego pracodawcy. Te zachowania powoda świadczą o fakcie, że już przed datą 29 kwietnia powód i jego podwładni mieli razem przejść do firmy konkurencyjnej (...) S.. W jakim celu bowiem powód zaprzętałby już wówczas uwagę swoich podwładnych meblami biurowymi skoro według niego nie byli oni jeszcze zainteresowani pracą w (...) S.. Nieuprawnione było także ustalenie Sądu oparte w tym kontekście na zeznaniach powoda i jego podwładnych, że po podpisaniu im ich wypowiedzeń powód sugerował im jeszcze raz żeby zastanowili się czy na pewno chcą zrezygnować z pracy. Po co by to miał czynić skoro już od kilku dni interesował swoich podwładnych tym co będzie w (...) S.. Treść powołanej korespondencji mailowej nie pozwalała także na kolejne ustalenie że powód nie nakłaniał swoich podwładnych do zatrudnienia w (...) S.. Niewątpliwie powód swoim zachowaniem zachęcał ich do przejścia informując choćby o wyposażeniu biura u nowego pracodawcy. Poczuli się oni zachęceni do tego stopnia że bezpośrednio uczestniczyli w korespondencji dotyczącego wyposażenia biura u nowego pracodawcy.

Sąd Rejonowy nie dokonał także wnikliwej oceny ustalenia dokonanego na podstawie zeznań P. M.. Sąd I Instancji wyciągnął błędne wnioski stwierdzając, że świadkowie A. J. i P. F. (1) nie pytali powoda o charakter jego obecności w biurze konkurencyjnej firmy podczas wykorzystywania przez niego zwolnienia lekarskiego jako pracownika Centrostalu. Jak mogli spytać o to skutecznie skoro powód ich wyprosił i nie chciał z nimi rozmawiać. Uszło także uwadze Sądu I Instancji, że podwładni powoda już w czasie biegu ich wypowiedzeń mieli klucze do biura (...) S. przy ul (...).

Dokonanie przez Sąd I Instancji ustalenia że powód był dla strony pozwanej bardzo cennym pracownikiem (k. 500) wzmacnia wręcz odpowiedzialność powoda i nasilenie stopnia jego winy. Sąd Rejonowy pomimo takich ustaleń nie wziął tego faktu pod uwagę.

Zdaniem Sądu Okręgowego, można było zarzucić Sądowi I Instancji także błąd w rozumowaniu odnośnie faktu usuwania przez powoda ofert, czy w/w korespondencji mailowej. Te zachowania powoda potwierdzały stanowisko strony pozwanej wyrażone w jej oświadczeniu o dyscyplinarnym zwolnieniu powoda. Dla jego skuteczności nie musiała ona wpisywać wszystkich zachowań powoda do uzasadnienia swojego oświadczenia woli. Za użyciem sformułowania braku lojalności kryły się naganne zachowania powoda, na które strona pozwana wskazywała podczas procesu. Powód bardzo dobrze zdawał sobie sprawę dlaczego strona pozwana podjęła wobec niego decyzję o zwolnieniu dyscyplinarnym. Całym zespołem swoich zachowań potęgował natężenie złej woli wobec pracodawcy.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu I instancji, że jego ocenie nie podlegały pozostałe przedstawione przez stronę pozwaną zarzuty podnoszone dopiero w toku postępowania a odnoszące się np. działań powoda w przejęciu kluczowych kontrahentów , drukowaniu raportów dotyczących obrotów itd. (k. 503). Zdaniem Sądu Okręgowego, choć wymienione w uzasadnieniu okoliczności nie były wprost sformułowane jako zarzuty przez stronę pozwaną w spornym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem to łączyły się logicznie w całość zachowania powoda związaną ze zmianą pracodawcy i potwierdzały celowość i naganność działania powoda i argumentacje strony pozwanej w postawionej tezie. Według Sądu Okręgowego pozwany pracodawca nie „konkretyzował” w ten sposób przyczyn tylko wykazywał innymi faktami naganność działania powoda. Argumentował na czym polegała jego nielojalność.. Te dodatkowo wskazywane w procesie przez stronę pozwaną fakty dawały szerszy obraz sposobu działania powoda i potwierdzały prawidłowość oceny naganności nielojalnego zachowania powoda. Pozwany pracodawca wykazywał w ten sposób, że miał podstawy do sformułowania zarzutów zawartych w zwolnieniu dyscyplinarnym. Tak samo ocenił Sąd Okręgowy niepowołanie przez stronę pozwaną w rzeczonym oświadczeniu rozwiązującym umowę o pracę z powodem że powód w okresie bezpośrednio poprzedzającym złożenie przez niego wypowiedzenia dysponował wrażliwymi dla strony pozwanej informacjami w postaci wydruków danych klientów jak również w postaci wzorów umów oraz zapytań ofertowych których kopie przesłał ze swojego maila służbowego na swój prywatny adres mailowy. Pojawia się tu pytanie przy zestawieniu innych już wymienionych i omówionych nielojalnościowych zachowaniach powoda wobec dotychczasowego pracodawcy dlaczego akurat przed planowanym odejściem powód dokonał przesłania tych danych ? Dlaczego już w tym czasie się od tego nie powstrzymał, szczególnie że jak pisał w tym czasie w mailu do B. M. (2) „ olewa już robotę „ Jeśli ktoś ma taki stosunek do pracy to po co przesyła w/w dane akurat przed odejściem od pracodawcy. Nie można tego działania było wyrwać z kontekstu całości.

Zachowanie powoda potwierdza że jego przejście wraz podwładnymi było zaplanowane. – i wrogie dotychczasowemu pracodawcy.

Nielojalność może się przejawiać także w zachowaniu powoda podnoszonym przez stronę pozwaną polegającym na przesyłaniu danych z maila służbowego na prywatnego . informacjach o klientach, zachowania wobec podwładnych którego skutkiem było ich odejście do firmy konkurencyjnej.

Nie zgodził się także Sąd Okręgowy z argumentacją Sądu I Instancji, że strona pozwana nie wykazała, że powód z własnej inicjatywy nakłaniał podwładnych do przejścia do (...) S.. Jak strona pozwana miała to wykazać skoro powód i jego podwładni z wiadomych względów temu faktowi zaprzeczali. To doświadczenie życiowe i zasady logiki powinny były Sądowi Rejonowemu dać podstawę do oceny że zeznania powoda i jego podwładnych jako subiektywne i sprzeczne z obiektywnymi dowodami nie zasługiwały na wiarę w tym zakresie. Zbyt dużym zbiegiem okoliczności było, że wszyscy trzej podwładni powoda przeszli do (...) S., w jednej chwili złożyli wypowiedzenia szczególnie, że nie było podstaw żeby dać im wiarę (wobec treści maili powoda do jednego z nich), z których wynika, że przed dokonaniem przez nich wypowiedzeń nie było mowy o przejściu do (...) S. skoro właśnie te maile dobitnie tą wersję podważają. Wbrew stanowisku Sądu I instancji, co apelujący i Sąd Okręgowy wykazali, zeznania powoda i jego podwładnych nie były spójne. A ich konsekwencja wynikała z interesu przedstawieni a przez nich korzystnej dla powoda wersji.

Sąd Rejonowy nie uargumentował w sposób przekonujący i zgodny z doświadczeniem życiowym, dlaczego już w dacie wypowiedzenia podwładni mieli prawo do kluczy do pomieszczeń (...) S. ul (...). W kontekście ich zeznań że starali się o przejście do tej firmy dopiero po złożeniu wypowiedzeń kłóci się to ze zwykłym doświadczeniem życiowym. Gdyby było tak jak zeznali to dopiero po rozwiązaniu ich umów ze stroną pozwaną zaczęliby pracować w nowej firmie a oni zaczęli podejmować czynności na rzecz firmy konkurencyjnej już w trakcie biegu okresu wypowiedzenia. W takiej sytuacji pojawia się pytanie: to kiedy prowadzili negocjacje z (...) S. . Ich wypowiedzenia były krótkie musieli zatem zacząć jeszcze przed złożeniem wypowiedzeń. Fakt że podwładni powoda mówili w dniu składania wypowiedzeń że przyczyną ich rezygnacji jest odejście powoda nie przesądza o tym że powód nie działał w tym kierunku żeby przeszli do konkretnej firmy konkurencyjnej do której i on odchodził.

Sąd Rejonowy przyznał w uzasadnieniu , niekonsekwentnie do swojego rozstrzygnięcia, że nie dał wiary zeznaniom podwładnych powoda że nie wiedzieli oni że powód planuje przejście do (...) S. (k.506/v) Skoro Sąd nie dał wiary tym zeznaniom, to zdaniem Sądu Okręgowego, powinien był wyciągnąć inne wnioski. Sąd Rejonowy nie wyjaśnił także zgodnie z zasadami logiki dlaczego oparł się na wersji powoda skoro nie dawał mu wiary w kilku częściach jego zeznań.

Sąd Rejonowy przyznał także że obie wersje i powoda i strony pozwanej w zakresie nakłonienia przez powoda jego podwładnych do przejścia do (...) S. są „równie prawdopodobne” Zdaniem Sądu Okręgowego, stwierdzenie to kłóci się z doświadczeniem życiowym biorąc pod uwagę splot wszystkich zdarzeń i zachowań powoda oraz niewiarygodność powoda i jego podwładnych z uwagi na wykazane sprzeczności w ich zeznaniach nie tylko między sobą, ale także z obiektywnymi dowodami w postaci treści powoływanych maili. I dalej w uzasadnieniu Sąd Rejonowy stwierdza(k. 507/v) że, „ zdaniem Sądu zachowanie powoda który polecił swoich kolegów z pracy konkurencyjnemu pracodawcy nie stanowiło ciężkiego naruszenia ...” Zdaniem Sądu II Instancji już samo zacytowane sformułowanie potwierdza zasadność zarzutu pracodawcy. Sąd Rejonowy popełnił błąd w interpretacji wspomnianego faktu, bowiem polecenie pracowników konkurencyjnemu pracodawcy, które doprowadziło do ich zwolnienia się i przejścia do niego jest wrogim działaniem wobec dotychczasowego pracodawcy szczególnie że byli to cenieni pracownicy i wyrządziło to dużą stratę u strony pozwanej z czego powód sobie zdawał sprawę. Słusznie podniosła strona skarżąca, że Sąd Rejonowy przywiązał zbyt dużą wagę do formy sformułowań i oderwał je od całego kontekstu sprawy.

Wbrew stanowisku Sądu Rejonowego strona pozwana wykazała że propozycja przejścia do (...) S. nastąpiła jeszcze przed wypowiedzeniami. Potwierdziły to maile oraz okoliczności wskazujące na zaangażowanie powoda i jego podwładnych w urządzenie biura (...) S. na ul (...), prawo pobierania kluczy od tych pomieszczeń. Na krytyczną uwagę zasługuje także stanowisko Sądu Rejonowego, że strona pozwana nie powołała na świadka osoby od której miała się dowiedzieć że powód pracuje dla (...) S.. Po pierwsze nic by to istotnego nie wniosło do sprawy. Doświadczenie życiowe

podpowiada bowiem, że gdyby pozwany pracodawca nie dowiedział się przypadkowo, że powód pracuje dla (...) S. nie podjąłby tych czynności żeby to sprawdzić i wyciągnąć z tego konsekwencje. Ponadto Sąd Okręgowy nie dopatrywał się tu podstawy aby tylko z tej przyczyny nie dać stronie pozwanej wiary skoro inne zgłoszone przez nią dowody potwierdzały jej wiarygodność. Zdziwienie budzi, że w tym przypadku Sąd Rejonowy używa takiej argumentacji, a nie zastosował jej przypadku okoliczności podnoszonej przez powoda zeznaniami jego podwładnych, którzy zeznawali że początkowo mieli odejść do firmy w której zatrudniony był jako prokurent ojciec jednego z nich ale nic z tego nie wyszło. Było to gołosłowne stwierdzenie bowiem powód nie złożył wniosku z zeznań tej osoby w celu potwierdzenia podniesionej okoliczności. Okoliczność, że osoba która rozmawiała ze świadkiem powiedziała mu, że powód pracuje w (...) S., nie była także zawnioskowana jako świadek, nie przesądza to jeszcze o tym, że świadek który zeznawał o tym fakcie był niewiarygodny. Sąd Rejonowy dał mu przecież wiarę. W jakim celu ktoś przekierowywał by połączenie telefoniczne do powoda gdyby powód nie pracował. Szczególnie że Sąd Rejonowy dokonał omawianego stwierdzenia w oderwaniu od innych niewątpliwych okoliczności związanych z używaniem przez powoda samochodu, telefonu komórkowego (...) S., jego zachowania w dniu kontroli wykorzystywania zwolnienia lekarskiego kiedy to trzymał dokumenty w ręce i rozmawiał przez telefon komórkowy wychodził z pomieszczenia biurowego w którym był sam, wyprosił kontrolujących, pobierał klucze od pomieszczeń przy ul (...), zajmował się wyposażeniem tych pomieszczeń.

Zdaniem Sądu Okręgowego, powód nie tylko pomagał w urządzaniu biura na ul (...), ale podczas kontroli przeprowadzanej przez pracowników Centrostalu dotyczącej sposobu wykorzystywania przez niego zwolnienia lekarskiego wyglądało na to że już pracuje bo biuro było już urządzone. Ten fakt podważa zasadność argumentacji Sądu I instancji.

Sąd Okręgowy przyznaje także rację skarżącej, że w świetle całego, zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym także e-maila powoda z dnia 29.03.2011 r., wraz z załącznikiem datowanym na dzień 25.03.2011 r., przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że powód nie wykonywał na rzecz (...) S. pracy, że jego wizyty we (...) oddziale (...) S. miały charakter towarzyski a nie zawodowy, także, że nie naruszył w ten sposób swoich obowiązków pracowniczych, pozostaje niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego i wychodzi poza granice określone w art. 233 § 1 kpc.

W ocenie Sądu Okręgowego, szereg zachowań powoda, takich jak „pomoc” przy urządzaniu biura (...) oddziału (...) S., częste i długie przebywanie w tym oddziale, „polecanie (...) S. do pracy jako handlowców swoich podwładnych z Centrostalu, będących pracownikami (później byłymi pracownikami) strony pozwanej – w dodatku częściowo w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim – stanowi ciężkie naruszenie przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych względem pozwanego pracodawcy. Trzeba mieć wszak na względzie, że powód przebywając w spornym okresie na zwolnieniu chorobowym, korzystał nie tylko z samochodu służbowego, którego leasingobiorcą była spółka (...), a nadto korzystał w tym okresie z należącego do (...) S. telefonu komórkowego. Doświadczenie uczy, że prowadzące działalność gospodarczą spółki prawa handlowego nie oddają takich narzędzi pracy, jak samochód i telefon, do swobodnego i bezpłatnego korzystania osobom trzecim, z którymi nie są jeszcze związane żadnym stosunkiem prawnym. Nawet zatem, jeżeli powód nie był związany w spornym okresie ze spółką (...) stosunkiem pracy, to wykonywał na jej rzecz prace – usługi, polegające co najmniej na urządzaniu biura i organizacji jej (...) oddziału. A to nie było zgodne z przeznaczeniem zwolnienia lekarskiego. Powód miał bowiem oddać się rekonwalescencji a nie angażować swoich sił dla przyszłego pracodawcy. Nie można przesądzić jaki dokładnie stosunek prawny wiązał (...) S. z powodem w okresie zwolnienia chorobowego powoda, ale z pewnością ze strony powoda polegał on na wykonaniu na rzecz (...) S. wymienionych prac, zaś ze strony (...) S. co najmniej na udostępnieniu powodowi samochodu i telefonu komórkowego. Był to zatem stosunek ekwiwalentny, polegający na świadczeniu przez powoda określonych konkretnych czynności na rzecz spółki prowadzącej w stosunku do strony pozwanej działalność konkurencyjną. Należy zatem przyznać rację apelującej, że Sąd Rejonowy wyciągnął w tym zakresie wnioski sprzeczne z doświadczeniem życiowym, a pojęcie wykonywania „pracy” rozumiał, zbyt wąsko i formalistycznie.

Strona pozwana postawiła także 4 zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego, koncentrując się na wysokości ewentualnego odszkodowania, przyczynie rozwiązania z powodem umowy o pracę w

zakresie nielojalności powoda, a także w zakresie przekonywania podwładnych do zmiany pracodawcy i w zakresie wykonywania przez powoda pracy dla (...) S. w okresie zwolnienia lekarskiego.

Oceniając zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem przepisów art. 30 § 4 i art. 52 § 1 pkt 1 w zw. z art. 100 § 1 pkt 4 k.p., a także uregulowań obowiązującego u pozwanej regulaminu pracy, Sąd Okręgowy uznał, iż był on zasadny.

Według art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Według przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z przepisem art. 100 § 2 pkt 4 k.p. pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Sens powołanych przez pozwaną zapisów obowiązującego jej pracowników regulaminu pracy jest zbliżony do powołanych wyżej przepisów.

Analizując poprawnie ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż Sąd I instancji wyciągnął z ustalonych faktów nieprawidłowe wnioski. Trzeba przyznać, iż przyjęta przez powoda strategia zmiany pracodawcy była wyjątkowo dobrze przygotowana, do tego stopnia, iż wprowadził on Sąd Rejonowy w błąd co do swoich zamiarów i motywów. Trzeba mieć bowiem na uwadze, iż poszczególne jego zachowania, jak polecenie swoich byłych współpracowników swojemu przyszłemu pracodawcy czy poruszanie się służbowym samochodem (...) sp. z o.o., w połączeniu z innymi jego zachowaniami, trudno było nie uznać za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym bardziej za kwalifikowany, ciężki stopień takiego naruszenia.

Suma zachowań powoda maluje obraz pracownika przebiegłego, działającego nielojalnie i na szkodę swojego pracodawcy w sposób przemyślany, w zamiarze bezpośrednim – chcącego nie tylko zmienić pracodawcę, ale i pragnącego przejąć część jego pracowników. Sąd Rejonowy ustalił, że zatrudnieni poprzednio u pozwanej podlegli powodowi handlowcy K. F., T. K. (1) i B. F. (1) podjęli decyzję o złożeniu pozwanej wypowiedzeń, albowiem wiedzieli, że powód tak uczynił. Sąd Rejonowy ustalił także, że powód zarekomendował ich do pracy w (...) S. dopiero po tym jak złożyli oni swoje wypowiedzenia i że następnie podjęli oni zatrudnienie w tej spółce z uwagi na krótsze okresy wypowiedzenia jeszcze przed powodem. Zostało ponadto ustalone, że powód w okresie wypowiedzenia u strony pozwanej korzystał z samochodu i telefonu służbowego (...) S., że powód w tym okresie wielokrotnie i to po kilka godzin przebywał w biurze (...) oddziału (...) S., że podejmował czynności mogące wskazywać na to, iż świadczy na rzecz (...) S. pracę (praca z dokumentami i telefonem w biurze (...) S. podczas kontroli zwolnienia lekarskiego, zachowanie osoby upoważnionej do tego kto może przebywać w pomieszczeniach (...) S.) i że był upoważniony do pobierania kluczy do biura tejże firmy. Wszystkie te okoliczności jasno logicznie wskazują na to, że powód w sposób oczywiście nielojalny wobec strony pozwanej, nagannie, świadomie i w sposób zaplanowany zmierzał do zmiany pracodawcy na (...) sp. z o.o. z/s w M., która to spółka prowadzi względem pozwanej, co pozostaje w zasadzie faktem bezspornym, działalność konkurencyjną. I że w tych okolicznościach nie była to zwykła zmiana pracodawcy jak to akcentował Sąd Instancji. Bez wątplenia bowiem z czego powód sobie zdawał sprawę jako ich przełożony także, wymienieni handlowcy mieli dostęp do bazy danych zawierających informacje o klientach pozwanej, co wynika już z samej specyfiki ich pracy. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko pozwanego pracodawcy, że w świetle wszystkich połączonych ze sobą w logiczną całość okoliczności sprawy (także tych czynności powoda których strona nie ujęła w swoim oświadczeniu o rozwiązaniu umowy), a które rzutują na ocenę całości okoliczności zmiany pracodawcy przez powoda jego zachowanie wypełniło znamiona ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku lojalności wobec pracodawcy. To że działanie powoda spowodowało przejście jego podwładnych do (...) S., znalazło potwierdzenie tak w rekomendowaniu ich nowemu pracodawcy jeszcze zanim wypowiedzieli swoje umowy o pracę, jak i w podjęciu przez nich, razem z powodem, pracy w (...) S.. Skoro podjęli oni pracę w (...) S., to musieli o ofercie takiej pracy

wiedzieć, więc nawet jeżeli powód nie kierował ich przejściem do nowego pracodawcy, to czynności organizacyjne w tym zakresie podjął. Rozmawiał z nimi o tym jeszcze zanim oni i on złożyli wypowiedzenia bo poco zatem pokazywałby im meble do biura u nowego pracodawcy. Zdawał sobie przy tym powód sprawę że już jego odejście jest dotkliwą stratą dla pozwanego pracodawcy i swoim działaniem doprowadzał do możliwości jej powiększenia co ostatecznie nastąpiło. Podwładni się zwolnili i odeszli do tej firmy do której miał przejść i przeszedł powód. Powyższe działania z pewnością stanowiły istotne zagrożenie interesów pozwanego pracodawcy, który w krótkim czasie stracił obsadę najlepszego działu, który przynosił największe dochody. Trzeba więc stwierdzić, iż we wszystkich okolicznościach sprawy, których Sąd Rejonowy w połączeniu logicznym jednak nie rozważył bagatelizując całość aspektu zachowania powoda, podana przez pozwaną w oświadczeniu o rozwiązaniu pierwsza przyczyna, wbrew stanowisku zajętemu przez Sąd Rejonowy, była rzeczywista.

Zdaniem Sądu Okręgowego, słusznie strona pozwana zarzuciła naruszenie zaskarżonym wyrokiem przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez niezastosowanie go i uznanie za nieudowodnione przez pozwaną, że powód swoich podwładnych jak nie nakłonił to przynajmniej namówił czy też przekonywał” do przejścia do firmy (...) wiedząc o tym że jest to firma konkurencyjna i że on sam już do tej firmy odchodzi co już samo w sobie było przysłowiową „solą w oku „ pracodawcy. Strona pozwana słusznie wywodziła, że powyższe czynności powoda miały kluczowe znaczenie i je udowodniła przed Sądem Rejonowym. Strona pozwana wykazała bowiem chociażby dowodem z maili że powód jeszcze zanim jego podwładni dokonali wypowiedzeń swoich umów o pracę otrzymywali od powoda informacje o umeblowaniu biura (...) S.. Ten fakt uszedł uwadze Sądu I Instancji, a gdyby go ustalił jego ocena kontekstu zachowania powoda byłaby odmienna od tej którą poczynił. Sąd Okręgowy rozumie „organizowanie przejścia pracowników” znacznie szerzej, niż Sąd Rejonowy.. Stąd wykazanie takich czynności powoda w stosunku do wymienionych handlowców, jak „nakłanianie, namawianie czy przekonywanie” nie było konieczne, aby w okolicznościach rekomendowania ich kolejnemu pracodawcy, w okolicznościach późniejszego, na skutek tej rekomendacji, podjęcia przez nich pracy u tego pracodawcy, stwierdzić, iż powód podjął czynności organizacyjne, w celu przejścia ich do innego pracodawcy.

W pełni trafionym i mogącym samoistnie wzruszyć zaskarżone orzeczenie był natomiast ostatni zarzut apelacji, odnoszący się do naruszenia przez Sąd I instancji przepisów art. 52 § 1 pkt 1 k.p i art. 30 § 4 k.p. przez ich niezastosowanie i uznanie, że powód nie świadczył pracy na rzecz (...) S. w okresie przebywania na zwolnieniu chorobowym. Mimo bowiem, że Sąd Rejonowy poprawnie, ściśle i prawidłowo ustalił poszczególne fakty związane z tym zarzutem, wskazujące na wykonywanie przez powoda pracy na rzecz (...) S., to uznał, iż powód nie świadczył pracy na rzecz tego podmiotu, albowiem nie pozostawał z nim w stosunku pracy. Ustalenie Sądu Rejonowego, iż powód nie pozostawał w tym czasie z (...) S. w stosunku pracy, samo w sobie, było poprawne. Błąd Sądu I instancji polegał na tym, iż opacznie zrozumiał, że w podanej przez pozwanego pracodawcę przyczynie chodziło o prace powoda wykonywane w ramach stosunku pracy. Pozwana podała bowiem w swoim oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem , że powód wykorzystywał zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego przeznaczeniem, tzn. wykonywał w tym czasie pracę na rzecz innego pracodawcy - (...) S.. Z ustaleń Sądu Instancji wynikało iż powód dostał od (...) S. w okresie gdy jako pracownik strony pozwanej przebywał na zwolnieniu lekarskim samochód służbowy, telefon komórkowy, sprzęt służbowy. Do tego jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego także ,że pobierał w określonych dniach klucze od biura (...) S. i przebywał w nich nawet po kilka godzin, przy czym klucze te pobierał także we wczesnych godzinach rannych.

Świadczy to zdaniem Sądu Okręgowego, o tym iż powód był zaangażowany w sprawy (...) S. nie tylko towarzysko ale służbowo . Nietrafne było dokonane w tym zakresie stwierdzenie Sądu Rejonowego w ustaleniach faktycznych, że powód korzystał z samochodu do celów prywatnych. Oparte ono zostało raczej na przypuszczeniu niż na faktach bowiem zeznania powoda i przedstawicieli (...) S. nie zasługiwały w tym względzie na uwzględnienie. Zasadność takiego ustalenia kłóci się z pozostałymi wymienionymi faktami (telefon komórkowy, sprzęt służbowy, pobieranie kluczy, przebywanie w pomieszczeniach (...) S. w godzinach pracy biura i poza nimi) Ustalenie takie i wnioski Sądu Rejonowego byłyby uprawnione w granicach swobodnej oceny dowodów gdyby nie pozostałe wymienione okoliczności tj gdyby miało miejsce udostępnienie powodowi tylko samochodu. Zbieg wymienionych faktów w zakresie wyposażenia powoda przez (...) S. świadczył o fakcie, że powód został kompleksowo wyposażony do wykonywania obowiązków służbowych i zachowywał się jako taka osoba. Potwierdza to ustalenie Sądu Rejonowego

będące w zbiegu logicznym splotu wydarzeń. Powód nie tylko, że oprócz pełnego wyposażenia w przedmioty służące do wykonywania obowiązków służbowych to jeszcze pobierał klucze na wiele godzin od biura (...) S. na ul (...) , wybierał meble do tego biura ale i zachowywał się podczas kontroli przebywania przezeń na zwolnieniu lekarskim, dokonywanej przez pracowników Centrostalu w siedzibie (...) S., jak wykonujący obowiązki służbowe dla (...) S.. Świadczy o tym ustalenie, że to właśnie powód wyprosił tychże pracowników z pomieszczeń zajmowanych przez (...) S. , w sytuacji gdy byli tam obecni również etatowi już pracownicy (...) S. i leżało to z tejże racji tylko i wyłącznie w ich gestii. Osoba która przychodzi towarzysko w odwiedzinie zgodnie z doświadczeniem życiowym nie czuje się upoważniona do decydowania kto ma przebywać w pomieszczeniach które właśnie odwiedza i nie wyprasza innych osób. Nie należy to do kompetencji takiej osoby i nie jest przyjęte w powszechnie obowiązującym zwyczaju. Ponadto dalsze ustalenia Sądu I Instancji znowu potwierdzają służbowy, a nie towarzyski charakter obecności powoda w biurze (...) S. skoro trzymał w ręce dokumenty, rozmawiał przez telefon komórkowy i wychodził z jednoosobowego pokoju urzędzonego dla osoby zarządzającej. Nie było przy tym podstaw do uznania za wiarygodne zeznań K. F., który zeznał (k. 149) że : „powód podczas kontroli ze strony ozwanej siedział akurat za moim biurkiem i pił kawę „Zeznania te były sprzeczne ze zgodnymi ze sobą zeznaniami świadka A. J. i P. F. (2), a przede wszystkim z zeznaniami świadka B. F. (1) który zeznał „ w czasie kontroli ze strony pracowników strony pozwanej” byłem tam z Panem F. i powodem. Powód oglądał przeszklone biuro. Usiadł sobie przy biurku w drugim pomieszczeniu, potem przyszedł do pana F.” Zatem z przywołanych zeznań wcale nie wynika iżby powód siedział za biurkiem B. F. (1) i pił kawę. Zbieżność zeznań świadków A. J. i P. F. (1) (strona pozwana) oraz B. F. (1) (strona powodowa) a zatem . przeciwnych stron co do wskazanego faktu oraz sposób zachowania powoda (wyproszenie pracowników strony pozwanej) wzmacnia wiarygodność zeznań A. J. i towarzyszących jej osób (pracowników Centrostalu) co do tego iż powód zachowywał się jak pracownik (...) S.. Nie ma przy tym znaczenia czy chodzi o pracownika zatrudnionego na umowę o pracę czy w innym charakterze. Istotnym jest że całokształt okoliczności świadczy o służbowych zachowaniach i czynnościach powoda na rzecz (...) S.. Przy czym nie sposób przyjąć argumentacji powoda, że strona pozwana zarzuciła mu że świadczył prace na rzecz (...) S. w dniach wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Z oświadczenia tego wynika jedynie że to świadczenie pracy potwierdzone zostało protokołami kontroli z poszczególnych wskazanych w nim dni. Wiarygodność zeznań A. J. potwierdziła treść notatki z k. 97.

Charakter służbowy kontaktów powoda z (...) S. potwierdził także świadek P. M., który zeznał że (k. 235) „ gdy zadzwonił do (...) S. w sprawie kontaktu z powodem uzyskał informację świadcząca o tym że powód w tej firmie pracuje. Sąd Okręgowy nie dopatrywał się przy tym sprzeczności co podanej okoliczności w zeznaniach tego świadka z zeznaniami świadka D. Ś. która zeznała, że jak P. F. (2) na jej polecenie zadzwonił na ten sam numer telefonu na który wcześniej dzwonił P. B. to odebrał powód i powiedział że nie pracuje i skierował świadka do innych pracowników. Po pierwsze P. B. udzielono informacji o powodzie wcześniej nie podejrzewając, że sprawdza go były pracodawca, a po drugie powód miał interes w tym żeby nie przyznać się że pracuje dla (...) S. skoro w tym czasie był jeszcze pracownikiem strony pozwanej. Po co bowiem skierował jednak świadka do innej osoby. Zwykle doświadczenie życiowe podpowiada, że osoba nie działająca na rzecz danego podmiotu tak się nie zachowuje.

Wynika z powyższego , że strona pozwana wskazała w przyczynie wykonywania na rzecz (...) S. prac, które trzeba rozumieć po prostu jako czynności, a nie jako pracę w ramach stosunku pracy. Z ustalonych przez Sąd Rejonowy okoliczności wynikało , że powód takie czynności na rzecz (...) S. wykonywał – organizował biuro (...) oddziału (...) S., rekomendował jej pracowników, korzystał z jej służbowego samochodu i telefonu, otwierał biuro oddziału, przebywał w tym biurze i wykonywał tym podobne czynności. Doświadczenie wskazuje, iż ciąg takich pozornie nic nieznaczących czynności pozwala przyczynić się do otwarcia oddziału przedsiębiorstwa i z całą pewnością może być rozumiane, jako wykonywanie czynności na rzecz konkurencyjnej spółki, albowiem taką właśnie (...) S. jest w stosunku do strony pozwanej. Trzeba zatem stwierdzić, że i ta przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę była rzeczywista.

Biorąc więc powyższe pod uwagę, zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji potraktował obie wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny w oderwaniu od siebie i przez to zbyt formalistycznie. Tym czasem należało je oceniać łącznie bowiem związane one były z tą samą okolicznością.

W pełni trafionym był zarzut apelującej niewłaściwego zastosowania przez Sąd Rejonowy przepisów art. 56 § 1 w zw. z art. 58 k.p. i niezastosowania przepisu art. 60 k.p.

Przepis art. 56 § 1 k.p. stanowi, że pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

Kwestię wysokości powyższego odszkodowania, co do zasady, reguluje przepis art. 58 k.p., zgodnie z którym odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Jednak sytuacja powoda była względem powyższej zasady szczególna, bowiem powód, w momencie złożenia mu przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, znajdował się już w okresie złożonego przez niego wcześniej wypowiedzenia. Taką sytuację reguluje przepis art. 60 k.p., w myśl którego jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Należy go traktować jako przepis szczególny względem regulacji przewidzianych w art. 58 k.p. i jako taki ma on przed art. 58 k.p. pierwszeństwo. Powodowi zatem, zakładając ewentualną słuszność jego roszczenia, przysługiwałoby odszkodowanie w kwocie 9 120,15 zł, a nie w zasądzonej kwocie 21 046,50 zł. Skoro średnie miesięczne wynagrodzenie powoda brutto wynosiło 7 015,50 zł, to jego średnie dzienne wynagrodzenie brutto wynosiło 233,85 zł. Ponieważ okres wypowiedzenia powoda wynosił trzy miesiące (maj, czerwiec i lipiec 2011 r.), a strona pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia w dniu 22.06.2011 r. /zpo w aktach osobowych powoda/, zatem do zakończenia okresu wypowiedzenia powoda pozostało 39 dni, co po przemnożeniu przez wysokość średniego dziennego wynagrodzenia brutto powoda daje kwotę 9 120,15 zł i to właśnie ta kwota, po ewentualnym zasądzeniu na rzecz powoda od pozwanej odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, winna by znaleźć się w zaskarżonym wyroku.

Gdyby zatem nawet przyjąć (czego Sąd Okręgowy nie uczynił) , że odwołanie powoda było słuszne to i tak apelacja musiałaby być uwzględniona ponad kwotę 9 120,15 zł bowiem z wyżej wskazanych przyczyn odszkodowanie w dochodzonej i zasądzonej wyrokiem Sadu I Instancji kwocie powodowi nie przysługiwało.

W konsekwencji powyższych rozważań, na podstawie powołanych przepisów, działając na zasadzie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy w pkt. I wyroku zmienił zaskarżony wyrok w pkt. I., III. i IV. w ten sposób, że oddalił powództwo.

W pkt. II. wyroku Sąd Okręgowy uchylił orzeczenie Sądu Rejonowego w zakresie kosztów sądowych.

Orzekając o kosztach procesu w pkt. III. wyroku Sąd Okręgowy zastosował art. 98 § 1 k.p.c., licząc koszty zastępstwa prawnego za obie instancje.

W pkt. IV. wyroku Sąd Okręgowy orzekł, na zasadzie art. 338 § 1 k.p.c., o obowiązku zwrotu przez powoda świadczenia spełnionego przez stronę pozwaną, albowiem wykazała ona, że poddała się dobrowolnie nałożonemu przez Sąd Rejonowy rygorowi natychmiastowej wykonalności, który to rygor, zgodnie z art. 337 k.p.c., wygasł na skutek zmiany zaskarżonego orzeczenia Sądu I. instancji.

Zważywszy na powyższe Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)