

Sygn. akt XP 197/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 czerwca 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: G. K., I. W.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 28 maja 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **M. T.**

przeciwko: **M. Ś.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 212 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 197 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powód M. T. pozwem z 1 października 2015 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko **M. Ś.**, prowadzącemu jednoosobową działalność gospodarczą pod nazwą **M. (...) M. Ś. we W.**, wniósł odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i domagał się zasądzenia od pozwanego kwoty 2.156,72 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz zasądzenia zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądanie powód podniósł, że był zatrudniony u pozwanego na stanowisku zarządzającego transportem. W okresie zatrudnienia strony nie zawarły umowy o zakazie konkurencji. Przyznał, że jest (...) sp. z o.o., w której posiada 50% udziałów. Odnosząc się do przyczyn rozwiązania umowy o pracę wskazał, że fakt bycia udziałowcem w spółce nie jest sam sobie ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, a dodatkowo nie można go zrównać z podjęciem działalności konkurencyjnej w stosunku do pozwanego. O ile działania powoda nie szkodziły pracodawcy i nie kolidowały z wykonywanymi obowiązkami, nie można przyjąć, że dopuścił się on ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych poprzez podjęcie działalności konkurencyjnej. Powód podkreślił, że swoje obowiązki wykonywał zawsze sumiennie i starannie. Zaprzeczył, aby kiedykolwiek nakłaniał klientów pozwanego by zlecali wykonanie usługi (...) lub jakimkolwiek innemu podmiotowi. Strony nie zawarły umowy o zakazie konkurencji, dlatego wskazanie jako przyczyny naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy wymaga udowodnienia, że podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej stanowi naruszenie interesów pracodawcy. Ponadto, w ocenie powoda, z czterech wskazanych przez pracodawcę przyczyn, trzy nie spełniają wymogów formalnych, gdyż są nieprecyzyjne i ogólnikowe (k. 3-5).

Nakazem zapłaty ***wydanym w postępowaniu upominawczym w dniu 26 stycznia 2016 r., sygn. akt X Np 284/15***, tut. Sąd nakazał pozwanemu, żeby w ciągu dwóch tygodni od doręczenia nakazu zapłacił na rzecz powoda kwotę 2.156,72 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 1 października 2015 r. do dnia zapłaty, a ponadto, żeby w ciągu dwóch tygodni od doręczenia nakazu uiścił na rzecz powoda kwotę 450,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesowych, jak również uiścił na rzecz Skarbu Państwa kwotę 30,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu (k. 32).

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwany M. Ś. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kwoty 17,00 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany zarzucił, że powód, będąc jego pracownikiem, w dniu 30 czerwca 2014 r. złożył oświadczenie, w którym zobowiązał się między innymi do zachowania w tajemnicy informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, a także informacji niestanowiących tajemnicy, których rozpowszechnianie, ujawnianie lub wykorzystywanie mogłoby zaszkodzić wizerunkowi lub w inny sposób wyrządzić szkodę pracodawcy. Zadeklarował także, że wszelkie dokumenty i informacje udostępnione mu w związku z wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy będzie wykorzystywał tylko i wyłącznie na potrzeby wykonywania obowiązków pracowniczych.

Pozwany zarzucił, że powód od stycznia 2015 r., z wykorzystaniem firmowego programu spedycyjnego oraz informacji uzyskanych w trakcie zatrudnienia, a stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, przekazywał korzystne cenowo zlecenia na transport swojemu wspólnikowi, z pominięciem pracodawcy, a uzyskany z tego zysk powód i jego wspólnik dzielili pomiędzy siebie. Zlecenia na transport były wyszukiwane na internetowej giełdzie transportowej, do której dostęp jest ograniczony. Pozwany ma dostęp do giełdy, dlatego powód mógł z niej korzystać w ramach zatrudnienia, podczas gdy spółka, której powód jest udziałowcem, do sierpnia 2015 r. nie spełniała warunków dostępu do giełdy. Od momentu założenia przez powoda spółki w maju 2015 r. powód zaczerpniętą od pracodawcy wiedzę o przepływie zleceń, sposobie otrzymywania intratnych zleceń, wynagrodzeniach przewoźników, kosztach paliwa i innych opłatach wykorzystywał we własnej działalności, podejmując działalność konkurencyjną, nie dbając o dobro zakładu pracy, nienależycie wykonując obowiązki i umyślnie działając na szkodę pracodawcy (k. 37-46).

Na rozprawie w dniu 28 maja 2018 r. powód zmodyfikował swoje roszczenie w ten sposób, że w miejsce dotychczasowej kwoty odszkodowania wniósł o zasądzenie 3.000,00 zł brutto.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany M. Ś. od maja 2011 r. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) we W.. Przedmiotem działalności jest transport drogowy towarów (kod (...) 49, 41, Z).

Powód M. T. w okresie od 1 lipca 2014 r. do 21 września 2015 r. był zatrudniony przez pozwanego M. Ś. na podstawie umowy o pracę, początkowo w wymiarze 1/2 etatu, a od 1 marca 2015 r. w wymiarze całego etatu, na stanowisku zarządzającego transportem.

Powód i pozwany byli kolegami.

Strony nie zawarły umowy o zakazie konkurencji, jednakże w dniu 30 czerwca 2014 r. powód podpisał zobowiązanie do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa pracodawcy, zawartych w formie pisemnej, ustnej, elektronicznej uzyskanych bezpośrednio lub pośrednio w związku lub przy okazji wykonywania umowy o pracę. Ponadto, zobowiązał się do nie ujawniania ani nie wykorzystywania w jakikolwiek sposób informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ust. 4 ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji oraz nie stanowiących tajemnicy przedsiębiorstwa pracodawcy, których rozpowszechnianie, ujawnianie lub wykorzystywanie mogły zaszkodzić wizerunkowi lub w inny sposób wyrządzić szkodę pracodawcy.

Jednocześnie powód zobowiązał się do wykorzystywania dokumentów oraz informacji udostępnionych mu w związku z wykonywaniem umowy o pracę tylko i wyłącznie dla potrzeb wykonywania obowiązków z niej wynikających oraz nie powielania, ujawniania ani udostępniania jakichkolwiek dokumentów lub informacji osobie trzeciej w trakcie trwającego stosunku pracy i po jego rozwiązaniu.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 3.000,00 zł brutto.

Dowód:

Okoliczności bezsporne, a nadto dokumenty zgromadzone w aktach osobowych i aktach sprawy.

Pozwany M. Ś. stworzył swoją firmę transportową korzystając ze zdobytej przez siebie wiedzy i doświadczenia. Pozwany zorganizował, rozwinął i udoskonalił działanie firmy, usystematyzował zadania pracowników i przepływ informacji, począwszy od zawiadomienia od klienta, poprzez uzyskanie zleceń, wystawienie dokumentów, wysłanie towaru, płatności, przelewy do banków itd.

Do prowadzenia swojej działalności pozwany używa autorskiego programu komputerowego, stworzonego przez jednego z jego pracowników - Ł. I.. Program rejestruje wszystkie czynności związane z danym zleceniem. Logując się na konto, każdy pracownik ma dostęp do informacji dotyczących innych pracowników odnośnie ilości zleceń, ich wartość, komu są odsprzedawane.

Pozwany ma możliwość zobaczenia w programie, jakie wyniki osiągają pracownicy, z jakim przewoźnikiem i na jakim towarze. Zazwyczaj robi to raz na tydzień.

Pracownicy pozwanego pracowali w 2015 r. w jednym pomieszczeniu typu „open space” o powierzchni około 30-40m². W 2015 r. było to około 10-14 osób. Godziny pracy były ustalone od 8:00-18:00 z dwugodzinną przerwą pomiędzy godz. 12:00-14:00. Powód, jak również inni pracownicy, nie przychodzili do pracy punktualnie na godz. 8:00. Nikt nie zwracał powodowi uwagi na niepunktualne przychodzenie do pracy, znaczenie miały wyniki pracy, które w początkowym okresie pracy powoda były bardzo dobre.

Zlecenia transportowe pozwany pozyskuje z internetowych giełd transportowych, takich jak:

- (...) ogólnodostępnej,
- T. dostępnej z wyższym standardem, do której po pewnych weryfikacjach można dotrzeć,
- T. – ogólnodostępnej z mniejszym standardem niż TimoCom,
- B2B – trudnodostępnej, z wysokim standardem (wymagana licencja, ubezpieczenie, samochód, referencje od klientów zagranicznych).

Giełdy zawierają informacje, skąd i dokąd jest dany ładunek i jaka jest jego orientacyjna waga. Wszyscy pracownicy mają dostęp do giełd. W zależności od tego, jakiego użyją filtru, są dla nich widoczne spełniające dane kryteria ogłoszenia. Powód również miał dostęp do wszystkich giełd, jakich używał pozwany.

Pozwany współpracuje przeważnie z klientami francuskimi. Stanowią oni 80-90% kontrahentów. Do porozumiewania się z klientami, pracownicy używali przede wszystkim komunikatora S., zainstalowanego na komputerach. Pracownicy zakładali swoje prywatne konto i byli podłączani pod tryb konferencji. Po wyszukaniu ogłoszenia, pracownik wklejał je na S.. Następnie tłumacz w imieniu pracownika dzwoni do klienta i w tym czasie tłumaczy na S. otrzymane informacje, dotyczące towaru do przewiezienia. Pracownicy po zapoznaniu się z ofertą albo zadawali dodatkowe pytania, albo informowali, że są ofertą zainteresowani i przejmowali zlecenie dla pozwanego – pracodawcy - albo rezygnowali z oferty.

W pierwszych miesiącach swojej pracy powód był bardzo aktywnym i wydajnym pracownikiem, przyjmował wiele zleceń, na skutek jego pracy pracodawca osiągał zyski.

Głównym przewoźnikiem pozwanego był P. M. prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...). Powód prowadził regularnie 4 auta tego klienta. P. M. w 2015 r. prowadził jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...) w Ł.. Przedmiotem działalności był transport drogowy towarów (kod (...) 49, 41, Z).

W maju 2015 r. powód i P. M. założyli spółkę (...) sp. z o.o. z siedzibą w Ł.. Powód jest współnikiem i jednocześnie członkiem zarządu, drugim współnikiem spółki jest P. M.. Przedmiotem działalności spółki jest transport drogowy towarów (kod (...) 49, 41, Z).

Dowód:

Zeznania świadka Ł. I. złożona na rozprawie 30.05.2016 r.,

Zeznania świadka J. M. złożona na rozprawie 30.05.2016r.,

Zeznania świadka K. Z. złożona na rozprawie 30.05.2016r.,

Zeznania świadka P. O. (1) złożona na rozprawie 01.07.2016 r.,

Zeznania świadka S. M. złożona na rozprawie 01.07.2016 r.,

Zeznania świadka P. K. złożona na rozprawie 01.07.2016 r.,

Zeznania świadka J. Z. złożona na rozprawie 19.03.2018r.,

Wyjaśnienia powoda M. T. złożone na rozprawie 19.03.2018 r.,

Wyjaśnienia pozwanego M. Ś. złożone na rozprawie 28.05.2018 r.,

W celu pozyskania zlecenia trzeba mieć dostęp do giełdy, do internetu, mieć licencję. Pozyskanie zlecenia wymaga posiadania biura. Poza biurem można zaś prowadzić jedynie kontrolę przewozu pozyskanego zlecenia.

Każdy z pracowników, w tym powód, miał służbowy telefon komórkowy. Z uwagi na dużą ilość osób w biurze, czasami było w nim głośno. Z tej przyczyny pracownicy niejednokrotnie wychodzili z biura ze swoimi telefonami służbowymi, żeby porozmawiać z klientami i kierowcami. Nie odchodzili jednak wówczas daleko od biura. Jedynie powód, prowadząc rozmowy telefoniczne poza biurem, od 2015 r. zaczął odchodzić od biura na odległość około 100-200 metrów, tak żeby nikt nie mógł usłyszeć prowadzonych przez niego rozmów. Ponadto powód korzystał wtedy ze swojego służbowego telefonu, a z telefonu prywatnego.

W okresie ok. marca/kwietnia 2015 r. powód zaczął stopniowo coraz częściej rezygnować z przyjmowania dla pozwanego zleceń z giełd transportowych, w tym rezygnował ze zleceń, które powinny zostać przez spedytora przyjęte, nie było bowiem żadnych podstaw do rezygnacji z nich. Niejednokrotnie zdarzało się, że powód po wyszukaniu zlecenia na giełdzie, rozmowie, w tym skorzystaniu z pomocy tłumacza, po uzyskaniu informacji zwrotnej odnośnie ilości towaru, wagi i ceny, rezygnował z przewozu. Wydajność powoda w pracy i zyski, jakie osiągał dla firmy pozwanego, zaczęły stopniowo spadać.

Na przełomie marca/kwietnia 2015 r. powód, w porozumieniu z P. M., zaczął stopniowo ograniczać zlecenia przewozu firmie (...), wycofując po kolei poszczególne pojazdy. Powód przedstawiał pracodawcy różne wyjaśnienia przyczyn wycofywania pojazdów P. M., wskazywał m.in., że przewoźnik ten uzyskał dobry kontrakt na terenie kraju i jego samochody nie jeżdżą już za granicę, innym razem wyjaśniał, że jest akurat słaby sezon, albo że przewoźnik ten przenosi działalność na inne osoby.

Pozwany prowadzi tzw. czarną listę, tj. listę przewoźników, z którymi pojawiły się problemy przy realizacji zleceń. Po wpisaniu na taką listę nie ma możliwości, aby przewoźnik otrzymał zlecenie przewozowe od pozwanego. Na tę listę, spośród wszystkich pracowników pozwanego, największą ilość przewoźników wpisał powód.

W okresie zatrudnienia powoda, pozwany nie kierował do niego zarzutów odnośnie niesumienności i nierzetelności wykonywanej pracy, nie sprawdzał bardzo dokładnie jego pracy i uwzględniał składane przez niego wyjaśnienia. Starał się traktować powoda po koleżeńsku.

Jednakże z powodu trwającego od kilku miesięcy nietypowego zachowania powoda, we wrześniu 2015 r. pozwany wraz z jednym ze swoich pracowników - J. Z. - zaczęli bardziej uważnie przyglądać się pracy powoda. Zwrócili uwagę, na bardzo widoczny spadek obsługiwanych przez niego zleceń. Z uwagi na łączące ich z powodem stosunki koleżeńskie, pozwany i P. Z. wykluczali początkowo, że powód może wykorzystywać informacje zdobyte u pracodawcy dla celów własnej działalności gospodarczej, ponadto nie wiedzieli wówczas, że powód wraz z P. M., założył firmę transportowo-spedycyjną. Kiedy niepokojące sygnały zaczęły się nasilać, w dniu 18 września 2015 r. pozwany i J. Z. skontrolowali komputer powoda. Wówczas pozwany dowiedział się, że powód systematycznie, od wielu miesięcy, przekazywał swojemu wspólnikowi P. M. szczegółowe informacje o prowadzonej przez pozwanego działalności gospodarczej. Przekazywane informacje dotyczyły niemal wszystkich aspektów funkcjonowania firmy, w tym sposobu pozyskiwania zleceń transportowych, ustalanych stawek, informacji na czym polega faktura vat kosztowa a na czym sprzedażowa, jak wystawić poprawną fakturę dla klienta, jak dbać o płatności od klientów, jaka jest treść korespondencji wysyłanej w jęz. francuskim przez firmę pozwanego, a nawet ile jest wzorów pieczętek w firmie pozwanego. Przekazywane informacje dotyczyły również konkretnych zleceń, z których powód po ustaleniu wszystkich niezbędnych informacji rezygnował i które przekazywał do realizacji P. M. i swojej spółce (...). Wtedy też pozwany dowiedział się, że powód w maju 2015 r. wspólnie z P. M. założył firmę transportową.

W prowadzonych za pośrednictwem komunikatora, zapisanych na komputerze powoda rozmowach, z których treścią pozwany zapoznał się w dniu 18.09.2015 r., powód i P. M. zastanawiali się, do kiedy powód ma pracować u pozwanego i kiedy założona przez nich spółka osiągnie zyski: „do kiedy się wyrobimy, żeby z mtmu uciekać”, wyrażali obawy, co będzie, gdy pozwany dowie się o ich działalności i przekazywaniu zleceń, komentowali zmniejszające się wyniki pracy powoda u pozwanego spowodowane przekazywaniem ustalonych zleceń nie dla firmy pozwanego, a powoda i jego wspólnika, a także wielokrotnie przewidywali, że pozwany będzie bardzo zdenerwowany: „nie chcę sytuacji, kiedy oni się połapią i to oni zaczną ze mną rozmawiać”, „mogę się umówić (...) na rozmowę już niebawem i się zwolnić” „Ty masz już mało fv z mtmu? Dobrze wyczuwam?” „Tak” (...) „a poważnie, to lepiej, żeby się nie ogarnęli (...) tak stawiam się na ich miejscu to pewnie bym się wkurwił, albo i nie, albo i tak (śmiech)”, „no na mimimum robię”. Powód przekazując informacje o zleceniach informował P. M., że musi być ostrożny, bo jego wydajność w pracy dla pozwanego znacznie spadła – „mi w mtmie strasznie obroty lecą, a nie da rady, żeby Twoje auta obracał, bo trzeba zwiększyć u nas obrót”. Powód wyrażał zadowolenie, że pozwany jeszcze nie zorientował się, jakie powód podjął działania: „dobrze, że nikt się tym nie interesuje”. Powód przekazywał P. M. w jaki sposób wyjaśniał pracownikom pozwanego przyczyny nieprzekazywania zleceń przez powoda w ramach firmy pozwanego dla P. M. – „ja mu powiedziałem, że sam coś tam ogarniałeś”, „Śliwka do mnie przychodzi. A co tam itd. Co z M.? To mówię, że sierpień kiepski, auta się przykiblowały 1-2 dni i podjąłeś decyzję o przymusowych urlopach (...) Słaba kula, ale co miałem powiedzieć”, „K. się pyta o Ciebie na S.” (...) „Co mu odpisać”. (...) „Że zamykasz działalność”. Powód wspólnie z P. M. uzgadniali wycofywanie kolejnych pojazdów ze współpracy z firmą pozwanego: „zabieramy trzecie auto z mtm (...)” „spoko”. Ponadto powód przekazywał P. M. bardzo liczne informacje dotyczące działalności firmy, jej organizacji, teksty wiadomości przesyłanych przez firmę pozwanego w związku z prowadzoną działalnością, w tym w jęz. francuskim. Powód i jego wspólnik starali się uzyskać jak najwięcej informacji o działalności pozwanego i organizacji firmy - P. M. zwracał się np. do powoda, by ten „wywiedził się” w jaki sposób firma powoda odzyskuje wierzycelności od klientów z Francji.

Ponadto oferował i płacił P. M. więcej, niż wynosiła ustalona w firmie pozwanego stawka dla przewoźnika, tj. nie 37 eurocentów za kilometr, ale np. 40 eurocentów, co komentował na komunikatorze śmiechem. Powód przewidywał, że

jego działania skończą się wyrzuceniem go z pracy „cały czas robię wszystko na 40 e, ktoś mnie niebawem wypierdoli (śmiech)”.

Prowadząc jednoosobową działalność gospodarczą P. M. miał zlecenia z firmy pozwanego oraz z giełdy transportowej, do której miał dostęp od września 2013 r. Ukończył on studia na kierunku logistyka i posiadał podstawy do rozpoczęcia działalności transportowo-spedycyjnej.

Dowód:

Zeznania świadka Ł. I. złożona na rozprawie 30.05.2016 r.,

Zeznania świadka J. M. złożona na rozprawie 30.05.2016 r.,

Zeznania świadka K. Z. złożona na rozprawie 30.05.2016 r.,

Zeznania świadka P. O. (1) złożona na rozprawie 01.07.2016r.,

Zeznania świadka S. M. złożone na rozprawie 01.07.2016r.,

Zeznania świadka P. K. złożona na rozprawie 01.07.2016 r.,

Zeznania świadka J. Z. złożona na rozprawie 19.03.2018 r.,

Częściowo wyjaśnienia powoda M. T. złożone na rozprawie 19.03.2018 r.,

Wyjaśnienia pozwanego M. Ś. złożone na rozprawie 28.05.2018 r.,

Wydruk korespondencji z komunikatora S. – karta 110-144,

Uwierzytelnione kserokopie umów o współpracę – karta 238-245.

Pismem z 21 września 2015 r., pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał:

- brak dbania o dobro zakładu pracy,

- nienależyte i niesumienne wykonywanie powierzonych prac,

- umyślne działanie na szkodę pracodawcy,

- podjęcie działalności konkurencyjnej na rzecz dotychczasowego kontrahenta pracodawcy, tj. firmy: (...) P. M., ul. (...) oraz współtworzenie konkurencyjnej działalności wraz z P. M. kontrahentem firmy (...) pod nazwą: (...) Sp. z o.o., ul. (...).

Pismo zostało doręczone powodowi w dniu 21.09.2015 r., w obecności Ł. I. i K. Z..

Dowód:

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia k. 23, a nadto w aktach osobowych

Notatka o zapoznaniu się przez powoda z pismem (w aktach osobowych)

W dniu 30.06.2017 r. Prokuratura Rejonowa W. Zachód zawiadomiła powoda jako podejrzanego o przesłaniu aktu oskarżenia przeciwko niemu jako oskarżonemu o popełnienie przestępstwa z art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 16.04.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

Dowód:

Zawiadomienie k. 266

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną roszczenia powoda stanowił art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p. Rozstrzygając zasadność powództwa należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniało ono wymogi formalne (np. formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), i czy podana przyczyna wypowiedzenia była konkretna, rzeczywista i czy uzasadniała rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Natomiast w myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego w tym zakresie wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poza oceną stopnia natężenia złej woli pracownika, należy brać również pod uwagę rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPIUS 1998/9/269).

W niniejszej sprawie, jak wynika z treści oświadczenia woli pozwanego, przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem był:

- brak dbania o dobro zakładu pracy,
- nienależyte i niesumienne wykonywanie powierzonych prac,
- umyślne działanie na szkodę pracodawcy,

- podjęcie działalności konkurencyjnej na rzecz dotychczasowego kontrahenta pracodawcy, tj. firmy: (...) P. M., ul. (...) oraz współtworzenie konkurencyjnej działalności wraz z P. M. kontrahentem firmy (...) pod nazwą: (...) Sp. z o.o., ul. (...).

Podkreślenia wymaga, że obowiązek wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie jest równoznaczny z obowiązkiem drobiazgowego i szczegółowego opisywania konkretnych sytuacji faktycznych. Wymóg ten może zostać spełniony chociażby poprzez nawiązanie do określonych zdarzeń, nawet bez szczegółowego ich opisywania. Sąd, oceniając stopień konkretyzacji przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym stosunek pracy, zobligowany jest bowiem przede wszystkim do zbadania, czy pracownik w świetle tak a nie inaczej ujętych przyczyn rozwiązania umowy, wiedział, za co konkretnie jest zwalniany. Należy bowiem wskazać za Sądem Najwyższym, że po lekturze oświadczenia woli pracodawcy, to nie sądowi ma być znana konkretna przyczyna rozwiązania stosunku pracy z danym pracownikiem, lecz ma ona być jasna dla zwalnianego pracownika.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego, w ocenie Sądu Rejonowego, oczywistym jest, że powód wiedział, jaka była przyczyna podjętej przez pracodawcę decyzji o dyscyplinarnym zwolnieniu go z pracy, przyczyna to została bowiem wskazana w piśmie pracodawcy w sposób wystarczająco jasny i konkretny. Co więcej – powód nie tylko wiedział, za co jest zwalniany, ale już wcześniej swoje zwolnienie przewidywał, wskazując w korespondencji z P. M. prowadzonej przez komunikator S. (w sierpniu i wrześniu 2015 r.), że niebawem zostanie wyrzucony z pracy. W korespondencji tej powód wskazywał wielokrotnie, że pozwany i J. Z. zaczynają dopytywać się o przewozy samochodami P. M. i przekazywał informacje o tym, w jaki to, niezgodny z prawdą sposób, uzasadnia zmniejszenie liczby tych przewozów dla pozwanego, co uważał za zabawne. Jednocześnie stwierdzał, że na miejscu pracodawcy bardzo by się zdenerwował, gdyby wiedział, co jego pracownik robi w jego firmie. W ocenie Sądu Rejonowego zarówno z treści pisma o rozwiązaniu umowy, jak i okoliczności faktycznych sprawy, wynika, że przyczyną zwolnienia powoda z pracy był jeden zespół zachowań powoda, który został w piśmie przez pracodawcę opisany w czterech punktach. Wszystkie te punkty należy jednak traktować łącznie, albowiem pierwsze trzy, ogólnie wskazane naruszenia, stanowią uzupełnienie zarzutu zawartego w punkcie czwartym, bardzo jasnym i konkretnym. Wszystkie cztery punkty pisma pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem odnoszą się do założonej przez powoda z P. M. konkurencyjnej działalności gospodarczej i przekazywanych przez niego informacji stanowiących know-how firmy pozwanego, o czym powód w chwili otrzymania pisma wiedział, i czego się od dłuższego czasu spodziewał. Z tych przyczyn nie budziło najmniejszych wątpliwości Sądu Rejonowego, że otrzymując pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym i zapoznając się z jego treścią, powód wiedział z jakiego konkretnie powodu został zwolniony, pracodawca spełnił zatem obowiązek wskazania w piśmie jasnej i konkretnej przyczyny rozwiązania umowy. W ocenie Sądu Rejonowego zarzut powoda, iż trzy pierwsze przyczyny zostały wskazane zbyt ogólnikowo, był zatem chybiony.

W ocenie Sądu Rejonowego materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie potwierdził również, że wszystkie wskazane przez pracodawcę przyczyny były prawdziwe, a ponadto – że uzasadniały one rozwiązanie umowy z powodem w trybie dyscyplinarnym.

Zgodnie z art. 100 § 1 i § 2 pkt. 4 i 5 k.p. obowiązkiem pracownika – zaliczanym przez kodeks pracy do obowiązków o charakterze podstawowym jest m.in. sumienne i staranne wykonywanie pracy, dbanie o dobro zakładu pracy, ochrona mienia pracodawcy oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

W toku postępowania bezsporne było, że w maju 2015 r. powód wraz z P. M., założyli konkurencyjną w stosunku do firmy pozwanego działalność gospodarczą pod nazwą (...) sp. z o.o. z siedzibą w Ł.. Należy zwrócić uwagę, że jedynym przedmiotem działalności spółki, której udziałowcem został powód, był transport drogowy towarów (kod (...) 49, 41, Z). Nowopowstała spółka była więc bezsprzecznie podmiotem konkurencyjnym w stosunku do firmy pozwanego. W ocenie Sądu Rejonowego, już sam fakt założenia konkurencyjnej firmy, podjęcia i współtworzenia konkurencyjnej działalności gospodarczej, stanowił naruszenie przez powoda obowiązku dbania o dobro zakładu pracy.

Wykazane w niniejszym postępowaniu okoliczności podjęcia konkurencyjnej działalności przez powoda i sposób jej współtworzenia przesądziły, że działania, jakich dopuścił się powód, stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a nawet – co jest przedmiotem postępowania karnego – mogły wypełniać znamiona przestępstwa.

Postępowanie dowodowe wykazało bowiem niezbicie, że zatrudniony od 2014 r. powód, od początków 2015 r. bez wiedzy i zgody pozwanego przekazywał P. M., który od maja 2015 r. został jego współnikiem w spółce (...) sp. z o.o., bardzo liczne informacje dotyczące niemal wszystkich aspektów prowadzonej przez pozwanego działalności gospodarczej, bardzo konkretne, szczegółowe i dające pełen obraz sposobu działania firmy pozwanego i możliwość odtworzenia jej struktur i sposobu działania. Powód informował swojego współnika o szczegółach dotyczących pozyskiwania zleceń, przepływu informacji, współpracy z klientami, ustalanych stawek, współpracy z tłumaczami i windykatorem, a nawet treści funkcjonujących w firmie dokumentów i liczby pieczętek. Co więcej - powód przekazywał również część wyszukiwanych przez siebie w ramach zatrudnienia u pozwanego, intratnych zleceń przewozowych, które realizowane były przez P. M. lub (...) sp. z o.o., z pominięciem firmy pozwanego, dzięki której pozyskanie tych zleceń było w ogóle możliwe. Ponadto powód oferował i płacił P. M. wyższe stawki, niż obowiązujące u pozwanego, czym działał na szkodę pozwanego, dla własnej korzyści lub korzyści P. M..

W toku postępowania – w świetle istnienia dowodów przekazywania informacji w postaci wydruków rozmów między powodem a P. M. z programu S., zarówno świadek M., jak i powód, usiłowali umniejszać i bagatelizować wagę przekazywanych w rozmowach informacji na temat działalności spółki. Twierdzili, że nie były to żadne cenne ani istotne informacje, że obaj od dawna mieli wiedzę na ten temat ze szkoły i opracowań oraz własnego doświadczenia, a działalność pozwanego nie była zorganizowana w żaden szczególny sposób. Należy jednak w tym miejscu podkreślić, że podejmując zatrudnienie u pozwanego, powód zobowiązał się nie tylko do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, ale również wykorzystywania dokumentów oraz uzyskanych informacji wyłącznie na potrzeby wykonywania obowiązków służbowych i do nieprzekazywania ich osobom trzecim. Ani powód, ani P. M., nie byli uprawnieni do decydowania, czy dana informacja lub okoliczność dotycząca pracy firmy pozwanego jest dla pozwanego istotna, czy też nie – decyzję o tym mógłby podjąć jedynie sam pozwany. Powód twierdził, że pełną wiedzę w tematach, o których pisał do P. M., miał już wcześniej, zaś P. M. wiedział jeszcze więcej od niego. Nie potrafił jednak wyjaśnić, po co przekazywał te informacje, skoro sam „wiedział wszystko”, a P. M. „wiedział więcej od niego”. Ostatecznie powód przyznał, że przekazane informacje pomogły lepiej zorganizować własną spółkę.

Okoliczności sprawy wskazują, że powód nie tylko niesumiennie i niestarannie wykonywał powierzoną mu pracę, ale również świadomie i celowo działał przez wiele miesięcy na szkodę pracodawcy. Z zapisów komunikatora S. jednoznacznie wynika, że powód zdawał sobie sprawę, że jego działa są nieetyczne w stosunku do pozwanego, że wykorzystuje on pracę u pozwanego, żeby uzyskać i wykorzystać dla własnej korzyści informacje, które przynajmniej w części stanowiły tajemnicę przedsiębiorstwa, że bez zgody pozwanego wyprowadza ze spółki tzw. know-how, tj. wiedzę o jej zasadach działania, wypracowanych przez lata dzięki pracy pozwanego i osób przez niego zatrudnionych. Powód celowo pozostawał w zatrudnieniu, aby po pierwsze posiadać dochód w sytuacji, gdy jego spółka rozpoczynała dopiero działalność, po drugie zaś – by uzyskać jak najwięcej informacji na temat działania firmy pozwanego i wykorzystać te informacje dla własnej korzyści, ze szkodą dla pracodawcy. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249; z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560). W ocenie Sądu w niniejszej sprawie doszło zaś nie tylko do hipotetycznego zagrożenia interesów pracodawcy (wynikającego z samego założenia działalności konkurencyjnej i współtworzenia jej z nieuprawnionym wykorzystaniem informacji o działalności pozwanego), ale również do realnych naruszeń i powstania szkody. Powód pomniejszył zysk pracodawcy oferując P. M. zawyżoną stawkę, a także przekazując informacje o zleceniach, o których pełną wiedzę uzyskał dzięki pracy u pozwanego, przy użyciu udostępnionych przez niego narzędzi, programów, z użyciem infrastruktury pozwanego i współpracy z osobami przez pozwanego zatrudnionymi.

W świetle powyższego uznać należało, że w niniejszej sprawie niewątpliwie doszło do wskazanego przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę z powodem ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniającego dyscyplinarne zwolnienie go z pracy. Powód przez dłuższy okres czasu działał umyślnie na szkodę pracodawcy. Celowo nie finalizował zleceń, o których uzyskał informacje dzięki narzędziom pracodawcy w swoim czasie pracy, a informacje o tych zleceniach przekazywał P. M. dla wspólnej korzyści. Uzyskiwał tym samym od pozwanego wynagrodzenie za pracę, którą wykonywał w znacznej części na rzecz P. M. i swojej spółki (...) sp. o.o. („robię na minimum”). Oferował P. M. z ramienia pracodawcy wyższe stawki wynagrodzenia, niż wynikało to z przyjętych u pracodawcy ustaleń. Wyprowadzał z firmy pozwanego bardzo liczne informacje o sposobie jej zorganizowania, aby sprawniej i szybciej budować konkurencyjną dla pracodawcy firmę. Oszukiwał pracodawcę co do przyczyn coraz mniej intensywnej współpracy z P. M.. Przez cały czas miał świadomość naganności swojego postępowania. W ocenie Sądu Rejonowego stopień naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda należy uznać w niniejszej sprawie za wyjątkowo wysoki.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków i wyjaśnień stron oraz dowodów z dokumentów sporządzonych w przepisanej formie i nie kwestionowanych przez strony.

Oceny zeznań świadków oraz stron Sąd dokonał w kontekście całego materiału dowodowego.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania świadków: Ł. I., J. M., K. Z., P. O. (2), S. M., P. K., J. Z. oraz wyjaśnienia pozwanego, które w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy były spójne i zbieżne, harmonizowały ze sobą oraz z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w postaci dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy. Świadkowie zgodnie potwierdzili okoliczności oraz charakter wykonywanej przez powoda pracy oraz zmianę, jaka w ostatnim okresie zaszła w zachowaniu powoda w pracy i jego wynikach.

Sąd pominął przy ustalaniu stanu faktycznego zeznania świadka S. S., albowiem okazały się one nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy. Świadek pracował u pozwanego jedynie przez miesiąc, w listopadzie 2014 r., podczas gdy okoliczności istotne dla ustaleń faktycznych miały miejsce w 2015 r.

Zeznania świadka P. M. oraz powoda, Sąd uznał za wiarygodne jedynie w niewielkim zakresie w jakim zgodnie korespondowały one z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Podkreślenia wymaga, że zarówno świadek P. M., jak i powód, pytani o szczegóły założonej wspólnie działalności gospodarczej i przekazywanych informacji odpowiadali wymijająco, zasłaniając się upływem czasu i niepamięcią, albo też twierdzili, że przekazywane przez powoda informacje nie miały żadnego znaczenia i były im obu znane ze szkoły i internetu. Ani świadek, ani powód, nie byli w stanie wyjaśnić, z jakiej przyczyny te, nieistotne ich zdaniem, powszechnie znane ze szkoły i internetu informacje, powód od wielu miesięcy przekazywał świadkowi, a świadek domagał się od niego kolejnych. Świadek P. M. na pytania o konkretne rozmowy zapisane w S. odpowiadał przykładowo, że „nie zna żadnego M.”, „nie ma pojęcia co tu miał wyrównać”, „ta rozmowa jest jasna, nie mam tu nic do wyjaśnienia”, „nie jestem w stanie po tak wyrywkowym fragmencie wskazać jaki był kontekst tej rozmowy”. Z kolei powód, wbrew jednoznacznej treści zapisów komunikatora, zaprzeczał, że przekazywał P. M. zlecenia, że dawał mu wyższe od przyjętych stawki, że osiągał dla pozwanego minimalne możliwe wyniki i przekazywał zlecenia P. M., i że wspólnie z P. M. decydował o wycofaniu pojazdów ze współpracy z pozwanym. Zeznania świadka i wyjaśnienia powoda były nielogiczne, sprzeczne z treścią zapisanych rozmów i pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym, sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego i logiki, a nawet kuriozalne, a przez to w większości niewiarygodne.

Z powyższych względów, Sąd w pkt. I sentencji wyroku oddalił powództwo, jako bezzasadne.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi

kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W myśl art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwanego, który wygrał proces były koszty opłaty kancelaryjnej za wydanie e-protokołu (15,00 zł), opłaty skarbowej od pełnomocnictwa (17,00 zł) oraz wynagrodzenia pełnomocnika go reprezentującego, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.), wynosiło 180,00 zł. Łączna wysokość kosztów wynosiła 212,00 zł.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 300 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powód, który sprawę przegrał, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.