

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 9 czerwca 2015 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo B. P. (1) przeciwko Wytwórni (...) Spółce Akcyjnej w Ł. o odszkodowanie i odprawę (pkt 1), zasądził od powoda na rzecz pozwanego 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2), nadto nie obciążył stron kosztami opłaty sądowej przejmując je na rachunek Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi (pkt 3).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Strony łączyła ostatnio umowa o pracę na czas nieokreślony, a powód w ostatnim okresie zajmował stanowisko Kierownika D. (...) i (...). Powód miał dostęp do strategicznych informacji technicznych i handlowych (zbieranych od roku 1955), stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, w tym do dokumentacji technicznej oraz bazy kontrahentów (dostawców i odbiorców).

Powoda uważano za kluczowego dla pozwanej pracownika. Stanowisko kierownika d.s zaopatrzenia i transportu nie odpowiadało statusowi powoda w spółce. B. P. należał do osób realnie zarządzających spółką. Uczestniczył w zdobywaniu klientów, prowadził z nimi rozmowy, przygotowywał oferty przetargowe, ustalał ceny, uczestniczył w zarządzaniu produkcją.

W pozwanej obowiązywał regulamin pracy. W par. 6 ust.1 litera „e” i „f” zapisano obowiązek dbałości pracownika o dobro spółki, jej mienie, zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego. W marcu i kwietniu 2014r pozwana zatrudniała ponad 70 pracowników. W latach 2014/2015 pozwana miała problemy finansowe. Nie wypłacała zatrudnionym wynagrodzeń w terminie. Część należności reguluje Fundusz Gwarantowanych świadczeń Pracowniczych.

Na przełomie lutego i marca 2014 r. w pozwanej pojawiły się pogłoski, że powód prowadzi rozmowy z wybranymi pracownikami i nakłania ich do przejścia do tworzonej firmy, która przejęłaby produkcję W.. Pogłoski dotarły do jedyne go członka Zarządu J. M. i Dyrektora Generalnego, J. S. (1), którzy przeprowadzili z powodem rozmowę. Słyszeli o tym także inni pracownicy spółki. Podczas rozmowy powód zaprzeczał pogłoskom, oświadczył że działa wyłącznie dla dobra W.. J. M. i J. S. poinformowali wówczas powoda, że jeżeli podejmie działania konkurencyjne zostanie zwolniony dyscyplinarnie. J. S. zauważył niepokój podczas codziennych wizyt na produkcji. Pracownicy uważali, że tworzona jest nowa firma. J. S. próbował zbierać konkretne informacje. Uznał, że nie może opierać się wyłącznie na tym co wie ze słyszenia. Poprosił powoda na rozmowę, pytał konkretnie, ale powód zaprzeczał. Pracownicy mówili P. P. - prokurentowi pozwanej, że powód namawia pracowników do przejścia do innej spółki. P. P. nie miał sprawdzonych informacji traktował to wówczas jako plotkę.

Powód przekazywał pracownikom pozwanej, że tworzy się nowa spółka i mogą tam przejść, ponieważ będą potrzebni pracownicy. Działo się to jeszcze w trakcie zatrudnienia powoda w pozwanej. Wówczas nie mieli dowodów, że powód utworzył konkurencyjną spółkę. Prosił powoda o podpisanie umowy o zachowaniu tajemnicy handlowej firmy, ale powód odmówił. Jednocześnie J. M. i J. S. mówili, że jeżeli powód chce, to może odejść z pozwanej spółki. Powód zdecydował się zostać, informując że da znać, jak będzie miał zamiar odejść. W dniu 24 marca 2014 r. w R. w kancelarii notarialnej została zawarta umowa spółki (...) sp. z o.o. w R., której udziałowcem był powód, pełniący jednocześnie funkcję wiceprezesa Zarządu. Udziałowcem dominującym była spółka jawna (...)G. w R., dotychczasowy partner handlowy i finansowy pozwanej. W dniu 14 kwietnia 2014 r. powyższe dane ujawniono w KRS, (...) została zarejestrowana z takim samym przedmiotem działalności, co pozwana (m.in. produkcja pojazdów mechanicznych, przyczep i naczep, sprzedaż, obsługa i naprawa pojazdów mechanicznych i motocykli). Gdy powód zorientował się, że w Biuletynie Informacyjnym pojawiły się jego dane jako współnika i członka Zarządu, poszedł więc do J. S.,

aby zasygnalizować, że chciałby odejść. Pozwana czekała z rozwiązaniem umowy, ponieważ konsultowała problem z prawnikami. Obawiano się konsekwencji związanych z odejściem powoda, który wiedział jak firma funkcjonuje.

Powód nie był członkiem związku zawodowego działającego na terenie pozwanej spółki i nie zwracał się o objęcie go ochroną związkową.

W dniu 29 kwietnia 2014 r. powód otrzymał pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia, w którym pracodawca wskazał jako przyczynę decyzji: „podjęcie działań konkurencyjnych wobec pracodawcy” i art. 52 par. 1 pkt.1 kp. J. S., wręczając powodowi pismo powiedział mu jednocześnie, że wiąże się to z funkcją w konkurencyjnej spółce (...) i okazał wypis z KRS tejże spółki. Tłumaczył powodowi razem z J. M., że działanie w organach konkurencyjnej spółki jest najcięższym przewinieniem pracownika i działaniem na szkodę pracodawcy. Przyczyną rozwiązania umowy z powodem było założenie konkurencyjnej spółki (...) i działalność w tej spółce, udział w przejściu pracowników pozwanej do pracy w tejże spółce, tj. działania konkurencyjne wskazane w piśmie rozwiązującym umowę.

Na miejsce powoda przez jakiś czas nikogo nie zatrudniano. Najpierw J. S. oferował je P. W., który prosił o 2 tygodnie do namysłu, udał się na urlop, a po powrocie odmówił, zwolnił się i pracuje w (...) /obecnie (...)/. Stanowisko powoda zaproponowano po tym A. K. (1) z działu powoda. Odmówiła z przyczyn zdrowotnych po długim zwolnieniu lekarskim. Stanowisko powoda zgłoszono jako wolne do Urzędu Pracy, a ostatecznie zorganizowano poszukiwanie pracowników na Politechnice (...) i znaleziono dwóch absolwentów z niewielkim doświadczeniem zawodowym. Nie byli w stanie objąć stanowiska powoda, ale pozwana przygotowuje się do powierzenia go samodzielnie jednemu z nich, licząc że będzie w stanie je objąć. W praktyce osoba ta wykonuje obowiązki powoda, tylko nie powierzono jej takiego stanowiska jak miał powód i zarabia mniej niż powód. Zajmuje stanowisko referenta d.s zaopatrzenia. Na początku maja 2014 r. (...) S.A. rozpoczęła działalność produkcyjną w Ł. na ul. (...) w zakresie konkurencyjnym dla pozwanej. Niektórzy klienci (...) /obecnie (...)/ nabywali wcześniej towary od pozwanej. W (...) ((...)) pracuje ok. 9-10 osób zatrudnionych poprzednio w pozwanej. Spółka –założyciel nie miała własnego doświadczenia w produkcji o takim profilu jak w pozwanej. Działalność (...) odczuła pozwana, która utraciła płynność finansową. Wcześniej powód wypracował w pozwanej sposób finansowania produkcji, który polegał na tym, że podmioty zewnętrzne, które zawarły umowy z pozwaną na wykonanie samochodów komunalnych (po wygraniu np. przetargu samodzielnie albo występując we współpracy z pozwaną) finansowały ich produkcję-kupowały materiały, części, podzespoły, wynagrodzenia, energię elektryczną. Korzyści z kontraktów dzielono między W. i firmy finansujące, np. (...) /udziałowca (...)/. W większości firmy te nie mogły samodzielnie brać udziału w przetargach, ponieważ wymagano doświadczenia w produkcji samochodów komunalnych. Korzystali więc z referencji W. nie posiadając własnych. Dzięki temu zdobywali doświadczenie, które mogli potem wykorzystać. Gdy tworzyła się spółka (...) pozwana realizowała z firmą (...) / udziałowcem (...)/ produkcję samochodu dla K.. Pozwana miała także podpisane umowy z (...) na finansowanie samochodu do czyszczenia kanalizacji w K. i K. oraz przyrzeczenie udziału w produkcji śmieciarki dla miejscowości K. na 600-800 tysięcy zł. Po oddaniu samochodu do K. pod koniec marca 2014 r. wspólnik (...) A. G. powiedział J. S., że nie będzie już finansował inwestycji W.. Po wpisaniu (...) do KRS A. G. poinformował pozwaną, że zamówienie samochodu do K. będzie realizował samodzielnie. Odebrano to tak, że teraz powód w imieniu (...) będzie realizował to zamówienie. (...) wycofał się także z finansowania inwestycji dla K. i K., na które liczyła pozwana zmierzająca do uzyskania środków ze sprzedaży produkcji. Pojawienie się (...) oznaczało pojawienie się nowego konkurenta w przetargach (posiadającego wiedzę na temat kalkulacji cen, parametrów technicznych rozwiązań, sporządzania dokumentacji przetargowej) oraz utratę współpracy przy finansowaniu produkcji dla odbiorców. (...) startowała w 7 tych samych przetargach co pozwana i 4 z nich wygrała. Oznaczało to straty dla pozwanej na 3-4 mln złotych. Straty pozwanej to także koszt przestojów związanych z brakiem zamówień przejętych także przez (...) ((...)).

W podobnym czasie co powód odeszło wielu pracowników, w szczególności do (...). W dniu 14 lipca 2014r (...) sp. z o.o. w R. zawarła z powodem umowę o pracę na czas określony od 14 lipca 2014r do 15 lipca 2015r na stanowisku wiceprezesa Zarządu, z miejscem wykonywania pracy w Ł., przy ul. (...) z w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 4928 zł.

Powód zaakceptował pomysł, aby spółka nosiła nazwę (...). Klienci uważali, że jest to spółka (...) pozwanej. Po jakimś czasie zdecydowano o zmianie nazwy na (...) w związku z uwagami, że taka nazwa źle się kojarzy. Powód nie czuł się i nie czuje się obecnie zobowiązany do chronienia informacji handlowej i technologicznej pozwanej, ponieważ nie podpisał umowy o zakazie konkurencji.

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4110 zł.

W oparciu o trak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo było niezasadne i podlegało oddaleniu w całości.

Powołując się na treść art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd podniósł, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu pozwana zasadnie zastosowała w/w tryb rozwiązania umowy, nie dopuszczając się uchybień formalnych, a wskazana przyczyna rozwiązania umowy była dostatecznie konkretna, zrozumiała i zasadna w kontekście rozmowy towarzyszącej doręczaniu oświadczenia w tym zakresie i w związku z rozmową przeprowadzoną z powodem na przełomie lutego i marca 2014 r. na temat jego działalności konkurencyjnej.

Sąd zważył, iż rozwiązanie umowy z przyczyn dotyczących pracodawcy wyłączało zasądzenia na rzecz powoda odprawy. Stanowisko powoda nie zostało zlikwidowane, a pozwana podjęła szereg działań zmierzających do jego obsadzenia. Ostatecznie zatrudniła absolwentów Politechniki, a jeden z nich objął większość obowiązków powoda. Jednocześnie Sąd podkreślił, że pozwana mogła już wcześniej rozwiązać umowę z powodem i nie musiała czekać do kwietnia 2014 r. Zdaniem Sądu powód jest niekonsekwentny wywodząc, iż likwidacja jego stanowiska była przyczyną rozwiązania umowy, bowiem jednocześnie twierdzi, że J. S. namawiał go do pozostania w zatrudnieniu i dokończenia prac zleconych pozwanej. Sąd wskazał, iż powód jako strategiczny i doświadczony pracownik był pozwanej potrzebny, nie zamierzała z niego zrezygnować, gdyż był gwarantem szans na wyjście z trudnej sytuacji finansowej i umożliwiał sprawne realizowanie zleceń. Natomiast po jego zwolnieniu pozwana nie tylko nie miała kim obsadzić stanowiska osoby odpowiedzialnej za informację techniczną i handlową, ale i spadła jej konkurencyjność na rynku. W ocenie Sądu wskazane okoliczności w pełni wyłączały zasadność twierdzeń powoda o rzeczywistej przyczynie rozwiązania z nim umowy, zwłaszcza że pozwana wykazała, iż przyczyna wskazana na piśmie była prawdziwa.

Tylko rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika daje podstawę do odprawy pieniężnej przewidzianej ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2015.192 j.t.). Sąd zważył, iż przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że przyczyną tą nie było pogorszenie sytuacji ekonomicznej pozwanej, lecz przyczyny leżące po stronie powoda. Przyjął, iż powód z przyczyn od siebie zależnych, utracił dotychczasowe miejsce pracy. Tym samym nie przysługuje mu odprawa, ponieważ podjął działalność konkurencyjną kosztem i na szkodę pozwanej.

Sąd zaznaczył, że dla stosowania art. 52 § 1 punkt 1 k.p. oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania tego przepisu jest określony stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania. W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mieści się wina umyślna i rażące niedbalstwo – rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie polega na całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków nakazują szczególną ostrożność w działaniu. Rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 k.p. jest więc możliwe z powodu takiego zachowania pracownika, które jest nacechowane złą wolą lub rażącym niedbalstwem. Szczególnie surowo ocenianego w przypadku osób zajmujących stanowiska samodzielne, kierownicze.

Sąd podniósł, iż w niniejszej sprawie stosunek powoda do obowiązków pracowniczych można określać mianem co najmniej rażącego niedbalstwa. Powód całkowicie ignorował następstwa swojego zachowania, nie biorąc pod uwagę interesu pozwanej i daleko idących skutków zawiązania konkurencyjnej spółki. Jednocześnie kontynuował zatrudnienie w pozwanej licząc że nikt z zarządu nie dowie się o jego udziale w tworzeniu nowej spółki. Dopiero

ujawnienie jego danych w KRS spowodowało rozmowę, że chciałby odejść z firmy. Jednakże pozwana skorzystała z możliwości rozwiązania umowy w sposób sankcjonujący zachowanie powoda. Zdaniem Sądu pozwana wykazała istnienie i prawdziwość przyczyny wskazanej w piśmie rozwiązującym umowę, a powód nie wykazał, aby do rozwiązania umowy doszło z innych przyczyn niż wskazane i aby przyczyny wskazane nie były prawdziwe. Sąd zważył, iż zachowania powoda stanowiły ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, zachowania lojalności i zasad współzycia społecznego (art. 100 kp), były bezprawne i zawinione. Powód swoimi zachowaniami dopuścił się naruszenia nie tylko zasad zachowania w pozwanej w stosunkach między współpracownikami, ale i szeroko rozumianych zasad współzycia społecznego i dobrych obyczajów.

Mając na uwadze ugruntowane poglądy orzecznictwa Sąd uznał, że roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie w żadnym kształcie. Sąd pokreślił, iż zachowanie powoda spełniało wszystkie przesłanki wskazane w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Reasumując Sąd zaznaczył, iż pozwana skorzystała z możliwości rozwiązania umowy w trybie art. 52 z zachowaniem zasad par. 2 art. 52 kp. W konsekwencji Sąd oddalił powództwo w całości.

Zgodnie z dyspozycją art. 98 § 1 k.p.c. Sąd obciążył stronę przegrującą – powoda – kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej w minimalnej stawce 1800 zł, uznając, iż nie wykracza to poza możliwości finansowe powoda /§ 11 ust.1 punkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. nr 163, poz.1349 ze zm.). Sąd nie obciążył powoda kosztami opłaty sądowej, przejmując ją na rachunek Skarbu Państwa kasa Sądu Rejonowego.

Apelacje od powyższego orzeczenia wniósł pełnomocnik powoda.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

- art. 100 § 1 i § 2 pkt 6 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż z ww. przepisów wynika ustawowy zakaz podejmowania przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, podczas gdy przepisy te statuują wyłącznie obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy oraz stosowania się do poleceń przełożonych, a także przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego;

- art. 101¹ § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie i nieuwzględnienie powództwa, mimo iż powoda i pozwanej nie łączyła umowa o zakazie konkurencji, a co za tym idzie powód mógł podpisać akt założycielski spółki, której przedmiot działalności miałby się pokrywać z przedmiotem działalności pozwanej i nie mogło stanowić to podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia;

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej oceny dowodów w postaci zeznań świadków S. W. (1), A. K. (2) oraz P. M. (1) i uznanie ich za niewiarygodne, podczas gdy zeznania te są konsekwentne i spójne zarówno między sobą jak i z zeznaniami powoda, a świadkowie ci, z wyjątkiem S. W. (1), zostali powołani przez pozwaną.

W granicach tak określonych zarzutów apelacyjnych, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 24.660 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 30 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za obie instancje, według norm przepisanych. Nadto skarżący wniósł o dopuszczenie dowodu z pisma pracowników (...) S.A. z dnia 25 marca 2014 roku wraz z załącznikiem na okoliczność zgłoszenia przez powoda chęci rozwiązania umowy o pracę na miesiąc przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W dopowiedzi na powyższe strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego /por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl./. Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne /post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00/.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy powyższych zasad nie naruszył. Dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującej – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo zrealizowanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

Odnosząc się do twierdzeń apelacji wskazujących na niewłaściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, poprzez wyprowadzenie błędnych, sprzecznych z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wniosków z zeznań S. W., A. K., P. M. podnieść należy, iż Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując, w jakim zakresie uznał za wiarygodne zeznania świadków i stron postępowania. Oceniając materiał dowodowy Sąd Rejonowy wskazał, iż zeznania ww. świadków były logiczne, spójne i stanowiły podstawę poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń, zaś nie dał im wiary jedynie w zakresie zapewnień, iż powód rzekomo nie informował pracowników o możliwości pracy w nowopowstałej spółce. To zaś oznacza, że wbrew twierdzeniom skarżącego te właśnie dowody zostały uznane za wiarygodne. Natomiast skarżący na podstawie tych samych dowodów wyprowadza jedynie odmienne wnioski niż Sąd meriti, co nie jest jednoznaczne z dokonaniem błędnych ustaleń faktycznych, czy też nieprawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Jednocześnie wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie, bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nieprzyznanie wiary drugiem świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc, a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym. Zaznaczyć należy – co dostrzegł także Sąd I instancji - że twierdzenia wskazanych świadków, jakoby powód nie namawiał innych pracowników do przejścia do nowej spółki, były odosobnione i pozostawały w sprzeczności z pozostałym zabranym w sprawie materiałem dowodowym. Nadto Sąd słusznie wskazał, iż świadkowie – obecni pracownicy w spółce powoda - mieli interes w tym, aby zeznawać na jego korzyść. Tym samym ich zeznania we wskazanym zakresie nie zasługiwały na wiarę.

W ocenie Sądu Okręgowego, przedstawiona na poparcie dokonanej oceny materiału dowodowego argumentacja była spójna, przekonująca i oparta na zasadach doświadczenia życiowego. Sąd pierwszej instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, rozważając materiał dowodowy jako całość, a jednocześnie dokonując wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odniósł je do pozostałego materiału dowodowego. Skarżący natomiast sugerując, iż Sąd dokonał błędnej oceny materiału dowodowego, nadto przedstawiając swój pogląd na sprawę, nie wykazał, iż wnioski Sądu są nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne.

Tymczasem, w ocenie Sądu Okręgowego, materiał sprawy, oceniony logicznie, pozwala na przyjęcie, iż zarzuty stawiane powodowi w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie natychmiastowym, stanowiły dostateczną podstawę jego złożenia. Czyny zarzucane powodowi stanowiły bowiem ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych noszące znamiona rażącego niedbalstwa. Rozwiązanie więc z powodem stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp było zatem usprawiedliwione okolicznościami.

Przede wszystkim nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż podjęcie działalności konkurencyjnej nie mogło stanowić naruszenia obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 k.p., a tym samym nie mogło być przesłanką do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. 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 (§ 2 pkt 4).

Z powyższego przepisu, przewidującego obowiązek dbałości o dobro pracodawcy i zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, wyprowadzono ogólny obowiązek pracownika powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, iż działalność pracownika na rzecz i w interesie konkurencyjnego przedsiębiorcy powinna być oceniona także z punktu widzenia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy wynikającego z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 6 listopada 2009 r., III PK 43/09, LEX nr 578141). Dobro zakładu pracy pojmowane jest szeroko. Obejmuje nie tylko i nie tyle nawet interesy materialne pracodawcy (bo obowiązek ochrony mienia wymieniony został jako inny), ale i niematerialne. Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy nie jest też powiązany z narażeniem pracodawcy na szkodę (bo ta przesłanka dotyczy głównie obowiązku pracownika zachowania w tajemnicy informacji powziętych w związku z pracą). Prowadzenie działalności konkurencyjnej może być postrzegane przez pracodawcę jako przejaw braku lojalności, niedostatecznej dbałości o dobro zakładu pracy, a w konsekwencji także może stanowić przyczynę utraty zaufania do pracownika. Może przeto uzasadniać nie tylko wypowiedzenie umowy o pracę, ale także jej rozwiązanie bez wypowiedzenia. Tym bardziej, gdy zarzut taki stawiany jest pracownikowi zajmującemu w strukturze zakładu stanowisko samodzielne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2005 r. I PK 263/04, OSNP 2005/21/337, M.P.Pr.-wkł. 2005/10/1, Pr.Pracy 2005/7-8/50).

Powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 kp są zatem ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 2 marca 2011 r. II PK 204/10).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy nie ulega wątpliwości, iż działania powoda, będące przejawem braku lojalności wobec pozwanej Spółki, graniczące z praktykami nieuczciwej konkurencji, nie mogą być uznane za zgodne z powinnością sumiennej i starannej pracy (art. 100 § 1 k.p.) oraz dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Na taką zaś negatywną kwalifikację zasługuje zachowanie powoda, które zgodnie z ustaleniami przyjętymi w zaskarżonym wyroku, polegało na uczestniczeniu w tworzeniu, a następnie prowadzeniu innej spółki, której przedmiotem działalności jest ten sam segment produkcji, co spółki pozwanej. Zauważyć należy, iż skarżący, wykorzystując doświadczenie i wiedzę, w tym tajemnice handlowe i technologiczne pozwanej, współorganizował konkurencyjną spółkę (...), prowadzącą działalność produkcyjną w tym samym zakresie i na tym samym rynku co pozwana. W czasie trwania stosunku pracy, w momencie gdy pozwana znalazła się w trudnej sytuacji gospodarczo – finansowej, powód z pełną świadomością współtworzył nową spółkę, w której objął funkcję członka zarządu. Nadto jak wynika z ustaleń Sądu I instancji, powód informował pracowników pozwanej o możliwości przejścia do nowej spółki, czym zachęcał do zmiany miejsca zatrudnienia w obliczu trudności finansowych pozwanej, co skutkowało przejściem ok. 9-10 pracowników. Co więcej, mimo kłopotów finansowych pracodawcy, powód w momencie wchodzenia na rynek nowopowstałej spółki nie zrezygnował z zatrudnienia u pozwanej, zapewniając sobie tym samym dostęp do jej strategicznych informacji i technologii oraz kontrolując jej zakres działania. Jak słusznie przyjął Sąd I instancji, dopiero po ujawnieniu w dniu 14 kwietnia 2014 r. wpisu założonej przez powoda spółki w KRS, skarżący sygnalizował chęć odejścia z pracy. Powyższe potwierdzały zarówno zeznania J. S. który przyznał, iż powód poinformował go dopiero pod koniec kwietnia, iż chce odejść (k. 134), jak również zeznania samego powoda, który przyznał, iż nie podejmował działań aby odejść z pracy, a decyzję w tym przedmiocie podjął na kilka dni przed zwolnieniem dyscyplinarnym (k. 166v -167). Jednocześnie strona reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w żaden sposób nie wykazała okoliczności przeciwnej. Tym samym twierdzenia strony skarżącej, jakoby powód wyrażał chęć rozwiązania umowy o pracę już na miesiąc przed zwolnieniem, pozostawały gołosłowne. Wobec powyższego ponowny wniosek o przeprowadzenie dowodu z pisma pracowników z dnia 25 marca 2014 roku zgłoszony przez skarżącego w postępowaniu apelacyjnym, z uwagi na wyjaśnienie wszystkich okoliczności spornych na podstawie art. 217 § 3 k.p.c. został pominięty przez Sąd Okręgowy.

Istotnym jest również fakt, iż w okresie gdy konkurencyjna spółka już powstawała, a powód miał czynny udział w jej tworzeniu, wzywany przez pracodawcę konsekwentnie zaprzeczał, iż podejmuje jakiegokolwiek działania konkurencyjne. Niemniej jednak poproszony o podpisanie umowy o zachowaniu tajemnicy handlowej firmy odmówił. Niewątpliwie zatem takie zachowanie powoda było świadectwem braku lojalności wobec pracodawcy, godziło w dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) oraz kolidowało z jego powinnością dokładania staranności z racji zajmowania stanowiska kierowniczego. Mając powyższe na uwadze należy zatem uznać, że w ramach ciążącej na powodzie powinności dokładania sumiennej i starannej pracy oraz dbałości o dobro zakładu pracy nie powinien podejmować "skrycie" działalności gospodarczej w tym samym sektorze gospodarczym, bez ujawnienia jej władzom pozwanej Spółki. Sąd I instancji zasadnie więc przyjął, iż powodowi należy przypisać podjęcie działalności konkurencyjnej w związku z współtworzeniem konkurencyjnego podmiotu gospodarczego.

Jednocześnie nie można podzielić zarzutu apelacji, iż zachowanie powoda nie mogło stanowić działalności konkurencyjnej i prowadzić do rozwiązania z nim umowy o pracę, bowiem powoda i pozwanej nie łączyła umowa konkurencyjna.

Wprawdzie jak podnosi skarżący, w orzecznictwie Sądu Najwyższego zaznacza się, iż podejmowanie działalności konkurencyjnej lub też świadczenie pracy dla konkurenta nie jest automatycznie równoznaczne z naruszeniem obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2013 r., II PK 194/15, LEX nr 1331287). Niemniej jednak powyższe stanowisko nie oznacza, iż podjęcie przez pracownika działalności

konkurencyjnej wobec pracodawcy nie może zostać w żadnym wypadku zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu i jako takie uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w sytuacji nie zawarcia umowy o zakazie konkurencji może zatem zostać uznane za naruszenie obowiązku przewidzianego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., a taka kwalifikacja wymaga indywidualnej oceny każdego konkretnego przypadku (por. M. Zieleniecki, Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2005 r., I PK 263/04, GSP-Prz.Orz. 2006 nr 2, s. 183-192).

Tym samym, w przypadku nie zawarcia z pracownikiem umowy o zakazie konkurencji podjęcie działalności konkurencyjnej, które uzasadnia z reguły jedynie wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, w istocie dopuszczalne jest wyjątkowo rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - w przypadkach szczególnie uzasadnionych niewywiązywaniem się pracownika ze swoich obowiązków bądź niekorzystnym wpływem dodatkowego zatrudnienia dla interesów pracodawcy (por. wyrok SN 8 marca 2013 r., II PK 194/15, LEX nr 1331287).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, stwierdzić należy, że zachowanie powoda niewątpliwie, mimo nie zawarcia przez strony umowy o zakazie konkurencji, uzasadniało rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Działania powoda miały bowiem szkodliwy wpływ zarówno na sferę praw majątkowych, jak i niemajątkowych pozwanej. Przede wszystkim nie można pominąć faktu, iż postępowanie powoda miało charakter umyślny, a jednocześnie było sprzeczne z interesami pozwanej Spółki, gdyż prowadziło do ograniczenia (utrudnienia) możliwości jej rozwoju, utraty pracowników, nowych inwestycji, a także współpracy przy finansowaniu produkcji dla dotychczasowych odbiorców, co w konsekwencji skutkowało znacznymi stratami i wzrostem zadłużenia spółki. Utworzenie przez powoda spółki w tym samym segmencie gospodarczym, z tym samym przedmiotem działalności co pozwana, ewidentnie pozostawało w sprzeczności z zadaniami i celami zatrudniającego go pracodawcy i prowadziło do konfliktu interesów stron. Dodać należy, że spółka (...) wykorzystwała dotychczasowe doświadczenie pozwanej spółki w formułowaniu ofert przetargowych i stawianiu do przetargów. Tym samym działanie powoda nie tylko oznaczało złamanie podstawowych obowiązków jakie na nim ciążyły, jako pracownikowi pozwanej Spółki, ale jednocześnie było "ciężkim naruszeniem" tych obowiązków.

W świetle wskazanych okoliczności nie można również podzielić stanowiska apelującego, iż pozwana nie udowodniła, aby w związku z działaniami powoda poniosła jakakolwiek szkodę. Jak wykazano powyżej spółka, w której powód objął stanowisko wiceprezesa zarządu stała się znaczącym konkurentem pozwanej i przejęła część inwestycji W., a także licznych jej pracowników. Natomiast przestój związany z brakiem zamówień przejętych przez nowopowstałą spółkę, spowodował znaczne straty pozwanej. Niezależnie jednak od powyższego podnieść należy, iż warunkiem zakwalifikowania danego zachowania w płaszczyźnie naruszenia z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie jest wyrządzenie szkody (majątkowej) przez danego pracownika. Nie ma znaczenia w jakim stopniu zachowanie powoda stało się źródłem wymiernych strat pracodawcy, istotne jest samo zagrożenie jego interesów. W przypadku art. 100 § 2 pkt 4 k.p.c. wynika to wyraźnie już choćby z literalnej jego treści. Nie każde stosowanie art. 52 k.p. warunkuje zatem szkoda. Tryb ten odnosi się do bezprawnego zachowania pracownika, zawnionego w określonym stopniu i już tylko zagrażającego interesom pracodawcy (postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 22 marca 2012 r. I PK 199/11). Wobec powyższego, nawet gdyby przyjąć, iż działanie powoda nie spowodowało bezpośrednio szkody w mieniu byłego pracodawcy, powyższa okoliczność nie wyłączała możliwości rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym z winy pracownika.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał prezentowaną w apelacji argumentację za chybioną, a przez to nie mogącą wywołać zamierzonego skutku instancyjnego. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy zgodnie z dyrektywą art. 233 § 1 k.p.c. przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowych ustaleń i wywiódł, iż naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych uzasadniało rozwiązanie umowy w trybie art. 52 § 1 k.p. W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego bezsprzecznym było bowiem, iż powód w sposób ciężki uchybił swoim podstawowym obowiązkom, a co za tym idzie, rozwiązanie z nim stosunku pracy

bez wypowiedzenia było uprawnione i zasadne. Wobec powyższego roszczenie powoda o odszkodowanie podlegało oddaleniu.

Na marginesie należy również wskazać, iż mimo braku apelacyjnych zarzutów co do odmowy przyznania powodowi odprawy pieniężnej, z uwagi na fakt, iż orzeczenie zostało zaskarżone w całości, a nadto skarżący wniósł o zasądzenie odprawy, Sąd Okręgowy rozważył również zasadność przedmiotowego roszczenia. W tym zakresie Sąd orzekający, w pełni podziela wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i przyjmuje, iż w niniejszej sprawie nie zostały spełnione przesłanki ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2015. 192 t.j.). Nie ulega bowiem wątpliwości, iż do rozwiązania umowy o pracę z powodem nie doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Jedyną przyczyną rozwiązania stosunku pracy było bowiem podjęcie przez powoda działań konkurencyjnych wobec pracodawcy. Brak było zatem podstaw do uznania, iż w związku z ustaniem stosunku pracy pomiędzy stronami, powodowi przysługiwała odprawa pieniężna.

Zaskarżone orzeczenie w pełni odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O kosztach postępowania orzeczono w oparciu o art. 98 kpc oraz rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (..), w brzmieniu od dnia 1 sierpnia 2015 roku, przyjmując jako podstawę § 6 pkt 4 oraz § 11 ust.1 pkt 1.