

Sygnatura akt (...)

S., dnia 9 listopada 2021 r.

## UZASADNIENIE

Powód K. L., pozwem z dnia 13 kwietnia 2021 r., skierowanym przeciwko D. R. (...) D. R., wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 12.600 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione oraz wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od powyższej kwoty za okres od dnia następującego po dniu doręczenia pozwanemu pozwu w sprawie do dnia zapłaty. Nadto wniósł o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód wskazał, że nie są prawdziwe przyczyny podane w oświadczeniu o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, albowiem nie świadczył w okresie zwolnienia lekarskiego pracy na rzecz firmy (...), ani nie dokonywał naprawy drukarek dla ww. firmy podczas trwania umowy o pracę oraz zwolnienia lekarskiego.

Pismem z dnia 14 czerwca 2021 r. powód rozszerzył powództwo domagając się ostatecznie od pozwanego kwoty 17.441,76 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione oraz wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od powyższej kwoty za okres od dnia następującego po dniu doręczenia pozwanemu pozwu w sprawie do dnia zapłaty.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że zlecił biuru detektywistycznemu podjęcie czynności mających na celu weryfikację zachowania powoda. Obserwacja detektywistyczna pozwoliła na ustalenie, że już w dniu 23 marca 2021 r., kiedy to podjęło czynności, powód w czasie zwolnienia lekarskiego od godzin przedpołudniowych do godziny 15.15 przebywał w firmie (...) i taka sytuacja powtarzała się przez kilka następujących dni aż do dnia 2 kwietnia 2021 r., kiedy zakończono obserwację detektywistyczną. Ustalono, że powód przebywał w konkurencyjnej firmie od 9:30/10:00 do 16:30/18:13, natomiast w dniu 26 marca 2021 r. zauważono, że powód niósł drukarkę do samochodu, z którą udał się do siedziby firmy (...) i wyszedł z niej dopiero o godzinie 18:00.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

K. L. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej z D. R. od dnia 6 marca 2017 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pomiędzy K. L. a D. R. zawarta była także umowa z dnia 6 marca 2017 r o zakazie konkurencji. W § 1 ust. 1 tej umowy wskazano, że pracownik zobowiązuje się w okresie zatrudnienia u pracodawcy nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę, dotyczącej wykonywania usług finansowych i rachunkowych. Za działalność konkurencyjną będą uważane następujące czynności:

- prowadzenie przedsiębiorstwa we własnym imieniu lub za pośrednictwem osoby trzeciej,
- pozostawanie w stosunku spółki prowadzącej zbliżona działalność wobec pracodawcy,
- występowanie w charakterze agenta, pełnomocnika czy prokurenta podmiotów konkurencyjnych.

W § 1 ust. 2 tej umowy wskazano, że pracownik zobowiązuje się w okresie określonym w ustępie 1, nie świadczyć pracy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na jakiegokolwiek innej podstawie, na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy.

W treści § 3 ust. 2 ww. umowy o zakazie konkurencji wskazano, że w sytuacji naruszenia przez pracownika postanowień umowy - pracodawca może w uzasadnionych przypadkach wypowiedzieć umowę o pracę lub rozwiązać ją bez wypowiedzenia z winy pracownika.

**Niesporne, a nadto dowód:** umowa o pracę cz. B k. 11 akt osobowych, umowa o zakazie konkurencji cz. B k. 22 akt osobowych.

Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim od 08.03.2021 r. do 08.04.2021 r. oraz od 09.04.2021 r. do 29.04.2021 r.

**Niesporne, a nadto dowód:** zaświadczenia (...) k. 19-20.

W dniu 23 marca 2021 r. powód przebywał od godzin przedpołudniowych do 15:15 w firmie (...) mieszczącej się przy ul. (...) w S..

W dniu 24 marca 2021 r. o godzinie 9:50 powód udał się do firmy (...), w której przebywał do 14:15.

W dniu 26 marca 2021 r. powód o godzinie 10.00 udał się na ulicę (...), tam wszedł do kamienicy i wyszedł niosąc drukarkę do samochodu. Z drukarką udał się do siedziby C. (...), gdzie przebywał do godziny 18:00.

W kolejne dni, tj. 27 marca 2021 r., 29 marca 2021 r., 1 kwietnia 2021 r. oraz 2 kwietnia 2021 r. powód przebywał w firmie (...) w godzinach od 09:30/10:00 do 16:30/18:30.

**Dowód:** sprawozdanie z obserwacji detektywistycznej k. 21-23, zeznania świadka B. O. k. 88-89, częściowo zeznania A. M. k. 67, częściowo zeznania świadka P. M. k. 68, częściowo zeznania powoda k. 89.

Firma (...) otwarta jest w tygodniu w godzinach od 10:00 do 18:00, a w soboty od godziny 10:00 do 14:00.

Firma (...) zajmuje się naprawą drukarek komputerowych oraz urządzeń wielofunkcyjnych, przy czym prawie każda drukarka obecnie jest urządzeniem wielofunkcyjnym.

**Dowód:** zeznania świadka A. M. k. 67, zeznania świadka P. M. k. 68.

Firma pozwanego D. R. zajmuje się naprawą zwykłych drukarek oraz urządzeń wielofunkcyjnych.

**Dowód:** zeznania pozwanego D. R. k. 90, częściowo zeznania powoda K. L. k. 89.

W dniu 12 kwietnia 2021 r. powód otrzymał od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, oświadczenie opatrzone było datą 9 kwietnia 2021 r., a jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na:

- świadczeniu pracy podczas zwolnienia lekarskiego w okresie od 09.03.2021 r. do 08.04.2021 r. w firmie (...),
- złamaniu postanowień umowy o zakazie konkurencji podczas trwania umowy o pracę oraz zwolnienia lekarskiego, polegające na naprawie drukarek w wyżej wymienionej firmie.

**Dowód:** oświadczenie pracodawcy cz. A k. 9 akt osobowych.

Pismem z dnia 12 kwietnia 2021 r. powód złożył pozwanemu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 6 marca 2017 r. z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącym 3 miesiące. Oświadczenie o wypowiedzeniu zostało doręczone pozwanemu w dniu 13 kwietnia 2021 r.

**Dowód:** oświadczenie K. L. cz. A k. 11 akt osobowych.

Jednomiesięczne wynagrodzenie za pracę K. L., liczone jak ekwiwalent za urlop, wynosi 5.813,92 zł.

**Dowód:** pismo k. 28.

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo znajdujące podstawę prawną w treści art. 56 § 1 kodeksu pracy okazało się nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. - 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.

Przepisem normującym tryb rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę jest przepis art. 52 k.p., który w § 1 wprowadza zamknięty katalog przyczyn uzasadniających takie rozwiązanie. Jedną z nich, a powołaną przez pozwanego w odniesieniu do powoda, jest ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, których tezy popiera Sąd orzekający w niniejszej sprawie, przyjmuje (m. in. w wyroku z dnia 21 lipca 1999r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, który przejawia się w winie umyślnej lub rażącym niedbalstwie. Orzecznictwo Sądu Najwyższego jest przy tym bardzo rygorystyczne w odniesieniu do znacznego stopnia winy pracownika jako przesłanki rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia. Przyjmuje się, że do spełnienia warunku naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 r., wydanym w sprawie I PKN 188/99 (OSNAPiUS 2000/22/818), w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1997 r., wydanym w sprawie I PKN 274/97 (OSNAPiUS 1998, z. 13, poz. 396) oraz w wyroku z dnia 19 marca 1998 r., wydanym w sprawie I PKN 570/97 (OSNAPiUS 1999, z. 5, poz. 163). Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinonego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania - to elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi.

Wskazać także należy, że naruszenie przez pracownika obowiązków musi dotyczyć podstawowych obowiązków pracowniczych. Do obowiązków tego rodzaju należy dbanie o dobro zakładu pracy i chronienie jego mienia ( art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Przez zawarcie umowy o pracę pracownik zobowiązuje się także do sumiennego i starannego wykonywania obowiązków związanych z pracą ( art. 100 § 1 k.p.).

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy wskazać należy, że w piśmie rozwiązującym stosunek pracy z powodem wskazano jako przyczynę ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na świadczeniu pracy podczas zwolnienia lekarskiego oraz złamaniu postanowień umowy o zakazie konkurencji.

W ocenie Sądu obydwie ww. przyczyny są prawdziwe oraz stanowią uzasadnioną podstawę do zastosowania sankcji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W rozpoznawanej sprawie powód był niezdolny do pracy w okresie do dnia 8 marca 2021 r. do dnia 8 kwietnia 2021 roku. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika natomiast, że w ww. okresie powód przebywał po kilka godzin dziennie w firmie (...). Przeprowadzona, na zlecenie pozwanego, obserwacja detektywistyczna wykazała, że powód w dniach: 23, 24, 26, 27, 29 marca, 1 i 2 kwietnia 2021 r., a zatem w okresie kiedy był na zwolnieniu lekarskim, przebywał w siedzibie firmy (...) od 4 do 7 godzin dziennie, a zatem w niektóre dni jego pobyt odpowiadał niemal pełnym dniom pracy. Pracujący w firmie (...) nie zaprzeczyli, aby powód przebywał w ich firmie w tym okresie, co więcej A. M. zeznał, że powód był u nich w firmie w okresie od 9 marca do 8 kwietnia 2021 r. prawie codziennie. A. M. i

P. M. wskazywali jednak, że powód przyjeżdżał do ich firmy wyłącznie w celach towarzyskich. Sąd nie dał jednak wiary zeznaniom ww. świadków w tym zakresie, albowiem są one sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego; trudno bowiem uznać, aby powód przebywając w firmie (...) niemal codziennie w okresie od 23 marca do 2 kwietnia (tj. w okresie obserwacji detektywistycznej) średnio od 4 do 7 godzin dziennie, spędzał tam czas wyłącznie towarzysko, zajmując się przez kilka godzin – jak zeznali A. M. i P. M. – rozmowami z ww. świadkami i oglądaniem filmów na serwisie internetowym YouTube; powyższe jest tym bardziej niewiarygodne, że zarówno A. M., jak i P. M. w tym czasie przecież pracowali, a powód przebywał w ich firmie zawsze w godzinach ich pracy; nie sposób zatem uznać za zgodne z prawdą, że ww. świadkowie byliby w stanie poświęcić powodowi niemal codziennie tyle godzin na rozmowy i inne zajęcia towarzyskie; nadto zauważyć należy, że powód pracował w C. (...) przed zatrudnieniem u pozwanego i również po ustaniu zatrudnienia u pozwanego, został ponownie zatrudniony przez A. M. w jego firmie. Nadto A. M. zeznał, że zna powoda od kiedy ten ukończył 17 lat, bowiem uczył go szkole zawodowej; powyższe świadczy o przyjaznych relacjach łączących powoda z ww. świadkiem, a także z jego synem P. M., które uwidocznione zostały w korzystnych dla powoda zeznaniach tych świadków.

W tych okolicznościach w ocenie Sądu zarówno zeznania powoda w zakresie w jakim twierdził, że przebywał w okresie od 09.03.2021 r. do 08.04.2021 r. w firmie (...) wyłącznie w celach towarzyskich, jak i zeznania ww. świadków w tym zakresie, należało uznać za niezgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, przyjęc natomiast należało, że stanowią one jedynie obronę na potrzeby niniejszej sprawy taktykę obrony stanowiska powoda; w konsekwencji Sąd odmówił wiary - w ww. zakresie - tak zeznaniom powoda, jak i zeznaniom świadków A. M. i P. M..

Sąd uznał zatem, iż powód będąc na zwolnieniu lekarskim w okresie od dnia 9 marca 2021 r. do 8 kwietnia 2021 r. przebywał w firmie (...), gdzie wykonywał pracę, nadto Sąd uznał, że powód świadczył pracę w tym okresie dla podmiotu zajmującego się działalnością konkurencyjną wobec firmy pozwanego. Z zeznań bowiem świadków A. M. i P. M., którym w tej części Sąd dał wiarę, wynika, że ich firma zajmuje się naprawą drukarek komputerowych oraz urządzeń wielofunkcyjnych, przy czym - jak zeznał A. M. - prawie każda drukarka obecnie jest urządzeniem wielofunkcyjnym. Powód wskazywał co prawda, że w firmie pozwanego zajmował się wyłącznie naprawą kserokopiarek, podczas gdy taki sprzęt w firmie (...) naprawia się bardzo rzadko, dodał jednak także, że naprawiane w firmie pozwanego kserokopiarki to sprzęt wielofunkcyjny. Również z zeznań D. R. wynika, że firma pozwanego naprawia, i zwykle drukarki, i urządzenia wielofunkcyjne.

Analiza zeznań świadków A. M. i P. M., którym w tym zakresie sąd dał wiarę, oraz zeznań powoda i pozwanego prowadzi do wniosku, że obydwie firmy, tj. firma pozwanego i firma (...), zajmują się naprawą drukarek oraz sprzętów wielofunkcyjnych, przy czym sprzęt wielofunkcyjny w obecnych czasach zwykle łączy w sobie funkcję m. in. i drukarki, i ksero. W tych okolicznościach Sąd uznał, że firma pozwanego i firma (...) prowadzą względem siebie działalność konkurencyjną.

Wskazać należy, że stosownie do art. 52 § 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 3 k.p. wykonywanie pracy przez pracownika w okresie niezdolności do pracy (zwolnienia lekarskiego) tylko wyjątkowo może nie zostać uznane za uchybienie podstawowemu obowiązkowi pracowniczemu; nadto wykonywanie w okresie zwolnienia lekarskiego pracy takiej samej jak w macierzystym zakładzie, co do zasady, uniemożliwia regenerację sił (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2018 roku, I PK 69/17).

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy wskazać należy, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że okres, który miał służyć powodowi na regenerację sił, K. L. wykorzystał na wykonywanie tożsamyh czynności co w firmie pozwanego, ale na rzecz podmiotu zewnętrznego, gdzie spędzał po kilka godzin dziennie. Powód świadomie spożytkował zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego przeznaczeniem wykorzystując je, przynajmniej częściowo, na świadczenie pracy na rzecz innego podmiotu. Wskazać co prawda należy, że na zwolnieniu lekarskim widnieje adnotacja świadcząca o tym, że powód w czasie zwolnienia lekarskiego mógł chodzić, niemniej jednak, mając na uwadze, że po skończonym okresie zwolnienia, powód nie odzyskał zdolności do pracy, bowiem od dnia 9 do 29 kwietnia 2021 r. ponownie był niezdolny do pracy, oznacza to, że nie wykorzystał zwolnienia zgodnie z jego przeznaczeniem, bowiem nie zaniechał wszelkiej aktywności zawodowej, nie przeznaczył zwolnienia

na regenerację po to, by po jego skończeniu wrócić w pełni sił do pracy. Powyższe zachowanie powoda stanowi – w ocenie Sądu - naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wykorzystywanie przez pracownika niezdolnego do pracy z powodu choroby zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem przekreśla bowiem cele zwolnienia lekarskiego, tj. jak najszybszy powrót do zdrowia i odzyskanie zdolności do wykonywania pracy, przez co narusza interes pracodawcy polegający na możliwości korzystania z gotowości pracownika do świadczenia pracy i stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym stanowi przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W ocenie zatem Sądu również druga wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest prawdziwa i uzasadniona. Zachowanie K. L. stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i jawny przejaw braku lojalności wobec pracodawcy. Pozwany zawierając z powodem umowę o pracę miał prawo wymagać, że jego pracownik poświęci cały swój czas i wiedzę na wykonywanie obowiązków służbowych wyłącznie na jego rzecz oraz, że będzie respektował postanowienia umowy o zakazie konkurencji, w której wyraźnie zaznaczono, iż dla pracodawcy złamanie tego zakazu będzie mogło - w uzasadnionych przypadkach - stanowić ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Również w orzecznictwie wskazuje się, że podjęcie działalności konkurencyjnej stanowi ciężkie przewinienie pracownicze uzasadniające zastosowanie sankcji z art. 52 k.p. i to nawet w sytuacji, gdy pomiędzy stronami stosunku pracy nie została zawarta umowa o zakazie konkurencji (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2013 r., I PK 194/12).

W tych okolicznościach należało zatem uznać, że powód w okresie od 09.03.2021 r. do 08.04.2021 r., będąc w trakcie zwolnienia lekarskiego, świadczył pracę (na rzecz firmy (...)) oraz, że świadczył tę pracę na rzecz firmy zajmującej się działalnością konkurencyjną wobec firmy jego pracodawcy, czym naruszył zawartą z pracodawcą umowę o zakazie konkurencji. Tym samym w ocenie Sądu obydwie przyczyny wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy z powodem należało zatem uznać za prawdziwe, a nadto stanowiły one uzasadnioną podstawę do zastosowania sankcji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wobec powyższego sąd oddalił powództwo jako niezasadne, o czym orzeczono jak w punkcie I wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z wyrażoną w art. 98 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Powód jako strona przegrywająca proces winien zwrócić pozwanemu poniesione przezeń koszty, na które złożyły się koszty związane z ustanowieniem profesjonalnego pełnomocnika w kwocie 180 zł ustalone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.). Wobec powyższego orzeczono jak w punkcie II wyroku.

(...)

#### **Zarządzenia:**

1. (...)

1. (...)

2. (...)

(...)