

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lutego 2023 r.

### **Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Monika Roslan - Karasińska

Protokolant: Magdalena Adamska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 lutego 2023 r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. B.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

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

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 lipca 2022 r., sygn. akt VI P 102/19

1. oddała apelację,
2. zasądza od powoda P. B. na rzecz pozwanej (...) SpółKI z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed sądem II instancji.

**Sygn. akt VII Pa 92/22**

## UZASADNIENIE

**Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy o sygn. akt VI P 102/19 z powództwa P. B. przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia wydał w dniu 26 lipca 2022 r. wyrok, na podstawie którego oddalił powództwo i zasądził od P. B. na rzecz pozwanej (...) sp. z o.o. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.**

**Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:**

Powód był zatrudniony w (...) z .o.o. w W. na podstawie umowy o pracę na czas określony od 12 sierpnia 2013 r. do 11 listopada 2013 r., od 1 lipca 2013 r. do 30 września 2018 r. oraz od 1 października 2018 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 12 kwietnia 2013 r. do 31 stycznia 2017 r. na stanowisku menadżera ds. transportu i logistyki, następnie na stanowisku kierownika działu transportu za wynagrodzeniem 7.600 zł plus premia uznaniowa zgodna z regulaminem wynagradzania. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda brutto w okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę wynosiło 9.120 zł.

Powód pracował w Dziale (...). Jego bezpośrednią przełożoną była B. C. (1). Jako kierownik działu transportu zarządzał i nadzorował flotą samochodową w spółce, analizą kosztów napraw floty, nadzorował mobilny serwis taboru, nadto zajmował się konserwacją i dysponowaniem pojazdami, zamówieniami i negocjacjami z dostawcami sprawozdania do GUS, sporządzaniem umów na użytkowanie samochodów służbowych, wydawaniem kart (...) (...), korespondencją z organami kontroli transportu. Jego praca miała charakter mobilny, kontrolował stan techniczny, odbierał dokumenty potrzebne do realizacji transportu, ubezpieczeń. Kontrolował bazy pozwanego. Często podróżował służbowo do K., P., do Niemiec. Miał zadaniowy czas pracy, spoczywała na nim duża odpowiedzialność.

Pozwany to lider na polskim rynku w zakresie wynajmu i serwisu kabin toaletowych, umywalek, kontenerów i ogrodzeń będąc częścią międzynarodowej grupy (...) z siedzibą w R.. Głównym wspólnikiem pozwanego jest spółka (...). Niemiecka firma została stworzona przez H. M. i osiągnęła status największego na rynku koncernu oferującego mobilne sanitariaty. Na rynek polski firma weszła w 1993 r., a funkcję reprezentatywną objął w Polsce R. G. (1) - Dyrektor Generalny. W okresie od 1993 r. do 7 stycznia 2019 r. pełnił on także funkcję prezesa zarządu pozwanej spółki. Był również założycielem spółki i jej udziałowcem. H. M. pełnił natomiast funkcję wiceprezesa zarządu. W pozwanej spółce pracowała również A. G. - żona prezesa, zajmowała stanowisko Kierownika Działu (...). Po śmierci H. M. w 2015 r. relacje między udziałowcami przestały być partnerskie, brak było porozumienia między nimi. R. G. (1) i jego współpracownicy rozpoczęli proces tworzenia sieci powiązanych ze sobą kapitałowo lub personalnie spółek, min: (...) Serwis Spółka z o.o., (...) Spółka z o.o., (...) Spółka z o.o., (...) Spółka z o.o.

(...) Spółka z o.o powstała jesienią 2015 r. Głównym przedmiotem jej działalności był najem i obsługa przenośnych kabin WC. Posługiwała się certyfikatem, którego właścicielem był pozwany. Najbardziej zaangażowany w działalność spółki (...) był powód T. Ż. (1). Wstrzymywano wadium pozwanego w ofertach i przetargach - tak by mogła w nich wystartować nowo utworzona spółka. Spółka (...) powstała również w 2015r., zaraz po śmierci H. M. i miała współpracować z pozwanym w zakresie napraw sprzętu pozwanego oraz bieżącego serwisu. Pierwotnie wspólnikami (...) byli powód K. G. (1) oraz A. G., a następnie w zarządzie pozostała A. G. oraz P. J. (teść K. G. (1)). Kolejną spółką związaną z działalnością R. G. (1) była spółka (...) Spółka z o.o. Powstała w marcu 2018 r., a jej wspólnikami i członkami zarządu zostali P. J. i O. P. (partnerka R. S.). Mimo braku aktywnej umowy między ww. spółką, a pozwanym wystawiono do (...) 5 faktur w tym 4 na wynajem i 1 na sprzedaż. Spółka (...) Spółka z o.o. powstała 11 grudnia 2018r., gdzie jedynym członkiem zarządu i wspólnikiem była D. J., teściowa K. G. (1). W dniu 21 grudnia 2018 r. powstała natomiast spółka (...) spółka z o.o., zarejestrowana w dniu 15 stycznia 2019 r. Większościowym wspólnikiem została M. G. (córka R. G. (1)). Członkami zarządu zostali S. F. (1) i T. Ż. (1).

U pozwanego powszechnie wiadomo było, że prezes G. planuje odejść z firmy. Chciał otworzyć nową, konkurencyjną spółkę, do której miał zamiar zwerbować najważniejszych i najbardziej doświadczonych pracowników pozwanego: dyrektorów, kierowników i przedstawicieli handlowych. Spółka miała powstać z wykorzystaniem sprzętu pozwanego, jej pracowników oraz klientów. Nie miał na celu natychmiastowego przejęcia większej grupy pracowników, mieli oni dalej pracować w Spółce zarabiać i działać na korzyść nowej spółki.

W dniu 15 grudnia 2018 r. prezes R. G. (1) odbył kilka indywidualnych spotkań z dyrektorami i kierownictwem pozwanego. Spotkania odbywały się we W. w hotelu (...). Otrzymali oni wówczas ogólne informacje na temat planów powstania nowej spółki. Przedstawiono etapy programu realizowania utrzymania firmy konkurencyjnej, wyprowadzenia od pozwanego sprzętu i ludzi. G. G. (2) nie składano oficjalnych propozycji, ale sugerowano przejście na analogiczne stanowisko i werbowanie pracowników do przejścia do (...). W styczniu poinformował on R. G. (1), że nie przechodzi do nowej spółki. Kolejne spotkanie zorganizowano w P.. Na tym spotkaniu propozycję przejścia do konkurencyjnej spółki otrzymał m.in. M. N.. Już na tym spotkaniu mówione było, jak pozyskiwać klientów dla nowej spółki. Zapowiedziano kolejne spotkanie.

W dniu 11 grudnia 2018 r. w S. R. G. (1) zorganizował spotkanie podsumowujące rok. Takie spotkania odbywały się co roku, a udział w nich brał cały zarząd, kierownictwo, dyrektorzy, włącznie z udziałowcami w Polsce. Spotkanie w 2018 r. było dwuetapowe. Pierwszego dnia spotkali się kluczowi pracownicy Działu Sprzedaży oraz Dyrektorzy. Tylko K. G. (1) nie był obecny na spotkaniu. Spotkanie w S. było spotkaniem nieformalnym, luźnym, zakrapianym

dużą ilością alkoholu. R. G. (1) oficjalnie potwierdził informację o swoim odejściu ze spółki. Decyzja ta miała wpływ na szefów sprzedaży, z którymi współpracował. Także T. Ż. (1) oznajmił, że odchodzi ze spółki. Zapanowała wrzawa, bowiem był on lubiany i ludzie byli za nim. Podczas spotkania padało wiele pytań i propozycji co do dalszej działalności. Propozycję współpracy złożono wówczas min. M. H. (1). Omawiano i opracowywano plan, który zakładał utworzenie nowej spółki konkurencyjnej dla pozwanego. Do spółki docelowo mieli przejść szefowie sprzedaży pozwanej spółki, najefektywniejsi przedstawiciele handlowi. Planowano przejęcie klientów oraz sprzętu. Nowym biznesem zarządzać miały spółki: (...) Serwis Spółka z o.o. i właśnie (...) Spółka z o.o. Powód nie brał udziału w spotkaniu w S., był obecny tylko podczas Wigilii.

M. H. (2) wstępnie wyraziła zgodę na przejście do spółki, następnie jednak po przemyśleniu, zdecydowała, że nie zniszczy firmy (...) i zgłosiła sprawę G.. Także R. W., M. N. i J. W. skontaktowali się z właścicielami pozwanego i poinformowali o bieżących działaniach i planach zarządu. Poinformowali pozwanego o planach przejęcia pracowników i sprzętu pozwanego oraz utworzenia przez R. G. (2), T. Ż. (1) i S. F. (1) konkurencyjnej spółki. W dniu 18 grudnia 2018 r. złożyli oświadczenia w tej sprawie - gdzie wskazali, że na spotkaniu zostali poinformowani o następujących czynnościach: powołaniu nowej spółki, propozycji pracy dla wszystkich szefów sprzedaży w nowej spółce, w dalszej kolejności propozycji pracy dla szefów operacyjnych pozwanego, przejęciu najlepszych handlowców, przywłaszczeniu danych pozwanego w celu przejęcia klientów, planie odzyskania wszystkich klientów pozwanego, przyjmowaniu sprzętu na pozwaną spółkę.

Odchodziły z pracy całe zespoły ludzi, pracownicy składali wypowiedzenia, przechodzili do nowo powstającej spółki (...). (...) pozwanym objął R. G. (3). Oficjalnie R. G. (1) z funkcji prezesa zarządu pozwanego odwołano dopiero na Nadzwyczajnym Zgromadzeniu Wspólników w dniu 7 stycznia 2019 r. Wszczęto postępowanie wyjaśniające, do którego pozwany zaangażował podmioty zewnętrzne specjalizujące się w tego typu postępowaniach. Przeprowadzono audyt, który na celu miał szczegółowe ustalenie rozmiaru i skutków działań R. G. (1) oraz powiązanych z nim osób.

(...) rozpoczęła formalną działalność od 15 stycznia 2019 r. S. F. (1) został członkiem zarządu (...) razem z T. Ż. (1). Zakresy działalności nowo powstałej spółki i pozwanego były tożsame.

W dniu 18 stycznia 2019 r. w godzinach od 10:00 do 11:30 odbyło się spotkanie przy ul. (...). Celem spotkania były oględziny terenu pod nową działalność. Na spotkanie R. G. (1) wezwał także powoda. Powód miał sprawdzić od strony technicznej, czy w nowej lokalizacji może być warsztat samochodowy. Oglądał pomieszczenia garażowe. Opinia powoda była średnia. Spotkanie trwało około godziny. Na spotkaniu pojawiło się siedem osób będących byłymi, jak i obecnymi pracownikami (...) Polska: powód, M. G., K. G. (1), J. S., R. S., K. G. (1). Obecny był również G. G. (2). Powód nie był zadowolony z jego obecności, traktował go jako donosiciela. W sposób agresywny zaatakował go słownie, że nie jest po stronie byłego prezesa, a po stronie pozwanego - sugerując, że jest inwigilatorem. W dniu 12 lutego 2019 r. G. G. (2), który nadal jest pracownikiem pozwanej spółki, przesłał do R. G. (3) wiadomość email z opisem spotkania z dnia 18 stycznia 2019 r. Notatkę sporządził około miesiąc później.

W dniu 25 stycznia 2019 r. powód skierował do pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

W okresie od 27 stycznia 2019 r. do 8 lutego 2019 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

W dniu 31 stycznia 2019 r., w trakcie zwolnienia lekarskiego, powód wziął udział razem z R. G. (1) i S. F. (1) w spotkaniu z D. K. (1), obecnym pracownikiem pozwanego. Na spotkaniu R. G. (1) podejmował próby nakłaniania go do rozwiązania umowy o pracę i przejścia do (...). Początkowo D. K. (2) rozmawiał tylko z R. G. (1), który zaproponował mu przejście do (...) i dużą podwyżkę wynagrodzenia. W nowej spółce zajmować miał się nadzorem nad bazą w W. i kontrolą nowo powstających oddziałów wraz ze szkoleniem nowych pracowników. Dodatkowo jego zadaniem miała być gospodarka magazynowa, to co obecnie robił u pozwanego razem z J. L.. Po dłuższej rozmowie do spotkania dołączył powód z dokumentami. Przywitał się i usiadł stolik obok, czekał - aż skończy się rozmowa z prezesem. D. K. (2) uzyskał informację, kto z pracowników i czym będzie się zajmował w nowej spółce. Powód miał zajmować się zakupem nowych aut (leasing) do nowej firmy, tym czym powód zajmował się dotychczas u pozwanego. Po

zakończeniu rozmowy z D. K. (1), powód dosiadł się do stolika R. G. (1). Kilka stolików dalej, siedział S. F. (1). O powyższym D. K. (2) poinformował prezesa pozwanego mailem z dnia 6 lutego 2019 r.

W dniu 5 marca 2019 r. podczas spotkania, powód otrzymał rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a w szczególności ciężkiego naruszenia obowiązku dbania o dobro zakładu pracy i interes pracy poprzez udział w procedurze polegającej na organizacji przejścia grupy pracowników pracodawcy w tym pracowników kluczowych dla prawidłowego funkcjonowania działalności pracodawcy, posiadających dostęp w szczególności do bazy klientów, informacji o działalności operacyjnej pracodawcy, do firmy prowadzącej działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pracodawcy, założonej przez byłych pracowników pracodawcy, w tym S. F. (1) i T. Ż. (1), w szczególności przez uczestnictwo w spotkaniach dotyczących działalności ww. firmy prowadzącej działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pracodawcy w trakcie godzin pracy i bez uzyskania zgody pracodawcy na jego opuszczenie (przykładowo w dniu 18 stycznia 2019 r.) bądź w trakcie zwolnienia lekarskiego (przykładowo w dniu 31 stycznia 2019 r.) co stanowiło istotne zagrożenie dla działalności pracodawcy i przejaw rażąco nielojalnego postępowania wobec pracodawcy. Pozwany zawarł pouczenie o terminie, miejscu i sposobie wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

Początkowo powód odmówił podpisania oświadczenia. Po spotkaniu stawiał się jednak w Dziale Personalnym pozwanego i oznajmił, że i tak pozwany nie może nic z tym zrobić, bo minęło 30 dni. Dyrektor ds. Personalnych i Płac K. D. poinformowała go natomiast, że wiadomość o naruszeniu obowiązków pracowniczych przez powoda pozwany powziął nie wcześniej niż 30 dni przed wręczeniem oświadczenia. Powód wykazał się agresją i silnym wzburzeniem w stosunku do J. L., używał słów niecenzuralnych. Uważał go za osobę, która donosi prezesowi.

Powód po zakończeniu stosunku pracy z pozwanym został zatrudniony w (...). Stanowisko powoda w pozwanej spółce przejął P. T.. Powód nie przekazał mu obowiązków z wiązanych ze stanowiskiem pracy, z funkcjonowaniem danego stanowiska. Nie namawiał go do odejścia z pozwanej spółki. W obowiązki wdrożyła go Dyrektor ds. floty i logistyki B. C. (1).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, akwach osobowych powoda oraz na podstawie zeznań świadków: M. N., D. K. (2), G. G. (2), S. F. (1), K. D., J. W., P. T., B. C. (2), R. G. (3), pisemnych zeznań J. S. oraz na podstawie zeznań powoda.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków M. N., D. K. (2), G. G. (2), J. W. - jako że ich zeznania były logiczne, spójne i wzajemnie zbieżne. Korespondowały z dokumentami zgromadzonymi w sprawie i złożonymi wcześniej oświadczeniami. Sąd dał również zeznaniom świadków: K. D. - dyrektora do spraw Personalnych, P. T. - pracownika, który zastąpił powoda po rozwiązaniu z nim umowy o pracę, B. C. (2) - Dyrektora ds. floty i logistyki, R. G. (3). Zeznaniom świadka S. F. (1) Sąd nie dał wiary. Świadek zaprzeczał istnieniu procedury przejmowania pracowników do nowo powstającej spółki (...), okolicznościom, które zostały w postępowaniu bezspornie przyjęte i ustalone. Świadek nie zaprzeczył jednak spotkaniu z powodem i jego udziału w wyborze pomieszczeń dla (...). Zeznał, że powód sam się zgłosił do pracy w spółce (...). Podobnie zeznania R. G. (1) pozostawały co do zasady w sprzeczności z ustalonym w sprawie stanem faktycznym. Świadek potwierdził jednak udział powoda w spotkaniu oraz fakt, że na spotkanie sam go zaprosił. Powód miał sprawdzić od strony technicznej, czy w nowej lokalizacji może być warsztat samochodowy. Zeznał jednak, że z powodem spotykali się towarzysko, zaprzeczył - by rozmawiali o pracy w (...).

Zeznaniom powoda Sąd dał wiarę jedynie w części - w jakiej pozostawały zgodne z ustalonym w sprawie stanem faktycznym, zeznaniami świadków i dokumentami zgromadzonymi w sprawie. Powód zeznał, że nie miał wiedzy na temat planów zawodowych R. G. (1) i Ż.. Wskazał, że rozmowy o zatrudnieniu w (...) podjął po otrzymaniu dyscyplinarki. Pracę w (...) rozpoczął w marcu 2019 r. Sąd nie dał wiary jego zeznaniom, że podczas spotkania - gdzie wybierano lokal dla nowej spółki - powód nie miał świadomości i wiedzy, że dotyczy to lokalizacji dla (...). Przeczą temu zeznania świadków, w tym chociażby nawet R. G. (1), a także zasady logiki w odniesieniu do stanu faktycznego ustalonego w sprawie. Powód zeznał również, że o powstaniu spółki dowiedział się dopiero w marcu 2019 r.

Sąd Rejonowy wskazał, że postępowanie w niniejszej sprawie było wywołane odwołaniem powoda od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd Rejonowy miał na uwadze, że zastosowany przez pracodawcę tryb rozwiązania umowy o pracę jest trybem szczególnym i bardzo rygorystycznym.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Prawidłowe rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. wymaga zarówno istnienia przyczyny rozwiązania umowy, która musi być uzasadniona, jak i zachowania wymogów formalnych. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności rozwiązania umowy od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy rozwiązanie umowy było uzasadnione. Wymogi formalne oświadczenia o rozwiązaniu umowy zostały sformułowane w art. 30 § 3-5 k.p. Zgodnie z powyższym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę rozwiązania umowy oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca zamieścił także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy.

Następnie Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z art. 52 § 2 rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie nie może nastąpić później niż z upływem miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy przytoczył orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym bieg miesięcznego terminu rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (wyrok SN z dnia 24 lipca 2009 r. I PK 44/09, podobnie wyrok SN z dnia 26 marca 1998 r. I PKN 5/98). W świetle powyższego dla rozpoczęcia biegu terminu miesięcznego nie jest istotny moment, w którym miały miejsce zdarzenia stanowiące podstawę rozwiązania umowy o pracę. Nie jest istotny również moment, w którym pracodawca uzyskał jakichkolwiek informacje na temat tych okoliczności, o ile nie są to informacje na tyle sprawdzone i wiarygodne, aby pracodawca mógł mieć pewność co do ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwany powziął informację o spotkaniach powoda z R. G. (1) i S. F. (1), osobami które prowadziły konkurencyjną działalność względem pozwanego, odpowiednio 5 lutego 2019 r. (o spotkaniu z dnia 31 stycznia 2019 r.) w dniu 12 lutego 2019 r. (o spotkaniu z dnia 18 stycznia 2019 r.). Po uzyskaniu przedmiotowych informacji w ramach prowadzonego postępowania wyjaśniającego potwierdzono udział powoda w procedurze. Niezwłocznie po tym fakcie w dniu 25 lutego 2019 r. pozwany przygotował oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym i podjął próbę jego doręczenia. Ostatecznie wręczone zostało w dniu 5 marca 2019 r. Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, że data w jakiej powód otrzymał oświadczenie uwzględniała jednomiesięczny termin do jego złożenia.

Sąd Rejonowy wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy jest dopuszczalne, jeżeli pracownik nie tylko obiektywnie naruszy podstawowe obowiązki pracownicze, ale nadto, gdy naruszenie to jest subiektywnie zawinione w stopniu ciężkim, zaś ocena stopnia winy pracownika musi być dokonywana z uwzględnieniem rodzaju pracy, zakresu odpowiedzialności, koniecznego zaufania pracodawcy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r. I PKN 850/00). Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia

podstawowych obowiązków pracowniczych jest również cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem (vide wyrok SN z dnia 01 grudnia 1998 r. I PKN 329/98, OSNAPiUS 2000/2/49) i towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika.

Pozwany zarzucił powodowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a w szczególności ciężkie naruszenie obowiązku dbania o dobro zakładu pracy i interes pracy poprzez udział w procedurze polegającej na organizacji przejścia grupy pracowników pracodawcy - w tym pracowników kluczowych dla prawidłowego funkcjonowania działalności pracodawcy, posiadających dostęp w szczególności do bazy klientów, informacji o działalności operacyjnej pracodawcy, do firmy prowadzącej działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pracodawcy, założonej przez byłych pracowników pracodawcy, w tym S. F. (1) i T. Ż. (1), w szczególności przez uczestnictwo w spotkaniach dotyczących działalności ww. firmy prowadzącej działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pracodawcy w trakcie godzin pracy i bez uzyskania zgody pracodawcy na jego opuszczenie (przykładowo w dniu 18 stycznia 2019 r.) bądź w trakcie zwolnienia lekarskiego (przykładowo w dniu 31 stycznia 2019 r.) co stanowiło istotne zagrożenie dla działalności pracodawcy i przejaw rażąco nielojalnego postępowania wobec pracodawcy.

Sąd Rejonowy przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe w sprawie, przesłuchał wielu świadków, powoda i zapoznał się z gromadzonymi w sprawie dokumentami. Powód podnosił, że stawiane mu zarzuty są bezpodstawne, a podane przyczyny nieprawdziwe i nierzeczywiste. Wskazywał również, że nie są one na tyle konkretne, by mógł się do nich odnieść. Konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, następuje poprzez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub wyniku ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. Ocena podanej w rozwiązaniu umowy przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę.

Sąd Rejonowy zważył, że stawiane powodowi zarzuty zostały w sposób wystarczający skonkretyzowane. Powód wskazywał, że zarzut udziału w procedurze polegającej na organizacji przejścia grupy pracowników pracodawcy w tym pracowników kluczowych dla prawidłowego funkcjonowania działalności pracodawcy, posiadających dostęp w szczególności do bazy klientów, informacji o działalności operacyjnej pracodawcy, do firmy prowadzącej działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pracodawcy, założonej przez byłych pracowników pracodawcy, w tym S. F. (1) i T. Ż. (1) jest bardzo ogólny. Działania takie podjęte zostały na spotkaniu w S. w dniu 11 grudnia 2018 r., a na tym spotkaniu nie był w ogóle obecny. Brał udział jedynie w oficjalnej Wigilii. Jak wynika jednak z prezentowanego przez pozwanego stanowiska zarzut taki nie został nigdy powodowi postawiony. Pozwany nigdy nie twierdził i nigdzie nie wskazywał, aby powód w tym spotkaniu uczestniczył. Przyczyną rozwiązania umowy nie był fakt udziału, czy nie w takim spotkaniu, ani nawet przygotowaniu planu prowadzenia działalności konkurencyjnej względem działalności pozwanego, ale faktyczne działania podjęte przez powoda, które zostały wskazane w dokumencie rozwiązującym umowę o pracę a wymienione jako: udział w spotkaniu w dniu 18 stycznia 2019 r., w trakcie godzin pracy i bez uzyskania zgody pracodawcy na jej opuszczenie oraz w dniu 31 stycznia 2019 r. w trakcie zwolnienia lekarskiego.

Treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wyznacza ramy prawne i faktyczne postępowania sądowego. W oświadczeniu pozwany określił jakie konkretne działania powoda doprowadziły pozwanego do podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Natomiast okoliczności prezentowane przez pozwanego w procesie a związane z okolicznościami powstania konkurencyjnej spółki nie stanowiły same w sobie zarzutu względem powoda, ale miały istotne znaczenie o tyle, że ukazywały kontekst związany z działaniami konkurencyjnymi byłych kluczowych pracowników pozwanego i osób z nimi współpracujących, nakreślając szerszy proces, który Sądowi urzędowo jest już znany z poprzednich postępowań sądowych. Wskazanie kontekstu szerszego w nawiązaniu do stawianych powodowi zarzutów było konieczne dla wykazania zastosowanego trybu rozwiązania umowy o pracę z powodem.

Okoliczności ustalone w trakcie postępowania dowodowego w niniejszym postępowaniu w ocenie Sądu Rejonowego potwierdziły, że w dniach wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powód brał udział w spotkaniach, razem z panem F. i panem G..

Powód został zaproszony na spotkanie w dniu 18 stycznia 2019 r. przez R. G. (1) w końcu grudnia 2018 r. Celem spotkania były oględziny terenu przy ul. (...) pod nową działalność (...). Powód zajmował się u pozwanego flotą samochodową, miał sprawdzić od strony technicznej czy w nowej lokalizacji może być warsztat samochodowy. Faktycznie powód na spotkanie się stawił, oglądał pomieszczenia na garaże w towarzystwie (...), K. G. (1), J. S., R. S. oraz K. G. (1), tj. w gronie osób powiązanych zarówno z nowo powstałymi spółkami jak i zaangażowanymi w organizację działalności (...) spółki (...). Co prawda powód w trakcie postępowania wskazywał, że nie miał wiedzy pod jaką działalność teren jest oglądany, że nie miał wiedzy o powstaniu nowej spółki, ale w świetle zeznań świadków, oświadczeń zgromadzonych w aktach i innych dokumentów Sąd nie dał wiary jego twierdzeniom. Niewątpliwie też powód w dniu 31 stycznia 2019 r. przebywając na zwolnieniu lekarskim i będąc w okresie wypowiedzenia wziął udział w z D. K. (1), któremu na tym spotkaniu R. G. (1) zaproponował przejście do (...), korzystniejsze finansowo i zawodowo warunki zatrudnienia. W tym dniu D. K. (2) uzyskał informację, kto z pracowników i czym będzie się zajmował w nowej spółce. Dowiedział się również, że powód miał zajmować się zakupem nowych aut do nowej firmy, tym czym powód zajmował się dotychczas u pozwanego. Po zakończeniu rozmowy z D. K. (1), powód dosiadł się do stolika R. G. (1) i kontynuowali spotkanie. Okoliczności te potwierdzają, że powód miał wiedzę na temat przejść pracowników i działalności konkurencyjnej rozwijanej przez G. i F.. Powód nie znalazł się tam przypadkowo, zwłaszcza w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim. W świetle znanych powodowi okoliczności, o przejmowaniu pracowników, o masowych odejściach do konkurencji i o tworzeniu konkurencyjnej spółki na bazie majątku i pracowników pozwanego pracodawca miał prawo uznać, że postępowanie powoda stanowi kolejne zagrożenie dla działalności pracodawcy i przejaw rażąco nielojalnego postępowania wobec pracodawcy, zwłaszcza że powód zajmował odpowiedzialne stanowisko w spółce. W ocenie Sądu działanie powoda było świadome i ukierunkowane na przejście do pracy do nowej spółki. Działal poza wiedzą pracodawcy i podejmował czynności na rzecz osób prowadzących proceder przejmowania pracowników, ruchomości i innego majątku pozwanego.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z art. 56 kodeksu pracy pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd Rejonowy powództwo o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie oddalił.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Koszty zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł na podstawie § 9 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804 j.t.) W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 lutego 2017 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011 nr 21-22, poz. 268) przyjęto, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata (tudzież radcy prawnego) z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w zw. z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 (tudzież analogicznie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia). Natomiast zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PZ 3/12, LEX nr 1168871 argumentacja prawna przedstawiona w przytoczonej uchwale ma zastosowanie w jednakowym stopniu do wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 471 k.p. Dlatego Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrównał stawkę zastępstwa procesowego w sprawie o odszkodowanie ze stawką w sprawach o przywrócenie do pracy, zasądzając od każdego powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł.

***Apelację od powyższego wyroku złożył powód, zaskarżając powyższy wyrok w całości, zarzucając mu:***

1. ***naruszenie art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego i wyrażonej w tym przepisie zasady swobodnej oceny dowodów w zw. z art. 30 § 4, art. 52 § 1 pkt. 1 oraz art. 52 § 2 Kodeksu pracy poprzez brak*** wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego w zakresie, w jakim wynikają z niego odmienne niż przyjęte przez Sąd I instancji wnioski, co dodatkowo nastąpiło pomimo dokonania przez Sąd innych fundamentalnych, a zarazem prawidłowych ustaleń faktycznych, co w konsekwencji doprowadziło również do sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego i wyciągnięcia z niego błędnych wniosków, co zaistniało w następujących zasadniczych zakresach:

a. ***ustalenie, że „data w jakiej powód otrzymał oświadczenie uwzględniała jednomiesięczny termin do jego złożenia”- podczas gdy prawidłowa ocena materiału dowodowego prowadzi do wniosku przeciwnego;***

b. ***ustalenie, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest rzeczywista prawdziwa i konkretna – co dokonano w sytuacji, gdy w oparciu o zaistniały w sprawie materiał dowodowy nie ma podstawy do uznania, że powód zwłaszcza umyślnie i aktywnie brał udział w procedurze opisanym w przyczynie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia,***

c. ***ustalenia, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wywodząc ocenę postępowania powoda nie tyle ze szczegółowej oceny jego postępowania, a poprzez rzutowanie oceny skali naruszeń obowiązków pracowniczych, jakich dopuścili się K. G., T. Ż. i S. F. na ocenę postępowania Powoda - z faktyczny pominięciem oceny stosunku psychicznego powoda do zarzucanych mu czynów oraz ewentualnej roli i znaczenia zachowania powoda.***

2. ***naruszenie art. 327<sup>1</sup> § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez sporządzenie uzasadnienia zaskarżonego wyroku w sposób nie odpowiadający wymaganiom, jakie stawia przedmiotowy przepis przy uwzględnieniu okoliczności i zarzutów szerzej opisanych w części 4 uzasadnienia niniejszej apelacji,***

3. ***naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 52 § 1 i § 2 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. poprzez niewłaściwe ich zastosowanie – co szczególnie przejawiało się w wadliwym rozumieniu - w połączeniu z zasadą wynikającą z postanowień art. 52 § 2 k.p.- pojęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych czy zasad ustalania miesięcznego terminu wskazanego w treści art. 52 § 2 k.p. - mając na uwadze okoliczności wskazane w uzasadnieniu tego zarzutu – 2 i 3 uzasadnienia apelacji.***

***Mając na uwadze ww. zarzuty, działając na podstawie art. 386 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, powód wniósł o:***

1. zmianę zaskarżonego Wyroku poprzez zasądzenie na rzecz Powoda kwoty 16 967 zł (tj. w wysokości doprecyzowanej na rozprawie w dniu 4 października 2021 roku) tytułem odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za czas opóźnienia liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty;

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za I instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;

4. przeprowadzenie rozprawy;



ewentualnie działając na podstawie art. 386 § 4 Kodeksu postępowania cywilnego o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu i doprecyzowaniu zarzutów skarżący wskazał, że nieprawidłowe jest ustalenie Sądu Rejonowego, że powód uczestniczył w opisanym w przyczynie rozwiązania umowy o pracę procederze — podczas, gdy analiza akt sprawy, a w tym stanowiące załącznik do pisma strony pozwanej z 9 listopada 2021 roku uzasadnienie wyroku Sądu z dnia 6 lipca 2021 roku, a wydanego w sprawie o sygn. VI P 8/19 w sprawie, w której powodami byli K. G., T. Ż. i S. F. jednoznacznie, opisuje zakres, sposób działania oraz skład osobowy grupy osób objętych procederem — przy czym w każdym przypadku do grupy tej nie został przypisany powód. Zdaniem strony powodowej jest to o tyle istotne, że zarówno w przedmiotowej sprawie jak i w sprawie w/w powodów składowi orzekającemu przewodniczyła ta sama osoba, a w treści uzasadnienia skarżonego wyroku znajduje się odwołanie do wiedzy znanej Sądowi z urzędu.

Następnie powód wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę nie był udział powoda w dwóch spotkaniach (18 i 30 stycznia 2019 r.), a udział w ściśle określonym procederze, którego tylko przejawem miał być udział w spotkaniach sugerując (używając słowa „przykładowo”, że takich nagannych spotkań było więcej niż tylko te wymienione. Tym samym dla wykazania prawdziwości przyczyny niezbędne jest wykazanie znacznie większej ilości faktów niż tylko wykazanie istnienia określonego procederu i udziału powoda w spotkaniach. W ocenie strony powodowej nie można przy tym pomijać, że pozwany tworzył tę przyczynę przez kilka tygodni a zatem powinien dołożyć szczególnej staranności, aby ją właściwie ukształtować (również poprzez odpowiedni dobór słów, aby spełniała ona powyższe wymogi. Inaczej można oceniać działanie pracodawcy, którego brak precyzji czy ścisłości wynikały z potrzeby szybkiego działania, a inaczej pracodawcy który deklaruje, że przeprowadzał postępowanie wyjaśniające.

Apelujący podkreślił również, że rolą pozwanego jest wykazanie prawdziwości tego co określono jako istotę zarzutu tj. udział w w/w procederze (czego nie uczyniono), a nie tylko udziału w dwóch spotkaniach nawet bez realnego powiązania zachowania powoda ze wcześniej powstałym procederem. W tych okolicznościach nie ma podstawy do twierdzenia, że w sposób świadomy, a zwłaszcza umyślny brał udział w w/w procederze — a tym samym przyczyna rozwiązania umowy nie jest prawdziwa. Co więcej w ocenie strony powodowej z oświadczeń i zeznań świadka D. K. wynika jednoznacznie, że nie było on świadkiem rozmowy powoda na spotkaniu w dniu 31 stycznia 2019 roku, a zatem pozwany pracodawca nie dysponował absolutnie żadną informacją (poza własnymi przypuszczeniami) pozwalającą na ustalenie, że powód podjął jakiegokolwiek działania umyślne przeciwko interesowi pracodawcy, a zwłaszcza takie, które były nakierowane na uzyskanie przez jego korzyści majątkowych.

Powód wskazał, że w tych okolicznościach nie można stawiać mu zarzutu niewłaściwego wykorzystania zwolnienia lekarskiego, skoro w żadnej mierze nie wykazano, że aktywność powoda w dniu 31 stycznia 2019 roku przyczyniła się do późniejszego powrotu do zdrowia Powoda. Sąd Rejonowy w treści uzasadnienia wyroku ustalił, że powód wykonywał pracę w sposób mobilny i faktycznie pracował w zadaniowym czasie pracy. Tym samym taki charakter pracy powoda był przecież akceptowany choćby przez jego bezpośrednią przełożoną. Nie można pomijać, że istota zadaniowego czasu pracy jest właśnie swoboda doboru sposobu wykonywania pracy. Celem zatrudnienia takiego pracownika jest przecież rozliczanie jego z wymiaru postawionych mu zadań.

W dalszej kolejności powód wskazał na pominięcie złożonych na piśmie zeznań świadka J. S. (k. 365), a zwłaszcza w zakresie, w jakim odpowiada on na pytania dotyczące okoliczności pojawienia się powoda na spotkaniu w dniu 18 stycznia 2019 roku oraz pasywnej roli powoda w prowadzonych rozmowach. W ocenie strony powodowej zeznania tego świadka korespondują z zeznaniami złożonymi w charakterze strony przez powoda na rozprawie w dniu 26 stycznia 2022 roku. Powód wskazał, że zestawienie tych dwóch zeznań w żadnej mierze nie pozwala na ustalenie, że powód umyślnie naruszał swoje obowiązki pracownicze zwłaszcza poprzez aktywny udział w przedmiotowym procederze, a tym bardziej że kierował się on nieakceptowalną motywacją do działania.

W zakresie zarzutu dotyczącego uzasadnienia wyroku powód wskazał, że Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku zasadniczą uwagę poświęcił opisowi i skutkom procederu, którego dopuścili się jego twórcy, natomiast przedstawił, w

bardzo ograniczonym zakresie, wyjaśnienie podstawy prawnej rozstrzygnięcia oraz podstawy faktycznej odnoszącej się ściśle do postępowania powoda, a nie skutków zaistniałego proceduru. Uzasadnienie zostało sporządzone w taki sposób, że Sąd Rejonowy przedstawił jedynie swoje wnioski wynikające z oceny materiału dowodowego, a uzasadniające je uwarunkowania tj. składające się na nie podstawy faktyczna i prawna nie zostały w zasadniczej mierze wyjaśnione, co czyni prawidłowym twierdzenie, że w zasadzie nie poddaje się ono pełnej kontroli instancyjnej. Zdaniem skarżącego uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie wskazuje, jakimi regułami wykładni kierował się Sąd Rejonowy w ocenie prawnej przyjętego stanu faktycznego, co pozwalałoby prześledzić tok myślowy i poprawność zastosowania poszczególnych regulacji prawnych (apelacja, k. 438-443v a.s.).

***W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych i o rozpoznanie sprawy na rozprawie.*** Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie pozwany podzielił ustalenia i motywy skarżonego wyroku Sądu Rejonowego. Wbrew zarzutom powoda strona pozwana wskazała, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę zostały wskazane w oświadczeniu pozwanego i były one dostatecznie konkretne i w pełni zrozumiałe dla powoda w stanie faktycznym sprawy. Oświadczenie pozwanego spełniało zatem wszystkie wymogi formalne przewidziane w art. 30 § 4 k.p. Zdaniem pozwanej powód nie przedstawił w apelacji przekonujących argumentów podważających ustalenia faktyczne Sądu I instancji. Wywody apelacji sprowadzają się do bezskutecznej polemiki z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi Sądu I instancji, wynikającymi z prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego.

W ocenie strony pozwanej analiza zarzutów powoda z perspektywy wymogów warunkujących skuteczne zakwestionowanie ustaleń faktycznych i oceny dowodów sądu I instancji wskazuje, że skarżący tym warunkom nie sprostał. Powód przedstawił bowiem jedynie swoją, alternatywną wobec oceny sądu I instancji wersję rozumienia dowodów. Jednakże w obowiązującej procedurze na stronie kwestionującej ustalenia Sądu I instancji (bezpośrednio stykającego się z dowodami i dokonującego ich swobodnej oceny) spoczywa ciężar dalej idący - wymóg wskazania, w skonkretyzowany sposób, gdzie i jak Sąd I instancji przekroczył granice swobodnej oceny dowodów.

Zdaniem strony pozwanej złożone do akt dokumenty, jak również spójne, logiczne, wzajemnie uzupełniające się i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego zeznania licznych świadków strony pozwanej potwierdziły udział powoda w procedurze, polegającym na organizacji przejścia grupy pracowników pozwanego do firmy (...) prowadzącej działalność konkurencyjną w stosunku do pozwanego, założonej przez S. F. (1) i T. Ż. (1), w szczególności poprzez uczestnictwo w spotkaniach dot. działalności (...) w trakcie godzin pracy i bez uzyskania zgody pracodawcy na jego opuszczenie (w dniu 18 stycznia 2019 r.), jak również w trakcie zwolnienia lekarskiego (w dniu 31 stycznia 2019 r.). Pozwany przytoczył relewantne zeznania świadków w tym zakresie. W ocenie strony pozwanej w przeciwieństwie do ww. szczegółowych, spójnych i wzajemnie uzupełniających się zeznań świadków pozwanego, zeznania świadków strony powodowej, w tym J. S., jak również wyjaśnienia samego powoda, były mętne, wzajemnie sprzeczne, ogólnikowe i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego. Świadczenie strony powodowej przeszli do (...) i w większości nadal są pracownikami (...). Nie zasługiwały na wiarę przytoczone w apelacji powoda pisemne zeznania J. S..

W ocenie strony pozwanej prawidłowość ustaleń faktycznych Sądu I instancji poczynionych w niniejszej sprawie dodatkowo potwierdza okoliczność, że są one zbieżne z przywołanymi w apelacji ustaleniami faktycznymi poczynionymi w sprawie VI P 8/19. Prawomocnym wyrokiem z dnia 6 lipca 2021 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Praga-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, na tle częściowo tożsamego stanu faktycznego do stanu faktycznego niniejszej sprawy, oddalił powództwa byłych pracowników pozwanego S. F. (1), T. Ż. (1) oraz K. G. (1) przeciwko pozwanemu o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia. Zgodnie z art. 244 §1 kpc dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania, stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone. Prawomocny wyrok sądowy wraz z pisemnym uzasadnieniem niewątpliwie stanowią dokument urzędowy. W konsekwencji przywołane powyżej ustalenia faktyczne poczynione w sprawie VIP 8/19

zawarte w prawomocnym Wyroku korzystają z domniemania prawdziwości. Zdaniem strony pozwanej powód nie obalił ww. domniemania w apelacji.

Pozwana wskazała, że słusznie przyjął Sąd I instancji, że termin z art. 52 § 2 Kodeksu

pracy został zachowany. Przeciwnie argumenty powoda podniesione w apelacji nie przekonują.

Zdaniem strony pozwanej działania powoda i innych kluczowych pracowników pozwanego stanowiły poważne i realne naruszenie oraz zagrożenie interesów pozwanego (odpowiedź na apelację, k. 450-471 a.s..

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

**Apelacja powoda była niezasadna.**

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił ustalenia w zakresie stanu faktycznego oraz zastosował przepisy, skutkiem czego zaskarżony wyrok zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i aprobuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, nie zachodzi zatem potrzeba ich szczegółowego powtarzania (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 521/98). Sąd Okręgowy podziela argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, przyjmując ustalenia i oceny tego Sądu za własne w myśl art. 387 § 2<sup>1</sup> pkt 1 i 2 k.p.c.

Zdaniem Sądu Okręgowego niezasadna jest argumentacja skarżącego odnośnie dokonania błędnych ustaleń faktycznych przez Sąd Rejonowy i uznania, że przyczyna rozwiązania umowy była konkretna i prawdziwa, bowiem powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz że miesięczny termin z art. 52 k.p. został zachowany przez stronę pozwaną.

Dokonane w tym zakresie ustalenia stanu faktycznego Sądu Rejonowego należało w całości podzielić. Sąd Okręgowy nie znalazł żadnych podstaw do uwzględnienia podniesionego przez powoda zarzutu błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Zdaniem Sądu Okręgowego rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było uzasadnione.

Powód nie wskazał dokonania przez Sąd I instancji konkretnych naruszeń, jedynie powołał się na błędną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego przez Sąd I instancji. Zarzut naruszenia przepisu prawa procesowego art. 233 § 1 k.p.c. nie mógł zostać uznany za zasadny. Celem postępowania apelacyjnego jest ponowne rozpoznanie sprawy pod względem faktycznym i prawnym, przy czym ocena zarzutów odnoszących się do naruszenia prawa materialnego może być dokonana jedynie na podstawie prawidłowo ustalonego stanu faktycznego sprawy.

W myśl 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. Podkreślić należy, że kontrola instancyjna ogranicza się w tym przypadku tylko do zbadania poprawności logicznego rozumowania sądu I instancji. 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. wyr. SN z dnia 6 listopada 2003 roku, 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 nie 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 dnia 23 stycznia 2001 roku, IV CKN 970/00, niepubl.; wyr. SN z dnia 27 września 2002 roku, II CKN 817/00). Zarzut z art. 233 § 1 kpc nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego przyjętego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów (tak SA we Wrocławiu w wyroku z dnia 31 lipca 2013 r, I ACa 698/13, Lex nr 1369457).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Sąd I instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów. Zastosowane kryteria oceny również nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości. Sąd Rejonowy przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, następnie prawidłowo i szczegółowo ocenił zeznania świadków w sposób konkretny i rzeczowy oraz wskazał precyzyjnie zeznania świadków, na których oparł się przy wydawaniu wyroku.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się więc ostać. Apelujący za ledwie przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego, w szczególności subiektywną ocenę oświadczeń woli składanych przez strony postępowania i zeznań świadków oraz ich interpretację.

Zdaniem Sądu Okręgowego za prawidłowe należało uznać stwierdzenie Sądu Rejonowego, że w dniu 18 stycznia 2019 r. w trakcie godzin pracy i bez uzyskania zgody pracodawcy na jego opuszczenie, jak również w trakcie zwolnienia lekarskiego w dniu 31 stycznia 2019 r. uczestniczył w spotkaniach dotyczących przejścia do spółki (...). Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, że z uwagi na przebieg tych spotkań należało stwierdzić, że powód miał wiedzę na temat przejęć pracowników i działalności konkurencyjnego wobec jego ówczesnego pracodawcy – pozwanej spółki (...) sp. z o.o. rozwijanej przez G. i F.. Wbrew twierdzeniom skarżącego, sam fakt, że powód nie odgrywał wiodącej roli w rozwoju spółki konkurencyjnej (...) jako współtwórca, nie może wskazywać na brak jego udziału w tym procederze, ponieważ z ustalonego stanu faktycznego wynika, że brał on czynny udział w spotkaniach dotyczących jej organizacji i działalności podczas zatrudnienia w pozwanej (...) sp. z o.o., co z pewnością stanowiło naruszenie jego obowiązków pracowniczych.

Wskazać należy, że w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, dokonał wyczerpujących i szczegółowych ustaleń faktycznych, które w konsekwencji skutkowały wyprowadzeniem logicznie prawidłowych, a przy tym trafnych i niesprzecznych wniosków. Ponadto dokładnie i wnikliwie przeanalizował zeznania stron i świadków, a w pisemnym uzasadnieniu wyroku przytoczył argumenty uzasadniające dokonaną przez siebie ocenę. Sąd II instancji jest zdania, że naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie można upatrywać w takiej ocenie materiału dowodowego, która jest logiczna, zgodna ze wskazaniami doświadczenia życiowego oraz dokonana w sposób wszechstronny, ale niezgodnie z wolą strony pozwanej. W związku z tym należy uznać, że zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 52 k.p., nakazujący stwierdzenie, że nastąpiło przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy - w kontekście zebranego materiału dowodowego i dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny jest niezasadny.

Niezasadny jest również zarzut naruszenia prawa materialnego tj. art. 52 § 1 i 2 k.p. Jeśli chodzi o samą treść rozwiązania umowy o pracę to wbrew twierdzeniom strony powodowej pozwana wskazała konkretną przyczynę. Pracodawca w sposób konkretny określił, dlaczego rozwiązuje umowę o pracę z wieloletnim pracownikiem z powodu naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i nie został w tym zakresie przekroczony miesięczny termin od dowiedzenia się przez osobę kompetentną do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zgodnie z przepisem 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W zakresie wykładni tego przepisu należy wskazać na ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych, które wyraźnie wskazuje, że datą końcową, od której liczymy miesięczny termin do dowiedzenia się o przyczynie rozwiązania umowy są konkretne wiadomości i konkretnie sprawdzone postępowanie dowodowe. Przez uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy należy rozumieć uzyskanie odpowiednio pewnej wiadomości o faktach, z których

przy prawidłowym rozumowaniu należy wyciągać wniosek o istnieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zatem przez wyrażenie "uzyskanie przez pracodawcę wiadomości" (art. 52 § 2 k.p.) należy też rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (Postanowienie SN z 18.01.2022 r., II PSK 280/21, LEX nr 3370254). Miesięczny termin należy liczyć od uzyskania przez pracodawcę sprawdzonych, pewnych, zweryfikowanych informacji o okoliczności, która uzasadnia rozwiązanie umowy (Wyrok SN z 8.02.2022 r., I PSKP 52/21, LEX nr 3343351). Zgodnie z powyższymi poglądami w tym zakresie Sąd Rejonowy również dokonał prawidłowych ustaleń.

Odnosząc się natomiast do wystąpienia przesłanki rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika określonej w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. tj. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, Sąd Okręgowy wskazuje, że kodeks pracy w żadnym ze swoich przepisów nie stanowi co jest podstawowym obowiązkiem pracownika. Jednak odwołując się do art. 100 k.p. należy uznać, że § 2 pkt 4 pracownik musi dbać o dobro zakładu pracy, czyli działać na korzyść pracodawcy i wypełniać swoje obowiązki oraz chronić jego mienie. W ocenie Sądu Okręgowego udział w procedurze przejścia pracowników pracodawcy w tym pracowników kluczowych dla prawidłowego działania pracodawcy (...) sp. z o.o., w którym to procedurze uczestniczył powód stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, a mianowicie art. 100 § 2 pkt 4 k.p. przede wszystkim w zakresie obowiązku dbania o dobro pracodawcy.

W zakresie dopuszczenia się ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych ponadto należy wskazać, że orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że do spełnienia warunku zasadnego zwolnienia pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo), o której istnieniu wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika (Wyrok SN z 15.12.2021 r., I NSNc 199/21, LEX nr 3274849). Sąd Rejonowy również w tym zakresie w sposób należyty ocenił postępowanie powoda. Udział powoda we wskazywanym procedurze był świadomy. W ocenie Sądu Okręgowego postępowanie przed Sądem I instancji wykazało, iż istniał proceder polegający na organizacji przejścia grupy pracowników do (...), która prowadzi działalność konkurencyjną do działalności pozwanej spółki, a konkurencyjna firma była założona przez F. i Ż. postępowanie dowodowe wykazało, że P. B. uczestniczył w wyżej wymienionym procedurze w tym poprzez spotkania w godzinach pracy u pozwanej i w trakcie zwolnienia lekarskiego. W tym zakresie w naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych powoda należy dopatrywać się jego winy umyślnej. Nie ma znaczenia w tym zakresie podnoszony przez stronę powodową w apelacji fakt, że nie był on współtwórcą konkurencyjnej spółki (...), postępowanie dowodowe wykazało bowiem, że brał on udział w jej rozwoju i organizacji poprzez udział w wykazanych spotkaniach i mając świadomość o chęci przejęcia pracowników i danych jego ówczesnego pracodawcy przez tworzącą się konkurencyjną spółkę. Ilość spotkań i częstotliwość działań powoda nie miała znaczenia, zostało bowiem wykazane, że działalnie jego nie było jednorazowe i nieumyślne. W ten sposób w ocenie Sądu Okręgowego powód naruszył obowiązek dbałości o dobro pracodawcy, a więc miało to negatywne skutki dla działań pozwanego ponadto postępowanie dowodowe wykazało, że działał świadomie i został zachowany termin miesięczny od dowiedzenia się i nie został naruszony art. 52 k.p.

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy oparł się na ustaleniach znanych Sądowi z urzędu z innych postępowań sądowych w szczególności sprawy o sygnaturze VI 8/19 dotyczących innych pracowników pozwanej spółki (...) sp. z o.o. i wydarzeń powiązanych z niniejszą sprawą. Sąd Rejonowy prawidłowo odniósł się do tych ustaleń w kontekście działań powoda, wobec czego nie dopuścił się w tym zakresie żadnych uchybień.

W zakresie zarzutu dotyczącego naruszenia art. 327<sup>1</sup> § 1 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia zaskarżonego wyroku w sposób nieodpowiadający wymaganiom ustawowym należy również uznać za bezzasadny. Sąd rozpoznający sprawę nie musi odnieść się do każdego z przeprowadzonych dowodów z osobna, wystarczające jest, aby zostało wyjaśnione, jak ocenił materiał dowodowy, wskazując którym dowodom dał wiarę i z jakich przyczyn innym nie dał wiary. Wbrew twierdzeniom powoda Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał podstawę faktyczną rozstrzygnięcia i wyjaśnił podstawę prawną wyroku. W tym zakresie Sąd

Rejonowy przytoczył odpowiednie przepisy i odnoszące się do nich orzecznictwo, następnie powyższe odniósł do ustalonego stanu faktycznego. Nie można zgodzić się ze stroną powodową, iż Sąd Rejonowy w bardzo ograniczonym zakresie wyjaśnił podstawę prawną i faktyczną odnoszącą się ściśle do postępowania powoda. Sąd Rejonowy wprawdzie opierał się również na ustaleniach z rozstrzygnięcia w sprawie VI P 8/19, jednakże w niniejszej sprawie szczegółowo opisał zachowanie powoda, ocenił je na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego i odniósł się w tym zakresie do przytoczonych przepisów i poglądów orzecznictwa. Ponadto należy zauważyć, że zarzut naruszenia art. 327 <sup>1</sup>§ 1 k.p.c. może być uzasadniony jedynie wyjątkowo, gdy konstrukcja pisemnych motywów orzeczenia Sądu niższej instancji jest tak wadliwa, iż nie zawierają one danych pozwalających na przeprowadzenie na ich podstawie kontroli instancyjnej orzeczenia. Nieco inaczej kwestię tę ujmując, zarzut naruszenia tego przepisu jest uzasadniony wtedy, gdy uzasadnienie wyroku nie pozwala na stwierdzenie czy Sąd prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego i (lub) procesowego (Wyrok SA w Krakowie z 26.11.2021 r., I AGa 50/21, LEX nr 3302169). W niniejszej sprawie wbrew twierdzeniom powoda nie zachodzi powyższa sytuacja, Sąd wskazał przepisy prawa, na których się opierał i odniósł je do ustalonego stanu faktycznego wobec powyższego możliwe było przeprowadzenie na podstawie uzasadnienia zaskarżonego wyroku kontroli instancyjnej.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, iż skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe, gdyż Sąd ten na podstawie materiału dowodowego wyczerpująco i precyzyjnie ustalił stan faktyczny, jak również zasadnie i adekwatnie do ustalonego stanu faktycznego wskazał przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Zarzuty powoda podniesione w apelacji stanowiły natomiast jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego, a powód nie wykazał zasadności prezentowanej linii argumentacyjnej. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną, o czym orzekł w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 265).