

Sygn. akt VI P 254/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 grudnia 2020 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący sędzia Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Agnieszka Olga Mika

Elżbieta Godlewska

Protokolant starszy protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 23 listopada 2020 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w miejscowości K.

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy

1. oddała powództwo,

2. zasądza od A. K. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w miejscowości K. kwotę 300 zł (trzysta złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Agnieszka Olga Mika sędzia Przemysław Chrzanowski Elżbieta Godlewska

Sygn. akt VI P 254/19

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 24 maja 2019 roku (data prezentaty) powód A. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w miejscowości K. kwoty 7.075,00 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a także o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 KP w związku z art. 36 § 1 pkt 2 KP.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że w dniach od 6 maja 2019 roku do 31 maja 2019 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim, wobec czego pracodawca nie mógł w tym okresie wypowiedzieć mu umowy o pracę. Ponadto powód wskazał, że dnia 7 maja 2019 roku otrzymał maila, w którym pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy w związku z przegranym przetargiem, którego wyniki ogłoszono dopiero dnia 30 maja 2019 roku. Wobec tego w ocenie powoda pracodawca nie mógł rozwiązać z nim umowy o pracę przed dniem 30 maja 2019 roku, bowiem pracodawca nie mógł wiedzieć, czy powód w dniu przyszłym, czyli 30 maja 2019 roku, naruszy swe podstawowe obowiązki pracownicze. Powód podniósł również, że wskazana przez pozwaną przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest ogólna, niekonkretna i nierzeczywista. Powód dodał, że pozwana nie wskazała

w treści rozwiązania umowy o pracę daty, w której dowiedziała się o rzekomych naruszeniach przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych.

(pozew – k. 1 – 8)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w miejscowości K. podała, że w dniu 30 kwietnia 2019 roku ogłoszono wyniki przetargu, w którym startowała pozwana, który to przetarg został wygrany przez powoda, prowadzącego działalność konkurencyjną względem pozwanej. Pozwana dodała, że A. K. został powiadomiony dokładnie o przyczynach rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w rozmowie przeprowadzonej dnia 6 maja 2019 roku i umówił się na spotkanie następnego dnia w celu rozliczenia z pracodawcą, na które to spotkanie jednak się nie stawił. Wobec tego pozwana wskazała, że w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę podała prawdziwą i rzeczywistą przyczynę uzasadniającą zwolnienie powoda. Jednocześnie pozwana wskazała, że w rozwiązaniu umowy o pracę popełniła błąd pisarski, bowiem chodziło o przetarg, którego wyniki zostały ogłoszone dnia 30 kwietnia 2019 roku, a nie dnia 30 maja 2019 roku.

(odpowiedź na pozew – k. 21 – 28)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. K. był zatrudniony w pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w miejscowości K. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 lutego 2017 roku, na stanowisku montera serwisanta. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 7.075,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę – k. 1 cz. B a/o powoda, odpis KRS – k. 32 – 38 verte, lista płac – k. 39)

Powód prowadził działalność gospodarczą pod firmą (...) w D.; została ona rozpoczęta dnia 24 czerwca 2015 roku, następnie powód ją zawiesił, po czym ją wznowił dnia 30 grudnia 2016 roku. Powód nie informował pozwanej o prowadzeniu działalności gospodarczej. Powód wcześniej proponował pozwanej nawiązanie dodatkowej współpracy polegającej na montowaniu bram poza godzinami pracy w weekendy, ale pozwana nie zgodziła się na to, ponieważ nie chciała, aby powód wykonywał jakąś dodatkową działalność poza firmą.

(dowód: wydruk z CEIDG – k. 42, zeznania świadka M. G. – k. 138 verte – 140, zeznania świadka Ł. F. – k. 140 – 140 verte, zeznania prezesa pozwanej A. M. – k. 141 – 142)

W kwietniu 2019 roku Lotnicza Akademia (...) w D. ogłosiła przetarg na usługi serwisu i konserwacji. Do przetargu stanęła pozwana spółka z ofertą opiewającą na stawkę 4.059,00 zł za jednorazową usługę konserwacji urządzenia i stawkę 160,00 zł za roboczogodzinę naprawy urządzenia. Do przetargu zgłosił się również powód, prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...) w D., który zaoferował stawkę 381,30 zł za jednorazową usługę konserwacji oraz 79,95 zł za roboczogodzinę naprawy urządzenia. Przetarg został rozstrzygnięty poprzez wybór oferty nr 5, złożonej przez powoda. Na sfinansowanie zamówienia zamawiający zamierzał przeznaczyć kwotę 55.000,00 zł. Wyniki przetargu zostały ogłoszone dnia 30 kwietnia 2019 roku. Pracodawca powoda dowiedział się o tym, że powód wystartował w tym przetargu dopiero z ogłoszenia wyników przetargu. Informacja o przetargu była ogólnie dostępna w środkach masowego przekazu.

Jeszcze przed ogłoszeniem przetargu pozwana spółka świadczyła usługi serwisowe na wszystkie bramy, z których korzystała Lotnicza Akademia (...) w D..

(dowód: protokół z wyboru z dnia 30.04.2019r. – k. 40 – 41, wydruk z CEIDG – k. 42, zeznania świadka M. G. – k. 138 verte – 140, zeznania świadka Ł. F. – k. 140 – 140 verte, zeznania prezesa pozwanej A. M. – k. 141 – 142)

Powód jako pracownik pozwanej miał dostęp do bazy danych klientów pozwanej, wykonywał u nich usługi montażu i serwisu. Powód znał też stawki za roboczogodzinę u pozwanej, wiedział jakie są maksymalne upusty stosowane przez pozwaną. Cena katalogowa usługi świadczonej przez pozwaną wynosi 180,00 zł netto za roboczogodzinę, maksymalne upusty dawały kwotę 90,00 zł netto za roboczogodzinę.

(dowód: zeznania świadka M. G. – k. 138 verte – 140)

Dnia 7 maja 2019 roku pracodawca przesłał powodowi mailowo oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W treści tego oświadczenia jako jego przyczynę pozwana podała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda polegających na:

- braku lojalności,
- braku dbałości o mienie pracodawcy,
- braku zachowania w tajemnicy informacji uzyskanych w związku ze świadczeniem pracy,

przez co pracownik naraził pracodawcę na szkodę, w związku z przegrany przetargiem, którego wyniki ogłoszono dnia 30 maja 2019 roku.

Oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało podpisane przez pracodawcę kwalifikowanym podpisem elektronicznym.

Powód mailem z dnia 13 maja 2019 roku odpisał pracodawcy, że zapoznał się z tym oświadczeniem.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, mail z dnia 07.05.2019r. oraz mail z dnia 13.05.2019r. – k. 1 cz. C a/o powoda, informacje o podpisie elektronicznym – k. 170 i nast.)

Dzień wcześniej przed przesłaniem mailem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powód rozmawiał z prezesem zarządu pozwanej spółki (...). W tej rozmowie prezes pozwanej powiedział powodowi, że wie o udziale powoda w przetargu dla Lotniczej Akademii (...) oraz, że takie postępowanie mu się nie podoba i zaproponował powodowi rozwiązanie umowy o pracę w trybie za porozumieniem stron. Powód odpowiedział, że musi to przemyśleć, jednocześnie umówił się na dzień 7 maja 2019 roku na zdanie pojazdu służbowego i rozliczenie się z pobranych narzędzi i materiałów. Dnia 7 maja 2019 roku powód nie pojawił się jednak na spotkaniu w celu rozliczenia się ze spółką, nie podpisał też oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, wobec czego pracodawca zdecydował o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia.

(dowód: zeznania prezesa pozwanej A. M. – k. 141 – 142, protokół zdawczo – odbiorczy – k. 43)

Powód w okresie od 6 maja 2019 roku do 31 maja 2019 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim.

(dowód: ZUS ZLA – k. 11)

Na dzień 30 kwietnia 2019 roku powód miał nierozliczone z pozwaną zaliczki na łączną kwotę 3.145,08 zł.

(dowód: mail z dnia 17.06.2019r. – k. 44)

W pkt 4 świadectwa pracy wystawionego powodowi przez pracodawcę wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracownika ale niezawinionych przez pracodawcę (art. 52 § 1 pkt 1 KP). Świadectwo pracy zostało doręczone powodowi dnia 27 maja 2019 roku.

(dowód: świadectwo pracy wraz z wydrukiem potwierdzenia odbioru – k. 2 cz. C a/o powoda)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków M. G. i Ł. F., a także na zeznaniach prezesa pozwanej spółki (...), są one bowiem ze sobą zgodne i spójne, wzajemnie się potwierdzając. Sąd miał na uwadze, że świadek Ł. F. zeznał, że w 2018 roku wiedział o jakiejś ofercie powoda, jednak była to oferta prywatna, chodziło o jakiś domek jednorodzinny, z kolei prezes pozwanej przyznał, że w 2018 roku dostał mailem wiadomość z linkiem do strony, gdzie powód miał się zgłosić do serwisu bramy, jednak prezes pozwanej wytłumaczył, że nie wzbudziło to jego podejrzeń, ponieważ w rzeczywistości było to ogłoszenie żony powoda, a nie samego powoda, nie miało to charakteru prowadzenia działalności gospodarczej przez powoda. Wobec tego zeznania te nie przeczą zeznaniom świadków i prezesa pozwanej w zakresie, w jakim twierdzą oni, że przed ogłoszeniem wyników przetargu dnia 30 kwietnia 2019 roku nie wiedzieli o tym, że powód prowadzi konkurencyjną względem pozwanej spółki działalność gospodarczą. Jednocześnie Sąd nie oparł się na zeznaniach wskazanych wyżej świadków i prezesa pozwanej w zakresie, w jakim ich zeznania dotyczą świadczenia usług przez powoda na rzecz Towarzystwa (...), bowiem pozwana dowiedziała się o tym dopiero po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest zaś jedynie zasadność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, postępowanie dowodowe ogranicza się do przyczyn w nim wskazanych, a nie do zachowań, które nie stanowiły przyczyny wskazanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z tego względu Sąd pominął również materiał dowodowy zawarty na k. 47 – 60 akt sprawy. Sąd nie oparł się również na dowodach z rejestru faktur na płycie CD na k. 157, ani z faktur wystawionych przez pozwaną, załączonych do pisma z karty 170 akt sprawy. Faktury te dotyczą świadczenia przez powoda usług na rzecz kontrahentów pozwanej spółki, jednak w treści rozwiązania umowy o pracę pracodawca nie podał takiej przyczyny. Wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę brak lojalności i brak dbałości o mienie pracodawcy odnoszą się jedynie do kwestii udziału powoda w przetargu, tylko to jego zachowanie jest bowiem wprost wymienione w oświadczeniu pozwanego i to tego właśnie zachowania dotyczyła przeprowadzona między stronami dzień przed rozwiązaniem umowy o pracę rozmowa. Brak jest zaś powołania się na świadczenie przez powoda usług na rzecz innych kontrahentów pozwanej spółki, stąd też nie można tego zachowania powoda uznać za przyczynę podaną w rozwiązaniu umowy o pracę. Jak zaś wyżej wskazano, postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie ogranicza się jedynie do przyczyn podanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z tych samych powodów Sąd nie oparł się również na dowodzie z płyty CD dołączonej przez pozwaną do pisma z dnia 17 kwietnia 2020 roku, miała ona bowiem dowodzić stanu inwentaryzacji posiadanych przez powoda zasobów firmy na dzień 31 grudnia 2018 roku. W treści rozwiązania umowy o pracę nie wskazano jednak na przyczynę w postaci nierozliczenia się z mienia powierzonego powodowi przez pracodawcę. Co prawda pracodawca wskazał w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na przyczynę w postaci braku dbałości o mienie pracodawcy, jednak z treści tego oświadczenia wynika, że przyczyna ta została powiązana jedynie z zachowaniem powoda polegającym na wzięciu udziału w przetargu, jako konkurencja dla pozwanej spółki. Wobec tego w ocenie Sądu pracodawca nie wskazał w treści rozwiązania umowy o pracę przyczyny w postaci nierozliczenia się z mienia spółki, a tym samym kwestia ta nie jest przedmiotem ustaleń istotnych dla Sądu w niniejszej sprawie.

Sąd pominął dowód z zeznań powoda A. K., albowiem będąc prawidłowo wezwanym, nie stawiał się na rozprawie w dniu 23 listopada 2020 roku i nie usprawiedliwił nieobecności, tj. na podstawie art. 235 (2) § 1 pkt 5 kpc (k. 359).

Należy wskazać, że to był drugi raz, gdy powód się nie stawiał. W dniu 24 sierpnia 2020 roku Sąd bowiem pominął dowód z zeznań powoda, albowiem będąc prawidłowo wezwanym do osobistego stawiennictwa na rozprawie celem przesłuchania w charakterze strony, pod rygorem pominięcia dowodu z zeznań, nie stawiał się i nie usprawiedliwił swojej nieobecności - na podstawie art. 235 (2) § 1 pkt 5 kpc (k. 333).

Zgodnie z art. 233 § 2 kpc Sąd oceni, jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu wbrew postanowieniu sądu. Na tej podstawie Sąd dwukrotnej odmowie powoda przyścia na rozprawę celem przesłuchania nadał takie znaczenie, że w świetle ww. wszechstronnego rozważenia zebranego materiału należy uznać, że powód posiadał wiedzę, że pozwana spółka startuje w przedmiotowym przetargu, wiedział więc, że startując w tym przetargu automatycznie staje się dla niej konkurencją.

Strony procesu nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie odszkodowawcze powoda związane z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy.

W pierwszej kolejności Sąd zajął się roszczeniem odszkodowawczym. Podstawą materialnoprawną dla tego roszczenia jest regulacja z art. 56 §1 KP, zgodnie z którą 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przesłanką zasadności roszczenia jest więc uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. W szczególności chodzi tutaj o art. 52 § 1 KP, który wskazuje, w jakich przypadkach pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia. W niniejszej sprawie w treści wręconego powodowi oświadczenia pracodawca jako podstawę prawną podał art. 52 § 1 pkt 1 KP, zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd zajął się więc analizą, czy wskazane w treści rozwiązania umowy o pracę zachowanie powoda uzasadnia jego kwalifikację jako ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wpierw jednak Sąd zajął się analizą, czy w treści rozwiązania umowy o pracę prawidłowo zostały wskazane jego przyczyny, czyli spełnienia przesłanki z art. 30 § 4 KP. W ocenie Sądu należy uznać, że powód wiedział, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są związane ze zgłoszeniem się przez niego do przetargu, w którym startowała też pozwana spółka. Sąd miał bowiem na uwadze, że przed przesłaniem powodowi rozwiązania umowy o pracę prezes zarządu pozwanej spółki przeprowadził z nim rozmowę, w której wskazywał na fakt udziału powoda w przetargu na serwis bram w Lotniczej Akademii (...) w D.; pracodawca wówczas powiedział też powodowi, że chce się z nim rozstać, proponując początkowo rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Wobec tego powód doskonale wiedział, jakie zarzuty ma do niego pracodawca, zostało to dostatecznie wyjaśnione w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia poprzez powołanie się na przegrany przetarg. Jak słusznie zauważył SN w wyroku z dnia 8 marca 2017 roku, sygn. akt II PK 404/15, oceniając prawdziwość i zasadność przyczyn wypowiedzenia, jak również wypowiedzenia zmieniającego, sądy mogą brać pod uwagę jedynie przyczyny wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu, choćby w sposób ogólny, jeżeli są one oczywiste lub były znane pracownikowi. Pogląd ten znajduje również zastosowanie w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wobec powyższego nie jest zasadny zarzut powoda, że przyczyna została wskazana w sposób zbyt ogólnikowy, niekonkretny. W rzeczywistości bowiem powód doskonale wiedział, co jest przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wiedział on, że chodzi o jego zgłoszenie się do przetargu. Jednocześnie Sąd pominął cały szereg dowodów powołanych przez stronę pozwaną na okoliczność nierozliczenia się przez powoda z pobranych narzędzi i części, czy też oddania samochodu służbowego w złym stanie, w treści rozwiązania umowy o pracę brak bowiem wskazania na przyczynę z tym związaną. Co prawda pracodawca wskazał na brak dbałości o mienie pracodawcy, jednak nie skonkretyzował, że chodzi tu o części, narzędzia, czy samochód służbowy, podając jedynie w treści swego oświadczenia, że w wyniku działań powoda doszło do przegrania przetargu, którego wyniki ogłoszono dnia 30 maja 2019 roku. Reasumując, Sąd uznał, że wszystkie wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny dotyczą jedynie udziału powoda w przetargu, co zostało mu wyjaśnione podczas rozmowy w dniu 6 maja 2019 roku. Jednocześnie na spotkaniu tym brak było jakichkolwiek odniesień do stanu samochodu służbowego, wobec czego nie sposób uznać, aby przyczyny rozwiązania umowy o pracę odnosiły się również czy to do tego samochodu służbowego, czy też do wycieszenia się z narzędzi, czy pobranych części. Powoływanie się na te rozliczenia z powodem stanowi w ocenie Sądu niedopuszczalne rozszerzenie przyczyn rozwiązania umowy o pracę dopiero na etapie postępowania sądowego.

Wobec powyższego Sąd uznał, że spełniona jest przesłanka z art. 30 § 4 KP, pracodawca bowiem wskazał na trzy przyczyny, które powiązał z udziałem powoda w przetargu. Jednocześnie przed wręczeniem powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powód został powiadomiony przez pracodawcę o jego zarzutach

wobec powoda, wiedział on więc, czego dotyczą przyczyny wskazane przez pracodawcę. Sąd w dalszej części zajął się więc analizą podanych w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyn pod kątem spełniania przez nie przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda.

W tym miejscu należy wskazać, że ocena, czy naruszenie obowiązku [przez pracownika] jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (wyrok SN z dnia 20 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 81/13).

W toku postępowania Sąd ustalił, że powód faktycznie zgłosił się do przetargu, w którym brała udział pozwana spółka. Powód nie miał zgody pozwanej na wystartowanie w tym przetargu, działał bez jej wiedzy. Jednocześnie powód miał wiedzę co do stawek, jakie proponowała pozwana, pracował bowiem w tej spółce i miał dostęp do tych informacji. Pozwana miała maksymalne upusty do ceny 90,00 zł za roboczogodzinę. Powód zaoferował w tym przetargu cenę 79,95 zł, a więc niewiele mniejszą niż stawka minimalna, jaką mogła zaoferować pozwana. Takie zachowanie powoda, który bez wiedzy pozwanej startuje do przetargu jako jej konkurencja, niewątpliwie musi zostać ocenione jako brak lojalności pracownika. Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4 KP pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. 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 powoda stanowi naruszenie obowiązku lojalności względem pracodawcy, a więc naruszenie jego podstawowego obowiązku pracowniczego. Zachowanie to jest też zawinione, należy przypisać powodowi winę umyślną. Powód bowiem wiedział, że pozwana startuje w przetargu, wiedział więc, że startując w przetargu automatycznie staje się dla niej konkurencją. Znał on również minimalną stawkę jaką pozwana jest w stanie zaoferować i w swojej ofercie dał kwotę niższą. Zachowanie powoda niewątpliwie narażało też interes pracodawcy. Warto bowiem zauważyć, że dla uznania naruszenia za ciężkie nie jest konieczne wykazanie faktycznego negatywnego wpływu na interesy pracodawcy, ale wystarczy samo ich zagrożenie. Z analizy wyników przetargu wynika, że nawet bez konkurencji w postaci powoda pozwana spółka nie miałaby szans na jego wygranie, gdyż pozostali oferenci dali lepsze niż ona warunki. Wobec tego nie został naruszony interes pracodawcy. Jednocześnie jednak sam start pracownika pozwanej w przetargu jako konkurencja dla swego pracodawcy naraża interesy pracodawcy i im zagraża, prowadzi bowiem do zwiększenia tej konkurencji, zmniejszając tym samym szanse pozwanej na wygranie przetargu. Wobec powyższego Sąd uznał, że spełnione są wszystkie przesłanki potrzebne dla uznania, że zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie jego podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest obowiązek zachowania lojalności względem pracodawcy.

Kolejne przyczyny wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę dotyczą braku dbałości o mienie pracodawcy oraz braku zachowania w tajemnicy informacji uzyskanych w związku ze świadczeniem pracy. Jeśli chodzi o dbałość o mienie pracodawcy to Sąd wskazał już wyżej, że powód naruszył ten obowiązek pracowniczy, bowiem dbałość o mienie pracodawcy mieści w sobie obowiązek lojalności względem pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 KP). Jeśli zaś chodzi o brak zachowania w tajemnicy informacji uzyskanych w związku ze świadczeniem pracy, w ocenie Sądu pozwana nie zdołała udowodnić zaistnienia zachowania powoda, które miałyby na tym polegać. W szczególności pozwana nie

wykazała, że powód przekazał komuś innemu informacje dotyczące minimalnych stawek za usługę, które proponuje pozwana w związku z przetargiem, w którym powód wystartował. Samo wystartowanie w tym przetargu i posłużenie się przez powoda posiadanymi informacjami na temat cennika usług pozwanej nie oznacza jeszcze naruszenia zakazu ujawniania informacji uzyskanych w związku ze świadczeniem pracy. Powód bowiem nikomu takich informacji nie ujawniał, a jedynie użył ich, aby przygotować najkorzystniejszą ofertę w przetargu. Nie ujawniał tych informacji samemu sobie. Aby uznać, że powód nie dochował tajemnicy informacji pracodawca musiałby więc wykazać, że powód przekazał te informacje jeszcze komuś innemu, jakiemuś podmiotowi trzeciemu. Nic takiego nie zostało jednak wykazane. Wobec powyższego brak zachowania w tajemnicy informacji uzyskanych w związku ze świadczeniem pracy nie został wykazany, nie może więc stanowić przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Reasumując, Sąd uznał, że powód faktycznie dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych, wobec czego spełniona jest przesłanka umożliwiająca rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Spośród trzech naruszeń w toku postępowania wykazano dwa – naruszenie obowiązku lojalności oraz dbania o mienie pracodawcy. Jednocześnie należy wskazać, że nie jest konieczne, aby wszystkie zachowania wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę były prawdziwe, wystarczy aby przyczyny, które okazały się prawdziwe, samodzielnie uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W niniejszej sprawie, w ocenie Sądu, brak lojalności powoda oraz brak dbałości o mienie pracodawcy uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie.

Sąd miał również na uwadze, że zgodnie z art. 52 § 2 KP 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 toku postępowania Sąd ustalił, że pozwana uzyskała informację o udziale powoda w przetargu jako podmiotu konkurencyjnego wobec pracodawcy dopiero najwcześniej dnia 30 kwietnia 2019 roku, zaś rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało powodowi doręczone mailem z dnia 7 maja 2019 roku. Nawet, gdyby przyjąć, że powód zapoznał się z tym mailem dopiero dnia 13 maja 2019 roku, jak to wynika z jego korespondencji mailowej, to i tak należy uznać, że miesięczny termin został zachowany. Wobec tego również i pod tym względem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest zgodne z prawem.

Warto w tym miejscu jeszcze wskazać, że nie jest zasadna argumentacja powoda, który powołuje się na treść art. 41 KP i wynikającą z niego niemożność rozwiązania z nim umowy o pracę w okresie usprawiedliwionej nieobecności z powodu niezdolności do pracy. Zgodnie z art. 41 KP pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powołana regulacja odnosi się więc jedynie do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, a nie do rozwiązania jej w trybie bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wobec tego fakt przebywania przez powoda na zwolnieniu lekarskim w żaden sposób nie chroni go przed rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Argumentacja powoda w tym zakresie jest więc niesłuszna.

Nie jest również zasadna argumentacja powoda powołującego się na wskazanie w rozwiązaniu umowy o pracę daty 30 maja 2019 roku jako daty wyników przetargu. Powód utrzymuje, że pozwany nie może na etapie postępowania sądowego precyzować, że w rzeczywistości chodziło mu o wyniki przetargi znane nie 30 maja, a 30 kwietnia 2019 roku. W ocenie Sądu taka argumentacja jest niesłuszna. Sąd miał bowiem na uwadze, że w dniu 6 maja 2019 roku doszło do spotkania powoda z pracodawcą, na którym powód został poinformowany, że pracodawca chce rozwiązać z nim umowę o pracę ze względu na przetarg, którego wyniki zostały ujawnione dnia 30 kwietnia 2019 roku. Powód więc doskonale wiedział o jaki przetarg chodzi. Wobec tego błędne wskazanie nazwy miesiąca w treści przesłanego powodowi rozwiązania umowy o pracę nie oznacza, że powód nie wiedział o jaki przetarg chodzi. Raz jeszcze należy wskazać, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę mogą być wskazane w sposób ogólny, o ile pracownik wie o jakie konkretnie zarzuty pracodawcy chodzi. Analogicznie należy uznać, że może dojść do prostych błędów pisarskich, zmiany nazwy roku, czy miesiąca, o ile pracownik wie doskonale z innych źródeł, na przykład z wcześniejszej rozmowy z pracodawcą, że chodzi o konkretnie wskazane zachowanie. W niniejszej sprawie błąd pisarski pozwanej polegający na wskazaniu złej nazwy miesiąca (zamiast kwietnia, maj) nie może oznaczać automatycznie, że powód nie wiedział o jakie zachowanie chodzi, a samo wskazanie przyczyny jest zbyt ogólne i niejasne. Powód bowiem doskonale zdawał sobie

sprawę o jaki przetarg i kiedy rozstrzygnięty chodzi, wiedział też czego dotyczy przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powód zarzucał też w niniejszej sprawie, że rozwiązanie umowy o pracę nie zachowuje formy pisemnej. Z art. 30 § 3 KP wynika, że rozwiązanie umowy o pracę ma być sporządzone w formie pisemnej. Jednak zgodnie z art. 78¹ KC w zw. z art. 300 KP oświadczenie woli złożone w formie elektronicznej jest równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej, zaś do zachowania elektronicznej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej i opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Z ustaleń Sądu wynika, że na rozwiązaniu umowy o pracę widnieje właśnie podpis elektroniczny. Pozostaje pytanie, czy jest to podpis kwalifikowany. Pozwany w piśmie z dnia 17 kwietnia 2020 roku argumentuje, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało podpisane podpisem elektronicznym kwalifikowanym, na dowód przedstawia wydruk oświadczenia wraz z printscreenami okna dotyczącego certyfikatu podpisu elektronicznego. Zatem pozwany przedstawił dowody na to, że dysponuje podpisem elektronicznym kwalifikowanym. Wobec tego w ocenie Sądu należy uznać, że faktycznie podpisał on oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę podpisem elektronicznym kwalifikowanym.

Powyższe oznacza, że roszczenie odszkodowawcze powoda jest bezzasadne i podlega oddaleniu.

Powód wnosił również o sprostowanie wydanego mu przez pracodawcę świadectwa pracy poprzez wskazanie, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 KP w związku z art. 36 § 1 pkt 2 KP. Zgodnie z art. 97 § 2¹ KP pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, żądanie sprostowania świadectwa pracy wnosi się do sądu pracy. W niniejszej sprawie powód odebrał świadectwo pracy dnia 27 maja 2019 roku. Nie udowodnił on, aby po tym dniu kiedykolwiek zwracał się do pracodawcy z prośbą o sprostowanie świadectwa pracy. Powód tym samym nie wyczerpał trybu z art. 97 § 2¹ KP. Wobec tego jego powództwo również i w tym zakresie podlega oddaleniu. Ponadto należy zauważyć, że świadectwo pracy zawiera zgodny z prawdą zapis, stosunek pracy bowiem faktycznie ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Bez znaczenia jest tu fakt, czy takie rozwiązanie umowy o pracę jest zgodne z prawem, czy nie, bowiem nawet niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest prawnie skuteczne i powoduje ustanie stosunku pracy. Jednocześnie ustawodawca przewidział, że w przypadku gdyby pracownik odwołał się od rozwiązania umowy o pracę do Sądu, zaś Sąd uznałby, że jest ono niezgodne z prawem, to wówczas pracodawca, na żądanie pracownika, w ciągu 7 dni od dnia przedłożenia przez pracownika świadectwa pracy, uzupełnia treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o prawomocnym orzeczeniu zasądającym odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (§ 7 ust. 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy, t.j. – Dz. U. z 2018r., poz. 1289, ze zm.). W niniejszej sprawie jednak Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem, stąd też powód nie może skutecznie skorzystać nawet z tej instytucji prawnej. Reasumując, roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy podlega oddaleniu.

Mając na uwadze powyższe Sąd na podstawie wskazanych przepisów orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 KPC oraz § 9 ust. 1 pkt 1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądając na rzecz pozwanej od powoda kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego związanych z roszczeniem odszkodowawczym oraz kwotę 120,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego związanych z roszczeniem o sprostowanie świadectwa pracy, co razem daje kwotę 300,00 zł.