

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 14 grudnia 2022 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt XP 320/22 z powództwa E. B. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pkt I oddalił powództwo, w pkt II zasądził od E. B. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. kwotę 180,00 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

W dniu 23 listopada 2012 roku powódka zawarła umowę o telepracę z (...) Spółką z o.o. na stanowisku specjalisty ds. obsługi klienta w pełnym wymiarze czasu pracy na czas określony do 15 czerwca 2013 roku. Wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 3.916 złotych brutto miesięcznie. Nadto w skład wynagrodzenia wchodziła prowizja w wysokości 0,8% wartości netto zamówień naliczanych od nowo pozyskanych firm z rynku czeskiego za wyjątkiem enumeratywnie wskazanych w umowie podmiotów oraz premia uznaniowa.

Aneksy do umowy o telepracę były zawierane w dniach 21 grudnia 2012 roku, 17 czerwca 2013 roku na tożsamych warunkach, jak umowa z 23 listopada 2012 roku.

W dniu 16 czerwca 2014 roku powódka zawarła umowę o telepracę z (...) Spółką z o.o. na stanowisku specjalisty ds. obsługi klienta w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony. Wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 3.916 złotych brutto miesięcznie. Nadto w skład wynagrodzenia wchodziła prowizja w wysokości 0,8% wartości netto zamówień naliczanych od nowo pozyskanych firm z rynku czeskiego, za wyjątkiem enumeratywnie wskazanych w umowie podmiotów oraz premia uznaniowa.

Aneksem z dnia 2 lipca 2018 roku powódka była zatrudniona na stanowisku (...) S. Manager.

W dniu 20 stycznia 2021 roku powódka zawarła z (...) Spółką z o.o., powstałą w wyniku przekształcenia (...) Spółki z o.o., aneks do umowy o telepracę, na mocy którego prowizja wynosiła 0,45% netto wartości sprzedaży z rynku czeskiego.

Na stanowisku specjalisty ds. obsługi klienta do zadań powódki należała obsługa klientów rynku czeskiego, przyjmowanie zleceń, umawianie dostaw, przekazywanie ofert handlowych, pozyskiwanie nowych klientów. Powódka jako (...) S. Manager była odpowiedzialna za kierowanie działem sprzedaży na rynek czeski, nadzór nad podległymi pracownikami, obsługę sprzedażową klientów rynku czeskiego: przyjmowanie zleceń, wycenę, nadzorowanie obiegu dokumentów, znajdowanie nowych klientów i budowanie relacji handlowych, prowadzenie korespondencji, monitorowanie rozliczeń finansowych z klientem. Jako manager powódka obsługiwała klientów, układała współpracę z grupą. Powódka była pośrednikiem między klientem, a produkcją i handlem.

W pozwanej spółce managerowie rynku są odpowiedzialni za pozyskiwanie klientów, zleceń, mają kontakt z klientami oraz ustalają warunki handlowe zgodnie z wytycznymi od przełożonych. Osoby należące do zespołu danego rynku przygotowują oferty, zlecenia. Manager ma bezpośredni kontakt z klientem, uzgadnia warunki handlowe.

Powódka współpracowała z A. K. (1). Pełnił on funkcję przedstawiciela handlowego, miał bezpośredni kontakt z klientami na rynku czeskim, odwiedzał klientów, organizował sprzedaż, zdobywał nowych klientów. Powódka utrzymywała kontakt telefoniczny z klientami. Nie mieli zakazu konkurencji w pozwanej spółce. W umowie nie było wskazane, że powódka nie może współpracować z innymi firmami. W ramach realizowanych zadań powódka i A. K. (1) byli bardzo związani, tworzyli duet. Zadeklarowali, że znają język czeski i będą budowali rynek czeski.

Poza powódką kontakt z firmami czeskimi mieli M. P. (z d. S.) i Ł. J. (1) – pracownicy powódki. Powódka, A. K. (1) i M. P. znali język czeski w firmie (...).

Zdarzały się anulowane zamówienia. Jednakże były to sporadyczne przypadki. Odsetek wycofanych zleceń był niewielki w odniesieniu do całości. Zdarzały się także opóźnienia w realizacji zamówień, jednakże nie było to nagminne. Było to zgłaszane do prezesa. Spółka podejmowała w związku z tym działania. Problemy z zamówieniami dotyczyły braku komponentów na rynku u dostawców. Wszyscy producenci okienni mieli taki sam problem. Sytuacje takie miały miejsce każdego roku, o różnych porach, także w 2022 roku.

Na przestrzeni lat 2020-2022 z pozwanej spółki do firmy (...) przeszli dyrektor generalny K. G. (1), kierownik D. IT M. N., Technolog PCV A. R., Kierownik Produkcji (...) T. H., Kierownik Produkcji (...) A. S., Kierownik Serwisu (...) oraz D. M.. Wskazane osoby są zatrudnione w firmie (...) na tożsamych stanowiskach jakie zajmowały w pozwanej spółce. Osoby te nie były odpowiedzialne za pozyskiwanie klientów z rynku czeskiego. Pozyskiwaniem klientów i bezpośrednio obsługą zajmują się managerowie rynków. Klienci w sprawach handlowych kontaktują się z tylko z danym managerem rynku. Inni pracownicy poza managerem nie są w stanie pozyskać klientów innych firm. Za pozyskiwanie klientów dla H. była odpowiedzialna powódka i A. K. (1).

Pismem z dnia 17 marca 2021 roku pozwana spółka rozwiązała z Kierownikiem Produkcji aluminium I. G. (1) umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z uwagi na działanie na niekorzyść firmy polegające na werbowaniu pracowników (...) Spółki z o.o. do firmy konkurencyjnej, co stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Obecnie jest on Kierownikiem Produkcji aluminium w firmie (...). Sąd Rejonowy w Przemysłu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo I. G. (1) o zapłatę odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. Apelacja powoda w tamtejszej sprawie została oddalona.

Obecnie również A. K. (1) jest zatrudniony w firmie (...). Umowa została zawarta 7 maja 2022 roku.

Na początku 2022 roku prezes zarządu pozwanej oraz dyrektor handlowy A. M. (1) uzyskali informacje, że zarządzana przez byłego pracownika pozwanej - K. G. (1) konkurencyjna firma (...) próbuje pozyskać rynek czeski spółki (...).

Przedmiotem działalności firmy (...) jest produkcja odlewnicza elementów żeliwnych, spółka prowadzi działalność ludwisarską oraz produkcję stolarki aluminiowej rozpoczętej w lutym 2022 roku z przeznaczeniem na rynek krajowy oraz zagraniczny. Jednymi z kontrahentów spółki są G. C., s.r.o., R. S. s.r.o., D. u S., O., B. oraz (...) J.. Pierwsze zamówienia dotyczące R. S. s.r.o. oraz D. u S. wpłynęły do firmy (...) w końcu grudnia 2021 roku, zaś od pozostałych podmiotów od końca stycznia 2022 roku. Na przestrzeni lat 2021/2022 została otworzona hala, w której jest produkowana stolarka aluminium, zaś od maja stolarka PCV.

Początkowo nie zostały podjęte żadne działania. Osoby obsługujące rynek czeski cieszyły się dużym zaufaniem ze strony prezesa zarządu spółki. Powódka nie była postrzegana jako osoba, która mogłaby działać na niekorzyść spółki (...).

Powódka była uważana za jednego z najlepszych pracowników. Nie spodziewano się wypowiedzenia przez nią umowy. Relacje dyrektora z powódką były bardzo dobre, nie było żadnego konfliktu z powódką. Pracownicy powódki byli najlepszymi pracownikami, najlepiej wynagradzanymi. Byli brani jako przykład w firmie. Nie było zastrzeżeń do pracy powódki.

Współpraca między managerami, a A. M. (1) przebiega pomyślnie. Na bieżąco rozwiązywane są trudniejsze problemy. Zarówno z dyrektorem, jak i właścicielem można porozmawiać w każdej chwili. Decyzje są podejmowane szybko i sprawnie.

Informacje o współpracy powódki z firmą konkurencyjną prezes zarządu uzyskał od kierowców pozwanej. Zauważyli oni na stojakach pozwanej towar konkurencyjnej firmy.

Kolejnym niepokojącym dla spółki zdarzeniem było pojawienie się transportu do firm mających siedzibę w Czechach – G. C., s.r.o., R. S. s.r.o., D. u S., O., B. oraz (...) J. na giełdzie zamówień. Jako miejsce załadunku wskazano O., gdzie mieści się siedziba firmy (...). Wskazane podmioty są klientami pozwanej spółki. Zamówienie trafiło także do pozwanej. Wymienieni kontrahenci od 10 lat realizowali zamówienia w H.. Zlecenie dotyczyło dostarczenia stolarki aluminiowej do czołowych klientów pozwanej.

W połowie marca 2022 roku odbyło się spotkanie powódki, A. K. (1) oraz A. M. (1) w związku z udostępnieniem listy klientów powódki innym managerom. Powódka miała o to żal do przełożonego. Bazy klientów są dostępne dla managerów, są własnością firmy. Dane kontrahentów z innych rynków są dostępne dla pozostałych managerów. Informacje odnośnie do klientów z poszczególnych rynków są dostępne jedynie na poziomie managerskim.

W marcu 2022 roku odbyło się spotkanie prezesa zarządu pozwanej spółki, powódki i A. K. (1) w celu weryfikacji pojawiających się informacji o doręczaniu kontrahentom z rynku czeskiego produktów innej firmy. Prezes pytał o kontakt z K. G. (1) i innymi dyrektorami handlowymi z H., czy powódka lub A. K. (1) otrzymali jakieś propozycje, czy doszło do współpracy. Oboje zaprzeczyli.

Powódka i A. K. (1) podkreślali, że są związani z klientami, że klienci są i będą lojalni.

Po tym spotkaniu dyrektor handlowy A. M. (1) zwrócił się o założenie podglądu do skrzynki poczty elektronicznej powódki i A. K. (1).

W dniu 4 kwietnia 2022 roku firma (...) (największy klient pozwanej na rynku czeskim) przesłała do powódki, za pośrednictwem poczty elektronicznej, zamówienie. Powódka w tym samym dniu przekierowała wiadomość do jednego z podległych jej pracowników – Ł. J. (1). Do wiadomości załączono zamówienie, z treści którego wynika, że klientem i realizującym dostawę jest KAW-MET. Wskazany w wiadomości przez firmę (...) numer zamówienia jest tożsamy z numerem wskazanym w uwagach w załączonym zamówieniu. Było to zamówienie na szkło, były wskazane wymiary szkła, złożenie szkła. Zamówienie było złożone w firmie (...) w marcu 2022 roku. Ł. J. (1) rozmawiał o otrzymanej wiadomości z powódką, do której miał zaufanie. Była to dla niego zaskakująca sytuacja. Powódka powiedziała, żeby nikomu nie mówić o tej sytuacji, a zwłaszcza prezesowi, żeby nikt się o tym nie dowiedział, jedynie osoby z działu. Powódka użyła sformułowania „bo inaczej mogą nas wszystkich wyrzucić”.

O otrzymanej wiadomości Ł. J. (1) poinformował prezesa i dyrektora na początku maja 2022 roku. Zarówno A. M. (1), jak i prezes zarządu pozwanej mieli wiedzę o jej przekazaniu Ł. J. (1) już w kwietniu 2022 roku. Ta informacja nie została ujawniona wśród pracowników. Pracownik opowiedział o zaistniałej sytuacji prezesowi i A. M. (1) dopiero po rozwiązaniu umowy z powódką. Następnego dnia po złożeniu wypowiedzenia przez powódkę Ł. J. (1) opowiedział o otrzymanej wiadomości z zamówieniem od firmy (...) oraz o prośbie powódki, aby nikomu o tym nie mówić, gdyż w przeciwnym wypadku wszyscy zostaną zwolnieni. Pracownik powiedział to bezpośrednio A. M. (1). Wskazał, że powódka w rozmowie z podwładnym powiedziała, że spróbuje to wyjaśnić. Powiedział, że został zastraszonej przez powódkę utratą pracy. Później powódka i A. K. (1) zostali zaproszeni na spotkanie w celu wyjaśnienia zaistniałej sytuacji.

Nie było takich sytuacji, aby pozwana spółka realizowała zamówienia innych podmiotów.

Managerowie odpowiedzialni za inne rynki nie przesyłali wycofywanych zamówień do innych firm, aby zrealizowały dane zlecenie.

Jedynie na rynku czeskim doszło do takiej sytuacji, że firma (...) lub K. G. (1) przejęli klienta. Po odejściu managera rynku niemieckiego i angielskiego nie było takich sytuacji.

W dniu 5 maja 2022 roku o godzinie 15:20 przełożony powódki A. M. (1) przesłał do powódki oraz A. K. (1) wiadomość, za pośrednictwem poczty elektronicznej, z informacją o zaplanowanym na 9 maja 2022 roku spotkaniu dotyczącym działu czeskiego. Jako przedmiot spotkania zostały wskazane: nowo wdrażane produkty D., alternatywne rozwiązanie

dla „okna kontenerowego” klient E., omówienie celów sprzedaży, strategia sprzedaży, jakość produktów H. (feedback od klientów), omówienie ogólnych problemów. Wskazano również, że obecność na spotkaniu jest obowiązkowa i zwrócono się o potwierdzenie obecności.

Dotychczas takie formy nie były stosowane, a spotkania odbywały się w formie wideokonferencji lub telefonicznie.

Powódka przyjeżdżała do firmy 1- 3 razy w roku.

Powódka nie skontaktowała się z bezpośrednim przełożonym ani z prezesem zarządu w sprawie spotkania. Nie zwróciła się o zmianę formy lub terminu spotkania. Wcześniej często telefonowała, również w błahych sprawach.

W dniu 5 maja 2022 roku o godzinie 20:16 powódka, za pośrednictwem poczty elektronicznej, przesłała do A. M. (1) oraz do A. P. wiadomość z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. W załączniku dodany został skan pisma zatytułowanego „Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron”. W jego treści powódka wskazała jako proponowany termin rozwiązania umowy 31 maja 2022 roku. W razie braku wyrażenia zgody przez pracodawcę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron zwróciła się o potraktowanie pisma jako wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Zgodnie z treścią wiadomości oryginał załączonego pisma miał zostać przesłany listem poleconym kolejnego dnia.

W odpowiedzi na maila powódki, prezes zarządu w tym samym dniu tj. 5 maja 2022 roku o godz. 23:30 za pośrednictwem poczty elektronicznej poinformował powódkę, że wysłał rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. S. pisma został załączony do wiadomości przesłanej na adres poczty elektronicznej powódki. Oryginał pisma został nadany za pośrednictwem Poczty Polskiej w dniu 6 maja 2022 roku i doręczony na adres powódki.

Pismem z dnia 5 maja 2022 roku Prezes Zarządu działający w imieniu (...) Spółki z o.o. rozwiązał z powódką umowę o pracę zawartą w dniu 16 czerwca 2014 roku

**w trybie art. 52 § 1 k.p. bez okresu wypowiedzenia** z powodu naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, przede wszystkim zasady lojalności, wykorzystywania wiedzy zdobytej u pracodawcy do prowadzenia działalności konkurencyjnej firmy, co skutkowało poważnym zagrożeniem interesów pracodawcy.

Wyznaczone spotkanie nie odbyło się.

Po zakończeniu pracy w pozwanej spółce przez powódkę, wiadomości dotyczące innych podmiotów były wysyłane do pozwanej zarówno na nieobsługiwaną już skrzynkę powódki, jak i do innych pracowników. Wśród adresatów wiadomości był też wskazany adres używany przez powódkę w firmie (...). Wiadomości dotyczyły głównie oferty W. albo były omyłkowo wysyłane na skrzynki pracowników lub powódki. Wcześniej nie było takich sytuacji, aby klienci błędnie przysyłali oferty. Managerowie innych rynków nie otrzymywali zamówień dotyczących innych firm na swoje skrzynki poczty elektronicznej.

Na adres poczty elektronicznej powódki były przysyłane wiadomości z zamówieniami firm konkurencyjnych. Były to zamawiane w innych firmach elementy okien.

Kontrahenci prowadzili także początkowo korespondencję elektroniczną z powódką i pracownikiem pozwanej. Kolejna wiadomość była przesyłana na adres (...), do adresata oznaczonego jako E.. W dalszej kolejności zapytanie odnośnie do zamówienia, w tym samym wątku było kierowane na skrzynkę poczty elektronicznej powódki w domenie pozwanej.

W. to marka firmy (...), nazwa własna produkowanego przez spółkę produktu.

Po wypowiedzeniu umowy powódce M. P., A. M. (1) oraz A. P. odbyli spotkania z kontrahentami, celem zapewnienia o kontynuacji współpracy po odejściu powódki. Spotkania miały miejsce w drugiej połowie maja. Podczas wizyt u klientów, w tym firmy (...), otrzymali informację, że kontrahenci otrzymywali oferty od powódki i A. K. (1) z innych firm – w tym W.. W spotkaniu z jednym z kluczowych klientów pozwanej (E.), które odbyło się na początku maja

2022 roku uczestniczyła także manager rynku niemieckiego – E. T.. Podczas spotkania uzyskano informacje, że ponad miesiąc wcześniej klient otrzymał okno testowe z firmy (...). Kontrahent wskazał, że produkt został zaoferowany przez powódkę i A. K. (1) i został dostarczony na ponad miesiąc przed spotkaniem. W spotkaniu brał udział właściciel firmy. Osoba odpowiedzialna za produkcję pokazała dostarczone okno jako okno testowe. Właściciel firmy nie określił udziału powódki, wskazane zostało, że powódka i A. K. (1) byli osobami kontaktowymi. Podczas rozmowy padło nazwisko powódki. Podczas spotkań z kontrahentami wskazywali oni, że powódka informowała ich, że współpraca będzie musiała być zakończona ponieważ w pozwanej spółce są problemy i będą dalsze, że trzeba liczyć się z tym, że będą problemy z dostawami.

Informacje o oferowaniu przez powódkę i A. K. (1) czeskim kontrahentom produktów z firmy konkurencyjnej prezes zarządu pozwanej otrzymał po wizycie w 6 firmach. Generują one 20% przychodu z rynku czeskiego. Przedstawiciele H. dementowali informacje o problemach spółki. Współpraca z klientami układała się dobrze. Powódka przedstawiła, że pozwana spółka ma problemy, przez co nie realizuje zamówień. Wskazywała, że w spółce (...) źle się dzieje, że pojawiły się także problemy finansowe i powiedziała, że zna firmę, która zaoferuje klientom dobrą obsługę i należy się przekierować do innej firmy. Podczas spotkań klienci byli zdziwieni, że taka sytuacja zaistniała. Takie działanie powódki miało miejsce u wszystkich klientów pozwanej.

W dniu 11 maja 2022 roku K. G. (1) przesłał do powódki pocztą elektroniczną wiadomość, w której poinformował, że dowiedział się o potraktowaniu powódki przez właściciela pozwanej spółki. Wskazał, że otwiera fabrykę produkującą stolarkę i w związku z tym chciałby zaproponować powódce, której profesjonalizm i zaangażowanie cenil, współpracę.

Powódka od 2 czerwca 2022 roku ma zawartą umowę o współpracy z KAW-MET. Jej współpraca opiera się głównie na relacjach z klientami oraz na tłumaczeniach. Powódka nie jest zatrudniona jako pracownik przez firmę (...), nie ma stanowiska managerskiego. Adres poczty elektronicznej, którym posługuje się powódka w firmie (...), to (...)

Stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie obszernych zeznań świadków oraz treści dokumentów. Pomocniczo Sąd oparł się na zeznaniach stron, ale jedynie częściowo, ponieważ fakty wymagały ustalenia w oparciu o inne źródła i porównanie zeznań świadków z dokumentami. Sąd nie dał wiary zeznaniom części świadków i powódki o wyjątkowo konfliktowym charakterze i usposobieniu prezesa zarządu pozwanej spółki, konfliktach z A. M. (1) o takim nasileniu, że uniemożliwiał to współpracę, z jednego tylko powodu – wszyscy, którzy o tym zeznali znaleźli się ostatecznie nie w różnych, ale w jednej i tej samej konkurencyjnej wobec pozwanej firmie – w KAW-MET (łącznie z powódką). Spółka (...) nie dlatego podjęła współpracę (w różnej formie prawnej) z siedmioma byłymi pracownikami pozwanej, by pomóc ofiarom konfliktu z firmy (...), tylko dlatego, że zaczęła z nią o ten sam czeski rynek konkurować.

Szczegółowa analiza tego typowego – w zakresie metod działalności konkurencyjnej prowadzonej w trakcie własnego zatrudnienia – stanu faktycznego i roli powódki, w dalszej części uzasadnienia.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo podlegało oddaleniu, ponieważ materiał dowodowy wskazuje na faktyczne i świadome podjęcie przez powódkę działań – konkretnych aktywności, czynności – w interesie i na rzecz podmiotu konkurencyjnego (KAW-MET) w okresie zatrudnienia u pozwanego, poprzez wykorzystywanie w tym celu: wiedzy handlowej zdobytej u pozwanego i dotyczącej czeskich kontrahentów, służbowej poczty elektronicznej, pozycji przełożonego by wymusić na podwładnym milczenie wobec oszukiwanego pracodawcy. Stanowiło to zarówno naruszenie interesów handlowych spółki, jak i wartości związanych z postrzeganiem dobrej marki pozwanego (poprzez informowanie czeskich kontrahentów, że u pozwanego „źle się dzieje”). Działania te – biorąc pod uwagę niepodważalne doświadczenie menadżerskie powódki, jej znajomość branży i dotychczasowy profesjonalizm – były przejawami oczywistej i rażącej nielojalności wobec swojego własnego pracodawcy i stanowiły działanie na szkodę jego interesów.

Sąd zaznaczył, że – ani Sąd Najwyższy, ani doktryna prawa pracy nie każe czekać pracodawcy, aż poniesie szkodę w wyniku nielojalnych działań konkurencyjnych własnego pracownika. Lojalność pracownika wobec interesów swojego pracodawcy – zwłaszcza w działalności handlowej – jest obowiązkiem niezależnym od szkody, a wynika z przepisu ustawy Kodeks pracy. Art. 100 § 1 i 2 kp obowiązuje wszystkich pracowników, i to niezależnie od grupy zawodowej, ani

od podpisania zakazu konkurencji, co orzecznictwo konsekwentnie podkreśla. Dbanie o dobro pracodawcy, ochrona jego mienia, zachowanie w tajemnicy informacji których ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, przestrzeganie tajemnicy handlowej oraz zasad współżycia społecznego – mają właśnie charakter ustawowy i powszechny (tak w kontekście działalności konkurencyjnej: wyrok SN z 3 kwietnia 2019r., OSNP 2020/2/11; wyrok SN z 8 marca 2010 r., OSNP 2011/17-18/226; postanowienie SN z 16 marca 2022 r., LEX nr 3411660).

Te wszystkie obowiązki zostały przez powódkę naruszone, w kontekście podstawowych, wymienionych wyżej obowiązków z art. 100 § 1 i 2 k.p., i przy uwzględnieniu jej indywidualnego zakresu obowiązków na stanowisku kierowniczym. Odpowiedzialność powódki nie była w tym zakresie taka sama jak szeregowego pracownika, skoro zajmowała stanowisko kierownicze i ponosiła odpowiedzialność za kierowanie działem sprzedaży na rynek czeski, obsługą sprzedażową tych klientów, wyceny, przyjmowanie zleceń i budowanie relacji handlowych. To są elementy odpowiedzialności powódki, o których Sąd musi pamiętać, oceniając naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Aby powództwo mogło być uwzględnione, Sąd musiałby dać wiarę powódce, że następujące elementy stanu faktycznego – konkretne zdarzenia, które w świetle dowodów miały miejsce – były albo nieprawdziwe albo jeśli prawdziwe, to całkowicie przypadkowe i ze sobą niezwiązane:

1. uzyskanie przez prezesa zarządu i dyr. A. M. informacji od czeskich kontrahentów na początku 2022r., że KAW-MET próbuje pozyskać czeski rynek w zakresie obsługiwanym przez pozwanego (działając przez byłego pracownika pozwanej K. G.);
2. utworzenie w KAW-MET na przełomie 2021/2022 hali do produkcji stolarki aluminiowej, a później PCV;
3. uzyskanie przez prezesa zarządu informacji o współpracy powódki z konkurencją od kierowców pozwanej;
4. przesłanie do powódki w kwietniu 2022 roku przez największego klienta pozwanej na rynku czeskim ( firma (...)), za pośrednictwem poczty elektronicznej zamówienia, z treści którego wynikało, że klientem i realizującym dostawę jest KAW-MET;
5. tożsamość numeru zamówienia z numerem wskazanym w uwagach w załączonym zamówieniu;
6. wypowiedź powódki do Ł. J., po tym jak ww. zamówienie przeczytał: żeby nikomu nie mówił o tej sytuacji, a zwłaszcza prezesowi, żeby nikt się o tym nie dowiedział, jedynie osoby z działu, bo inaczej mogą nas wszystkich wyrzucić;
7. werbowanie pracowników pozwanej spółki przez kierownika produkcji u pozwanego I. G., do przejścia do KAW-MET (sądowo-prawomocne rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z tej przyczyny, art. 52 § 1 kp);
8. zatrudnienie się w KAW-MET – jeszcze w okresie przed rozwiązaniem umowy z powódką – ok. siedmiu pracowników pozwanego, w tym współpracujących z powódką, tj. kadry kierowniczej, menadżerów, specjalistów produkcji i technologii;
9. niestawienie się powódki na polecenie służbowe spotkania w dniu 9 maja 2022 roku celem omówienia sytuacji rynku czeskiego;
10. reakcja powódki na to polecenie – niepodanie przyczyn niestawiennictwa, tylko przesłanie mailem wniosku o „szybkie” rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, a w razie braku zgody – własnego wypowiedzenia;
11. podpisanie przez powódkę w dniu 2 czerwca 2022r. umowy o współpracy ze spółką (...).

Sąd I instancji podkreślił, że jest rzeczą zrozumiałą, że powódka zaprzecza prowadzeniu działań konkurencyjnych i wykorzystywaniu wiedzy handlowej, stanowiącej handlowe know-how pozwanego o czeskim rynku, dla korzyści podmiotu konkurencyjnego. Taka jest zawsze specyfika tego naruszenia. Jeśli doświadczony profesjonalista – menadżer, dopuszcza się w złej wierze (świadomie) prowadzenia wobec własnego pracodawcy działalności

konkurencyjnej, to zawsze zaprzecza – by ukryć fakty i zdążyć samemu rozwiązać umowę o pracę z pracodawcą, którego interesy narusza. Nie inaczej było także w przypadku powódki, a chwilę wcześniej pracowników lub współpracowników pozwanego, którzy stali się pracownikami lub współpracownikami KAW-MET – tj. dokładnie tej spółki, z którą powódka bezpośrednio po rozwiązaniu umowy w trybie art. 52 kp podjęła już formalną współpracę. A. K. (1) zaprzeczał na marcowym spotkaniu u prezesa zarządu, że miał kontakty z przedstawicielami tej spółki, a od 7 maja 2022 roku podjął z nią współpracę. I. G. (1) zaprzeczał, że werbował do KAW-MET-u spośród pracowników pozwanego, a jako niezgodne z prawdą prawomocnie oceniły to sądy pracy dwóch instancji. Powódka zaprzeczała w marcu na tym samym spotkaniu, na którym zaprzeczał A. K., żeby miała jakiegokolwiek kontakty z KAW-MET lub jego przedstawicielami, a na jej służbowej skrzynce mailowej znalazło się zamówienie klienta pozwanej, ale z realizacją w KAW-MET. Miesiąc później powódka sama chciała rozwiązać umowę (najlepiej „szybko” – za porozumieniem stron), a jeszcze miesiąc później była już formalnie współpracownikiem KAW-MET i pracuje tam do dziś. Forma nawiązanej współpracy powódki z KAW-MET nie ma w dzisiejszej rzeczywistości gospodarczej żadnego znaczenia, bo rynek praktykuje, oprócz zatrudnienia pracowniczego, wszelkie cywilno-prawne i gospodarcze formy współpracy dla oferowania własnej pracy za wynagrodzenie.

Jest więc zrozumiałe, że skoro powódka przyczynom z art. 52 § 1 kp zaprzecza, to opisany wyżej przebieg zdarzeń przedstawia jako przypadkowy i niepowiązany ze sobą. Sąd Rejonowy – dokonując oceny na podstawie art. 233 § 1 kpc – wskazał, że nie zgadza się z tym stanowiskiem i przyjmuje, że przypadków tu nie ma: powódka świadomie dołączyła ostatecznie do grupy pracowników pozwanego, w tym szczebla kierowniczego i specjalistów, którzy podjęli współpracę z podmiotem konkurencyjnym wobec pozwanego na tym samym rynku i częściowo w oparciu o tych samych czeskich klientów. Powódka konkretne działania konkurencyjne, z narażeniem interesów swojego pracodawcy, podjęła jeszcze w okresie zatrudnienia. Stąd w służbowej skrzynce mailowej powódki znalazło się zamówienie z firmy (...) ze wskazanym odbiorem – ale nie u pracodawcy powódki – tylko w KAW-MET, stąd zdanie powódki do jej podwładnego, by nikomu o tym nie mówił, a zwłaszcza prezesowi bo inaczej mogą nas wszystkich wyrzucić, stąd wcześniejsze informacje od czeskich kontrahentów oraz kierowców pozwanej Spółki o działaniach powódki na rzecz konkurencji, stąd marcowe spotkanie zarządu z powódką i A. K. (na którym wszystkim zaprzeczają, by 2-3 miesiące później oficjalnie już pracować dla tej konkretnej konkurencji), stąd reakcja powódki – doświadczonego menadżera z długoletnim profesjonalnym stażem – na polecenie stawienia się u pracodawcy na spotkanie „w sprawie czeskiego rynku”, tj.: nie stawienie się i próba rozwiązania umowy bez żadnych wyjaśnień.

Oczywiście odnośnie tej ostatniej kwestii, Sąd I instancji podniósł, że musi odpowiedzieć na pytanie o wiarygodność wersji powódki: czy to matura córki w maju spowodowała, że powódka nie przyjechała do siedziby w dniu 9 maja 2022r. spotkać się z prezesem zarządu i porozmawiać o sytuacji czeskiego rynku. Należałoby – w ocenie Sądu I instancji – zapytać każdego doświadczonego menadżera szczebla kierowniczego: czy standardową reakcją kadry kierowniczej na niedogodny z powodu spraw rodzinnych termin spotkania z zarządem, jest przesłanie mailem informacji, że rezygnuje się definitywnie z pracy, załączenie skanu swojego oświadczenia o rozwiązaniu umowy oraz poinformowanie, że oryginał zostanie nadany w dniu następnym, a na wszelki wypadek zastrzeżenie, że jeśli pracodawca nie zgadza się na porozumienie stron, to pismo jest wypowiedzeniem. Czy naturalną reakcją nie jest jednak w takiej sytuacji poinformowanie zarządu o przyczynach niedogodności terminu spotkania i wnioszek o spotkanie w innym dogodnym terminie. Powódka przedstawiając tak oderwane od rzeczywistości uzasadnienia swoich działań chce, żeby zapomnieć w tym fragmencie stanu faktycznego o jej menadżerskich kwalifikacjach, menadżerskim doświadczeniu, kompetencjach szczebla kierowniczego – i w tym zakresie jej tłumaczenia przyjąć na wiarę bez zbędnej analizy i odniesienia do rzeczywistości. Taki sam poziom wiarygodności dowodowej mają tłumaczenia powódki, co do całkowitej przypadkowości maila w skrzynce powódki o zamówieniu dla konkurencji, oraz o nakazaniu milczenia podwładnemu.

Stosownie do brzmienia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Powinno być stosowane przez pracodawcę jedynie wyjątkowo, gdy jest to uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy

pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 czerwca 1997 roku, I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, z. 9, poz. 269). Naruszenie powinno dotyczyć podstawowych obowiązków, musi być świadome, zawinione oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy lub istotną szkodę w jego mieniu. Może być ono zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli przy tym można przypisać pracownikowi niesumienność, nierzetelność, bądź nieuczciwość, powodującą utratę zaufania pracodawcy i niemożność dalszego zatrudnienia w zakładzie pracy. Ustawodawca w obecnym brzmieniu przepisu art. 52 kodeksu pracy zrezygnował z przykładowego wyliczenia przewinień pracowniczych, stanowiących ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniających niezwłoczne rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę.

Oceniając zebrany materiał dowodowy, Sąd Rejonowy uznał, że powódka była zaangażowana w działalność konkurencyjną wobec działalności swojego pracodawcy, a tym samym dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że konkurencyjną działalnością jest aktywność przejawiana w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym i skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się – chociażby częściowo – z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy (zob. wyrok SN z dnia 4 listopada 2010 roku, sygn. II PK 108/10). Tak dokładnie jest w przypadku działań powódki. Działania te stanowiły zagrożenie dla interesów pozwanej spółki, skoro powódka wykonanie kontraktów handlowych kontrahentów pozwanego realizowała na korzyść KAW-MET, sama nakazując milczenie podwładnemu pracownikowi pozwanej spółki. Doniesienia wcześniejsze od kontrahentów, a później od kierowców, nie wzięły się więc znikąd. Brak lojalności i prowadzenie działań konkurencyjnych przez powódkę były ewidentne, a jedynym celem powódki było nieponiesienie konsekwencji poprzez szybkie i z własnej inicjatywy rozwiązanie umowy o pracę. Logicznym zwieńczeniem działań powódki było ostatecznie oficjalne podjęcie współpracy przez powódkę z KAW-MET od 2 czerwca 2022 roku. Współpraca powódki z KAW-MET, podjęta już jawnie od początku czerwca, była po prostu wcześniej przygotowana przez powódkę konkretnymi działaniami podjętymi na szkodę pozwanego pracodawcy. Szlak był zresztą przetarty – przez współpracującego tam niedługo wcześniej A. K. (1), będącego w bliskich kontaktach zawodowych z powódką i pozostającego w kontakcie mailowym, a wcześniej przez kilku innych pracowników pozwanego.

Informacje, które pozwana spółka uzyskała już po rozwiązaniu z powódką umowy, jak i błędnie przychodząca do pozwanego korespondencja mailowa świadczą o kontaktach konkurencyjnych powódki, nie są dowodem procesowym na prawdziwość oświadczenia złożonego wcześniej w trybie art. 52 § 1 kp, ale Sąd nie może w ocenie całości stanu faktycznego zupełnie tego wątku pominąć. Ta część materiału dowodowego stanowi pośrednie potwierdzenie właściwej oceny dowodów bezpośrednich, wymienionych i przeanalizowanych powyżej.

W ugruntowanym orzecznictwie SN przyjmuje się, że do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dochodzi wówczas, kiedy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika można mu przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa (por. wyrok SN z dnia 9 lutego 2005 roku w sprawie II PK 200/04, LEX 603762). Rażące niedbalstwo, można określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok SN z dnia 11 września 2001 roku w sprawie I PKN 634/00, OSNP 2003/16/381). Stanowisko służbowe powódki oznacza inny, wyższy poziom odpowiedzialności, niż szeregowego pracownika, który też ma obowiązek zachowania wobec pracodawcy lojalności i poszanowania jego dobra (art. 100 § 1 i 2 kp).

Ponieważ zarzut co do formy rozwiązania umowy nie został podniesiony (pismo z 12.09.22 – str. 4, k. 120-v), to jedynie na marginesie Sąd I instancji ocenił, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na piśmie poprzez fizyczne doręczenie powódce pisma o rozwiązaniu umowy, nadanego listem poleconym następnego dnia po 5 maja 2022 roku (potwierdzenie – w aktach osobowych), a więc dzień po zainicjowanej przez powódkę, co należy podkreślić, mailowej wymianie informacji o zamiarze rozwiązania umowy. Zgodnie z orzecznictwem, taką wymianę mailową należy w tych okolicznościach traktować, jako informację o czynnościach prawnych, a nie dokonanie czynności, do czego strony w dzisiejszej rzeczywistości elektronicznego komunikowania się mają prawo (wyrok SN z 14.01.2011, II PK 157/10, LEX:



784922). Skoro powódka dołączyła do swojego maila skan pisma o wypowiedzeniu (rozwiązaniu) umowy zastrzegając, że pismo nada pocztą następnego dnia, to tak samo na zasadach ekwiwalentności należy traktować maila pracodawcy z informacją i skanem pisma o rozwiązaniu umowy. Forma pisemna czynności rozwiązania umowy obowiązuje bowiem w równym stopniu obie strony umowy o pracę (art. 30 § 3 kp).

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 kpc, o wysokości kosztów zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniosła powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

**1. przepisów prawa procesowego tj. art. 233 § 1 kpc mające wpływ na treść rozstrzygnięcia poprzez:**

a. odmowę przyznania przymiotu wiarygodności zeznaniom części świadków (niewymienionych w uzasadnieniu z imienia i nazwiska) o wyjątkowo konfliktowym charakterze i usposobieniu prezesa zarządu pozwanej spółki, konfliktach z A. M. (1) o takim nasileniu, że uniemożliwiało to współpracę i uzasadnieniu powyższego nawiązaniem przez tych świadków współpracy między innymi z firmą (...), podczas gdy odejście z firmy pozwanej i nawiązanie współpracy między innymi z firmą (...) wynikało właśnie z panującej w spółce pozwanej atmosfery i trudności w porozumieniu z przełożonymi, a zeznania tych świadków były spójne, logiczne i zgodne, a także odpowiadały pozostałemu zgromadzonemu w sprawie materiałowi dowodowemu;

b. odmowie przyznania przymiotu wiarygodności wyjaśnieniom powódki dot. okoliczności wskazanych w pkt a, podczas gdy z materiału dowodowego wynikało, że powódka pozostawała w konflikcie ze swoim bezpośrednim przełożonym A. M. (1) między innymi z powodu wysokości swojego wynagrodzenia, które było znacznie wyższe niż wynagrodzenie A. M. (1);

c. przyznanie przymiotu wiarygodności zeznaniom świadków i A. M. (1), Ł. J. (1), E. T., G. L., A. Ł. i M. P. w zakresie dobrych relacji powódki z przełożonymi, podczas gdy świadkowie ci nadal zatrudnieni są w pozwanej spółce, co zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego uzasadnia wniosek, że nie będą oni zeznawać na niekorzyść swojego aktualnego pracodawcy z uwagi na możliwe konsekwencje dotyczące ich zatrudnienia,

d. odmowę przyznania zeznaniom powódki dotyczących powodów wysłania przez nią wiadomości e-mail o rozwiązaniu umowy o pracę waloru wiarygodności i wyprowadzenie z zebranego materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających oraz sprzecznych z zasadami logiki i doświadczenia życiowego polegających na uznaniu, że powódka zamierzała rozwiązać umowę o pracę z pozwaną z obawy przed reakcją pozwanej na jej działalność konkurencyjną, podczas gdy powódka takiej działalności nigdy nie podjęła, a chęć rozwiązania umowy podyktowana była atmosferą w pracy, konfliktem z przełożonymi oraz potencjalnymi dalszymi aneksami do umowy o pracę powódki, które miały obniżyć wysokość jej prowizji, a ponadto, powódka wielokrotnie wspominała o chęci rozwiązania umowy współpracownikom (co miało również potwierdzenie w zeznaniach świadka M. S.),

e. wyprowadzeniu z zebranego materiału dowodowego w postaci korespondencji e-mail z dnia 4 kwietnia 2022 r. wniosków z niej niewynikających oraz dokonanie sprzecznej z zasadami doświadczenia życiowego i logiki oceny tego materiału dowodowego polegających na uznaniu, że z wiadomości tej wynika, że powódka prowadziła działalność konkurencyjną względem pozwanej, podczas gdy takie działanie nie było dla powódki finansowo opłacalne z uwagi na wynagrodzenie prowizyjne oraz na fakt, że z korespondencji tej nie wynika, jakoby powódka przekierowywała zamówienia,

f. wyprowadzeniu z całości zebranego materiału dowodowego wniosku, że współpraca powódki z KAW-MET była przygotowana przez powódkę w trakcie zatrudnienia u pozwanej, podczas gdy powódka podjęła współpracę z KAW-MET prawie miesiąc po rozwiązaniu umowy z pozwaną, a ponadto, powódka w KAW-MET ma inny zakres obowiązków

niż w pozwanej spółce i nie posługiwała się adresem (...), który pojawiał się w korespondencji mailowej stanowiącej podstawę faktyczną dla uzasadnienia zaskarżonego wyroku, co doprowadziło sąd I instancji do uznania, że powódka w czasie trwania stosunku pracy z pozwaną dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków pracownika opisanych w art. 100 § 1 i 2 kodeksu pracy i podejmowania czynności w interesie i na rzecz konkurencyjnego podmiotu tj. firmy (...), podczas gdy powódka działań takich nie podejmowała, a jej odejście z firmy pozwanej wynikało głównie z atmosfery w firmie i konfliktu z przełożonymi, którym nie podobał się fakt, że powódka zarabiała więcej od nich,

2. Naruszenie przepisów prawa materialnego tj.

a. art. 52 § 1 pkt 1 kp poprzez jego zastosowanie i przyjęcie, że względem powódki zachodziły przesłanki do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (w trybie dyscyplinarnym), podczas gdy prawidłowa ocena materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie powinna doprowadzić sąd I instancji do wniosku, że do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych po stronie powódki nie doszło i powódka nie naruszyła interesu pozwanej przez podjęcie działań konkurencyjnych.

Wobec powyższego wniesiono o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za bezskuteczne oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 44.619,00 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanej pozwu oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego zgodnie z normami przepisanyymi wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wniosła o oddalenie apelacji powódki oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego od powódki na rzecz strony pozwanej z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### ***Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.***

Apelacja jest bezzasadna, a jej zarzuty dotyczące naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego nie są trafne. Ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, istotne dla rozstrzygnięcia sprawy nie budzą wątpliwości i Sąd Okręgowy przyjmuje je za podstawę własnego rozstrzygnięcia. Ustalenia te zostały poczynione w oparciu o wszechstronną ocenę całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

W pierwszej kolejności rozważyć należało zasadność wniosku dowodowego zgłoszonego dopiero w apelacji o przeprowadzenie dowodu w postaci wyjaśnień powódki w postaci wiadomości email i trzech wiadomości mailowych. Uprawnienie stron sporu do zgłaszania w toku postępowania apelacyjnego nowych dowodów należy oceniać przez pryzmat art. 381 k.p.c. Przepis ten stanowi bowiem, że Sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikła później. Istotą tej regulacji jest dyscyplinowanie stron procesowych, zobowiązanie ich do powoływania wszystkich znanych dowodów przed sądem pierwszej instancji pod rygorem ich pominięcia w instancji odwoławczej, co ma zapewnić realizację ważnych zasad procesowych, tj. koncentracji dowodów i sprawności postępowania.

Przesłankami dopuszczenia nowych dowodów dopiero na etapie postępowania drugoinstancyjnego są niemożność powołania ich w postępowaniu pierwszoinstancyjnym bądź też wyniknięcie potrzeby powołania ich dopiero w drugiej instancji. Przypomnieć trzeba, iż postępowanie apelacyjne podlega pewnym ograniczeniom dowodowym, a to z racji tego, że zasadnicza część postępowania winna odbyć się przed sądem I instancji. Stąd sąd odwoławczy opiera się na materiale dowodowym będącym podstawą stanu faktycznego już wykazanego przed sądem pierwszej instancji lub okolicznościach opartych na nowych faktach i dowodach dopuszczalnych w postępowaniu drugoinstancyjnym. Strona wnioskująca o przeprowadzenie dowodu w postępowaniu apelacyjnym powinna wykazać więc istnienie przyczyn określonych w art. 381 k.p.c. usprawiedliwiających jego powołanie dopiero przed sądem drugiej instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r., sygn. akt I CKN 678/97). Podkreślić przy tym należy, że strona nie może argumentować potrzeby powołania nowych dowodów, treścią wyroku sądu pierwszej instancji, czy też treścią jego

uzasadnienia. Natomiast za nowe fakty i dowody w rozumieniu art. 381 k.p.c. uznaje się takie, które nie istniały wcześniej lub o których istnieniu stronie nie było wiadomo w toku postępowania przed sądem a quo pomimo dołożenia staranności w zakresie zbierania dowodów. Nie stanowi potrzeby usprawiedliwiającej powołanie nowych faktów i dowodów w postępowaniu apelacyjnym fakt, że strona spodziewała się innej, korzystnej dla siebie oceny materiału dowodowego, ani też sam fakt wydania niekorzystnego dla niej wyroku, ani także jej niedbalstwo.

W przedmiotowym postępowaniu powódka w żaden sposób nie wykazała, że nie mogła przedstawić ww. dowodów (korespondencja e-mail) przed Sądem Rejonowym, dlatego z uwagi na prekluzję dowodową, jej wniosek zawarty w apelacji o przeprowadzenie w/w dowodów nie mógł zostać uwzględniony i podlegał pominięciu jako spóźniony na obecnym etapie postępowania ( art. 381 k.p.c.). Abstrahując od powyższego nie sposób również nie zauważyć, że e-mail powódki skierowany do jej pełnomocnika zawierający wyjaśnienia w związku z prowadzoną korespondencją e-mail z firmami: KAW-MET oraz (...) paradoksalnie potwierdził jedynie zdaniem Sądu Okręgowego prawidłowość orzeczenia Sądu Rejonowego.

Odnosząc się do zarzutów sformułowanych w apelacji należy wskazać, iż zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego, zmierzające do zakwestionowania prawidłowości ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia sprawy są niezasadne. Zarzuty naruszenia art.233§1 k.p.c. stanowią w istocie jedynie niczym nieuzasadnioną polemikę z prawidłowymi i nieobarczonymi jakimikolwiek błędami ustaleniami Sądu I instancji.

Przepis art.233 § 1 k.p.c. reguluje jedynie kwestię oceny wiarygodności i mocy (wartości) dowodowej przeprowadzonych w sprawie dowodów, a nie poczynionych ustaleń faktycznych, czy wyprowadzonych z materiału dowodowego wniosków. Naruszeniem tego przepisu nie jest także pominięcie przez sąd przy wyrokowaniu określonej okoliczności faktycznej, nawet jeżeli strona uważa ją za istotną dla rozstrzygnięcia sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2003 roku, II CK 293/02, Lex nr 151622). Uchybienia w tym zakresie winny się natomiast skonkretyzować w zarzucie sprzeczności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym (ewentualnie błędnych ustaleń faktycznych), który w sprawie niniejszej nie został jednak postawiony. Prawidłowe zarzucenie naruszenia art.233 § 1 k.p.c. wymaga wskazania konkretnego dowodu przeprowadzonego w sprawie, którego zarzut ten dotyczy i podania, w czym skarżąca upatruje wadliwą jego ocenę. Co do zasady, wykazanie przez stronę, że Sąd naruszył art.233 § 1 k.p.c. oraz że fakt ten mógł mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być zastąpione odmienną interpretacją dowodów zebranych w sprawie, chyba że strona jednocześnie wykaże, iż ocena dowodów przyjęta przez Sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów. Należy wskazać, iż ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymogami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, Lex nr 41437). Tym wymogom Sąd pierwszej instancji nie uchybił.

Naruszenia art.233 § 1 k.p.c. powódka upatrywała w domniemanym konflikcie ze swoim bezpośrednim przełożonym A. M. (1) oraz panującej u pozwanego pracodawcy złej atmosferze. W treści apelacji powódka podnosiła także, że to wizja dalszego zmniejszenia jej prowizji „zmusiła” ją do złożenia wypowiedzenia umowy o pracę pozwanej. Ustalone w sprawie okoliczności faktyczne w żaden jednak sposób nie potwierdziły wersji zdarzeń powódki. Praca powódki zorganizowana była w taki sposób, że wykonywała ona pracę w miejscu swojego mieszkania (umowa o telepracę), a do pozwanej spółki przyjeżdżała jedynie – raz- trzy razy w roku, o czym sama zeznała. Zwrócić należy uwagę, że w toku postępowania przez Sądem Rejonowym, w tym treści samego pozwu powódka nie odwoływała się bezpośrednio do rzekomego konfliktu jaki miał mieć miejsce między nią, a dyrektorem pozwanej firmy, stąd też powoływane przez nią w apelacji twierdzenia jakoby miał on zazdrościć jej wysokości uzyskiwanego wynagrodzenia pozostają gołosłowne i w żaden sposób nieuprawdopodobnione. Ponadto, nie ulega wątpliwości, że powódka była cenionym i doświadczonym pracownikiem o wysokich kompetencjach– obsługiwała klientów, kierowała działem sprzedaży na rynek czeski, stanowiła pomost pomiędzy klientem, a produkcją i handlem, jej wynagrodzenie za prace stale wzrastało, tym bardziej trudno dać wiarę jej twierdzeniom o mającym istnieć jakimkolwiek konflikcie w tym przedmiocie. O tym, że współpraca i relacje powódki z dyrektorem pozwanej układały się pomyślnie świadczą zeznania powołanych przez

Sądem Rejonowym świadków: A. P., K. T., M. P., A. M. (1). Potwierdzili oni, że w przeszłości nikt nigdy nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń do pracy powódki. W związku z powyższym, nie sposób kwestionować ich zeznań tylko z tego powodu, że są oni pracownikami pozwanej, skoro z całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wyraźnie widać, że powódka traktowana była u pozwanej jako pracownik dobrze opłacany, profesjonalny w zakresie wykonywanych obowiązków, co stanowi kolejny argument przemawiający za tym, iż o żadnym konflikcie między A. M. (1), prezesem zarządu pozwanej spółki, a powódką nie mogło być mowy. Sąd Rejonowy również w ocenie materiału dowodowego wyraźnie i wprost słusznie wyartykułował, że nie dał wiary w części zeznaniom tych świadków, którzy o powyższych kwestiach (rzekomym konflikcie powódki) zeznawali znajdując się ostatecznie w konkurencyjnej względem pozwanej spółce (...). Uwzględnienie powyższych zeznań w ocenie Sądu Okręgowego rodziłoby uzasadnione podejrzenie, że będą oni zeznawali wyłącznie na korzyść powódki i tym samym wywoływałoby wątpliwość odnośnie wiarygodności składanych przez nich zeznań, słusznie zatem Sąd Rejonowy odmówił wiary składanym przez nich w/w zakresie zeznaniom.

Podnieść 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 nie przyznanie wiary drugiem świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 k.p.c. 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. Powódka natomiast polemizując w apelacji z oceną Sądu co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, sugerując iż Sąd działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd na sprawę i własną ocenę dowodów, nie wykazała, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wyprowadzone w konkluzji wnioski Sądu, nielogiczne czy wewnętrznie sprzeczne. Dodatkowo znamionem jest, że 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).

Wprawdzie z zeznań świadka A. S. można by wywnioskować, że atmosfera pracy u pozwanej nosiła znamiona niesprzyjającej, to jednak jego zeznań nie sposób analizować w oderwaniu od osobistych powiązań jakie łączyły owego świadka z I. G. (1) będącym byłym Kierownikiem Produkcji aluminium, z którym to pozwana rozwiązała umowę o pracę wskazując jako przyczynę podejmowanie przez niego działań na niekorzyść firmy polegające na werbowaniu pracowników (...) Spółki z o.o. do firmy konkurencyjnej, co stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Obecnie, zarówno świadek A. S., jak i I. G. (1) są pracownikami konkurencyjnej w stosunku do pozwanej firmy (...). Podobnie sytuacja kształtowała się w przypadku świadka A. K. (1), który również od 7 maja 2022 roku jest zatrudniony w KAW-MET.

Podsumowując, wszystkie przytaczane przez powódkę powyższe powody, które w jej ocenie miały uzasadniać przyczynę, dla której to zdecydowała się dniu 5 maja 2022 roku o godzinie 20:16 za pośrednictwem poczty elektronicznej, przesłać do A. M. (1) oraz do A. P. wiadomość z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, zostały zdaniem Sądu Okręgowego wykreowane sztucznie tylko po to, aby przysłonić rzeczywiste powody, ze względu na które pozwana faktycznie w dniu 5 maja 2022 roku o godz. 23:30 również za pośrednictwem poczty elektronicznej poinformowała powódkę o wysłaniu do niej rozwiązania łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie sposób pomijać, że pozwana skan pisma załączyła do wiadomości przesłanej na adres poczty elektronicznej powódki, zaś oryginał pisma został nadany za pośrednictwem Poczty Polskiej w dniu 6 maja 2022 roku i doręczony na adres powódki.

Wobec powyższego, pismem z dnia 5 maja 2022 roku Prezes Zarządu działający w imieniu (...) Spółki z o.o. rozwiązał z powódką umowę o pracę zawartą w dniu 16 czerwca 2014 roku w trybie art. 52 § 1 k.p. bez okresu wypowiedzenia wskazując jako powody: naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, przede wszystkim zasady lojalności,

wykorzystywania wiedzy zdobytej u pracodawcy do prowadzenia działalności konkurencyjnej firmy, co skutkowało poważnym zagrożeniem interesów pracodawcy.

Zgodnie z art.52 § 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (wyrok SN z 2.06.1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9, poz. 269).

Naruszenie obowiązków pracowniczych stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w oparciu o art. 52 § 1 pkt 1 k.p. tylko wówczas, gdy dotyczy obowiązków podstawowych i jednocześnie jest ciężkie, przy czym ocena czynu pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zależy w dużym stopniu od okoliczności faktycznych każdego konkretnego przypadku. Warto bowiem również zauważyć, że dla uznania naruszenia za ciężkie nie jest konieczne wykazanie faktycznego negatywnego wpływu na interesy pracodawcy, ale wystarczy samo ich zagrożenie. Normatywnie do obowiązków podstawowych pracownika zaliczony został *expressis verbis* jedynie obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp (art. 211 kp). Jednakże do powszechnych (występujących w każdym stosunku pracy) obowiązków o charakterze podstawowym zalicza się, zarówno w doktrynie jak i w orzecznictwie, również te wymienione w art. 100 k.p., a także wskazane w regulaminie pracy, którym pracodawca nadał charakter podstawowy oraz te, których przymiot podstawowych wynika z rodzaju wykonywanej pracy oraz zajmowanego stanowiska.

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 (art.52 § 2 k.p.). Termin powyższy powinien być liczony od momentu, w którym pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 roku III PK 84/15).

W stanie faktycznym niniejszej sprawy, takim momentem było pozyskanie przez pozwaną spółkę w kwietniu 2022 roku, dokładnie 4 kwietnia 2022 roku informacji odnośnie działań powódki, a konkretnie wpływających na jej służbową skrzynkę pocztową wiadomości e-mail dotyczących zamówień złożonych w firmie (...) (zamówienie na szkło). O tym, że powyższą okoliczność powódka próbowała zachować w tajemnicy świadczy jej zachowanie prezentowane w rozmowie z Ł. J. (3) na temat w/w wiadomości. Powódka wprost wyraziła, żeby nikomu nie mówić o zaistniałej sytuacji, a zwłaszcza prezesowi, użyła w tym kontekście sformułowania „bo inaczej mogą nas wszystkich wyrzucić”, które to tym bardziej utwierdziło Sąd Okręgowy w przekonaniu, że powódka realizując kontrakty handlowe kontrahentów pozwanej realizowała je na korzyść KAW-MET. Powódka posługując się językiem czeskim współdziałała z A. K. (1) poprzez zlecenie zamówień firmie (...) pod nazwą winetic, które to następnie mogła wykonać firma pozwanej. Zamówienie na szkło zostało złożone w firmie (...) w marcu 2022 roku. Z prowadzonej przez powódkę korespondencji e-mail w dniu 22 kwietnia 2022 roku wynikało, że wiadomość e-mail trafiła do E. B. z ofertą, która to z kolei oferta opatrzona tym samym numerem trafiła uprzednio do firmy (...) (e-mail skierowany w dniu 14 kwietnia 2022 roku E. B. – (...)), który następnie to trafił do pracownika pozwanej D. M.. Nie sposób tracić z pola widzenia, że to wówczas (biorąc pod uwagę e-mail z

4 kwietnia 2022 roku) dotychczasowe przypuszczenia pozwanej znalazły swoje wiarygodne potwierdzenie, pozwalając pracodawcy na stwierdzenie nagannego zachowania powódki skutkującego naruszeniem przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie ulega zatem wątpliwości, że powyższa współpraca powódki z KAW-MET była prowadzona przez powódkę już w trakcie zatrudnienia u pozwanej, a zdobyta przez nią wówczas wiedza z całą pewnością nie pozostawała obojętna wobec faktu podjęcia przez powódkę od 2 czerwca 2022 roku współpracy z KAW-MET, opierającej się głównie na relacjach z klientami oraz na tłumaczeniach czyli czynnościach tożsamych do tych podejmowanych u pozwanej.

Ujawnienie okoliczności dotyczących prowadzenia przez powódkę działalności konkurencyjnej również po dniu 4 kwietnia 2022 roku (korespondencja e-mail) powodowało automatycznie, że Sąd Okręgowy nie dopatrywał się, aby pozwana rozwiązując z powódką umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym przekroczyła termin wskazany w art.52 § 2 k.p. Dlatego też podniesiony przez powódkę zarzut w powyższym kształcie nie mógł się ostać.

Zgodnie z treścią art.101<sup>1</sup> § 1 k.p. zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w okresie trwania stosunku pracy wynika z zawartej umowy o zakazie konkurencji. Bezspornym w analizowanej sprawie było, że powódka nie miała zakazu konkurencji w pozwanej spółce.

Sąd Najwyższy w wyroku z 1 lipca 1998 roku, I PKN 218/98 (Legalis nr 43901), wypowiedział się *expressis verbis*, że podjęcie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony (art.30§4 k.p., art.45 k.p) zarówno, gdy pracownik prowadzi ją wbrew umowie o zakazie konkurencji (art.101<sup>1</sup>§1 k.p.), jak również wtedy, gdy takiej umowy strony stosunku pracy nie zawarły. Fakt podjęcia takiej działalności może być także przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z tym że wówczas pracodawca musi udowodnić, iż pracownik nie wywiązywał się z tego powodu ze swoich obowiązków pracowniczych, a kwestia jego dodatkowego zatrudnienia miała niekorzystny wpływ na interesy pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 25 sierpnia 1998 roku, I PKN 265/98, Legalis nr 43997).

Tak też było w analizowanej sprawie, niewątpliwie powódka w okresie zatrudnienia u pozwanej podejmowała względem niej działalność konkurencyjną, co wyrażało się w podjęciu współpracy z firmą (...) i jednoczesnym działaniu tym samym na niekorzyść swojego pracodawcy. Takie zachowanie powódki, która bez wiedzy pozwanej oferowała produkty innej firmy kontrahentom pozwanej czy wprowadzała kontrahentów w błąd, co do kondycji firmy w zakresie produkcji stolarki okiennej, winno zostać ocenione jako brak lojalności pracownika względem pracodawcy.

W orzecznictwie podkreśla się, że w ramach obowiązku dbania o dobro zakładu pracy mieści się również obowiązek zachowania lojalności wobec pracodawcy, powstrzymania się od działalności konkurencyjnej względem niego (tak SN w wyroku z dnia 6 listopada 2009 roku, sygn. akt III PK 43/09, a także w wyroku z dnia 4 lutego 2011 roku, sygn. akt II PK 199/10, czy w wyroku z dnia 14 grudnia 1999 roku, sygn. akt I PKN 447/99). W wyroku z dnia 2 marca 2011 roku, sygn. akt II PK 204/10, SN wskazał z kolei, że powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 KP są ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. W takich sytuacjach zachowanie pracownika powinno być oceniane w ten sposób, że nacisk należy położyć nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania się, ile na zachowanie przez niego lojalności względem pracodawcy.

W ocenie Sądu zachowanie powódki stanowiło naruszenie obowiązku lojalności względem pracodawcy, a więc naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego. Zachowanie to jest też zawinione, należy przypisać powódce winę umyślną – bez wątplenia narażało interes pracodawcy. Wobec powyższego Sąd uznał, że spełnione zostały przesłanki potrzebne dla uznania, że zachowanie powódki stanowiło naruszenie jej podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest obowiązek zachowania lojalności względem pracodawcy,

Wskazanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę (art. 30 § 3 i 4 k.p.) jest nie tylko wymogiem formalnym pisma zawierającego oświadczenie woli pracodawcy, ale również wyznacza zakres kognicji sądu, co do badania zasadności

dokonanego rozwiązania umowy o pracę. Zgodnie z ugruntowaną linią orzecniczą Sądu Najwyższego wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny wypowiedzenia (co należy odnosić również do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia) umowy o pracę przesądza o tym, iż spór przed sądem toczy się w granicach przyczyny skonkretyzowanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 434/98, publ. OSNAPiUS 1999/21 poz. 688, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 571/98, publ. OSNAPiUS 2000/7 poz. 266).

Na marginesie należało podkreślić, że zarzut co do formy rozwiązania przez pozwaną z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. nie został podniesiony w apelacji.

W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy rozwiązania umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny rozwiązania umowy w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motyw leżący u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (zob. wyrok SN z 10.5.2000 r., I PKN 641/99, OSNP Nr 20/2001, poz. 618). Jak pisał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 marca 2010 r. (sygn. akt I PK 175/09) „ocena przyczyny wskazanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji – a także rzeczywistości – dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę”. W tym samym orzeczeniu Sąd Najwyższy stwierdził, iż: „art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy”. Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela ww. stanowisko Sądu Najwyższego. Prawidłowe i precyzyjne wskazanie przyczyn decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem zostaje dokonane wówczas, gdy pracownik po otrzymaniu pisma z oświadczeniem pracodawcy rozwiązującym stosunek pracy dokładnie wie, za co został zwolniony oraz może samodzielnie ocenić prawdziwość wskazanych przyczyn i podjąć decyzję o celowości odwołania się do sądu pracy. Co więcej, pracodawca nie może uzupełniać braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie.

Sąd Okręgowy zważył również, że w dniu 5 maja 2022 roku przełożony powódki A. M. (1) przesłał do niej oraz A. K. (1) wiadomość, za pośrednictwem poczty elektronicznej, z informacją o zaplanowanym na 9 maja 2022 roku spotkaniu dotyczącym działu czeskiego, które ostatecznie nie doszło do skutku. Próbując wybrnąć z niedogodnej sytuacji, powódka mało przekonująco argumentowała, że zaplanowane na tamten dzień spotkanie nie odpowiadało jej z uwagi na ważne wydarzenie w jej życiu rodzinnym (maturę córki), mimo to powódka nie zdecydowała się skontaktować, ani z dyrektorem handlowym, ani z prezesem zarządu pozwanej, aby ustalić inny termin spotkania, taki który byłby dogodny dla obu stron. Kolejne poczynania powódki wydają się być mało racjonalne, a jej tłumaczenia, że nie miała nic wspólnego z rzekomym prowadzeniem działalności konkurencyjnej względem pozwanej, czy naruszeniem obowiązku lojalności względem pracodawcy w świetle zaprezentowanych już okoliczności, jedynie wzmocniło przeświadczenie Sądu Okręgowego, o tym że w dniu 5 maja 2022 roku doskonale zdawała sobie sprawę z faktu podjęcia przez prezesa zarządu pozwanej stosownych informacji o podejmowanej przez nią w trakcie trwania stosunku pracy działalności konkurencyjnej na rzecz firmy (...). Powódka wiedząc i zarazem obawiając się, że powyższe informacje mogłyby zostać ujawnione publicznie w trakcie wspomnianego spotkania zdecydowała się zapewnić sobie swoisty „wentyl bezpieczeństwa” i złożyć pozwanej wypowiedzenie łączącej ich umowy o pracę w dniu 5 maja 2022 roku. Uczyniła to tylko i wyłącznie po to, aby zatuszować swoje nielojalne działania, ukierunkowane na współpracę z firmą konkurencyjną wobec pozwanej. Bez wątplenia zatem, otrzymawszy opatrzone datą 5 maja 2022 roku wypowiedzenie powódka zdawała sobie sprawę z tego, jakimi motywami kierował się pracodawca decydując się na jej zwolnienie.

Podanie pracownikowi przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści.

Dla pracodawcy, który dokonuje zwolnienia pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony istotne jest to jak prawidłowo wskazać przyczynę takiego wypowiedzenia. Powinna być ona bowiem nie tylko prawdziwa, ale także konkretna (prawidłowo sformułowana), tylko bowiem taka spełniać będzie wymagania wynikające z art. 30 § 4 k.p.

Wypowiedzenie stosunku pracy jest uzasadnione, gdy, choćby jedna, ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265). Ponadto zasadność wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, należy oceniać z uwzględnieniem łącznie wszystkich przyczyn, wskazanych przez pracodawcę. Jeżeli pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je ocenić łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają (vide wyrok SN z dnia 8 stycznia 2007 r. I PK 187/06 OSNP 2008/3-4/35, M.P.Pr. (...)).

Sąd uznał, że powódka faktycznie dopuściła się naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych, wobec czego spełniona została przesłanka umożliwiająca rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zasadnie Sąd Rejonowy właściwie przyjął, że powódka dopuściła się: naruszenia obowiązku lojalności, prowadziła działalność konkurencyjną względem pozwanej co skutkowało poważnym zagrożeniem jej interesów. Przyczyny te rzeczywiście miały miejsce w niniejszej sprawie i uzasadniały rozwiązanie z powódką umowy o pracę w tzw. trybie dyscyplinarnym.

Zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu, to na pracodawcy – w myśl art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. stanowiącym, iż w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy - ciąży obowiązek wykazania, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę odpowiada prawu, a nadto, że przyczyny w nim wskazane polegają na prawdzie, a zachowanie pracownika można zakwalifikować jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgromadzony w sprawie, materiał dowodowy, pozwolił bowiem uznać, iż w przedmiotowym stanie faktycznym doszło do rzeczywistego zmaterializowania się ww. przesłanek wypowiedzenia. Przedłożone w sprawie, dokumenty i przede wszystkim zeznania, potwierdziły wersję, przedstawioną przez pozwaną, na co, słusznie, zwrócił uwagę Sąd Rejonowy. Strona pozwana niewątpliwie wskazała, że rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP z powódką było uzasadnione naruszeniem przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jeszcze raz należy podkreślić, że powódka wiedziała jakie przyczyny uzasadniają stanowisko pozwanej zawarte w wypowiedzeniu umowy o pracę, to te przyczyny powódka kwestionowała w postępowaniu sądowym, próbując wykazać nieprawdziwość wskazanych przez pozwanego przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę.

Mając zatem na uwadze powyższe rozważania, Sąd Okręgowy uznał, iż wyrok Sądu I instancji nie jest obarczony żadną wadą – ani o charakterze procesowym, ani materialnym, a apelacja powódki nie zawierała takich argumentów, które rozstrzygnięcie tego Sądu mogłyby skutecznie podważyć. W takim wypadku nie było jakichkolwiek podstaw do jego zmiany.

Z tych względów, na mocy art. 385 k.p.c., Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 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 (Dz.U.2018.0.265) zasądając od E. B. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. kwotę 120 zł.