

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 września 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Iwona Dzięgielewska
Ławnicy:	Bożena Kłos Danuta Ptaszyńska
Protokolant:	Paulina Zawada

po rozpoznaniu w dniu 26 sierpnia 2019 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. G.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w N.

o odszkodowanie

1. Zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w N. na rzecz powoda J. G. kwotę 2.750 zł (dwa tysiące siedemset pięćdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 28.07.2018 roku do dnia zapłaty.
2. W pozostałym zakresie powództwo oddała.
3. Zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w N. na rzecz powoda J. G. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.
4. Wyrokowi w pkt. 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 2.750 zł (dwa tysiące siedemset pięćdziesiąt złotych).

VI P 202/18

UZASADNIENIE

W dniu 9 lipca 2018 r. (data nadania) powód J. G. wystąpił z powództwem przeciwko A. (...) Spółka z.o.o. w N. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 58 k.p. w zw. z art. 56 k.p. w kwocie 22.500 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wniósł o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych (pozew k. 1-3). W uzasadnieniu powód wskazał,

że okoliczności powołane przez pozwanego w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę są nieprawdziwe. Nadto pozwany nie zachował miesięcznego terminu od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Dalej odnosząc się do stawianych mu zarzutów podniósł, że nie zawarł z pozwanym umowy o zakazie konkurencji, w takim zaś przypadku podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej uzasadnia z reguły jedynie wypowiedzenie umowy o pracę, zaś dopuszczalność zakończenia stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy zachodzić będzie wyjątkowo tj. w przypadkach szczególnie uzasadnionych niewywiązywaniem się pracownika ze swoich obowiązków bądź niekorzystnym wpływem dodatkowego zatrudnienia dla interesów pracodawcy (pozew k. 1 – 11).

W odpowiedzi na pozew pozwany A. (...) Spółka z.o.o. w N. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że poza kwestią oczywistej omyłki co do długości zawartej umowy pozostałe twierdzenia zawarte w pozwie są całkowicie niezgodne z prawdą. Podniósł, że termin miesięczny został zachowany, a przyczyny wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę są zasadne i prawdziwe. Pozwany wskazał, że spółka wykonywała prace budowlane na obiekcie Hotel (...) w K., gdzie powód był kierownikiem budowy. Zabroniono mu bezpośredniego kontaktu z inwestorem, mimo to kontaktował się i lekcewał zakaz. Wszystko to spowodowało utratę zaufania do powoda jako pracownika i kierownika budowy zwłaszcza w kontekście charakteru prowadzonej przez pozwaną działalności – wykonywanie robót budowlanych i odpowiedzialności przed inwestorami, podwykonawcami i dalszymi podwykonawcami (odpowiedź na pozew k. 32-36).

W toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska w niezmiennym kształcie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę najpierw na okres próbny od 1 lipca 2017 r. do 30 września 2017 r., a następnie od dnia 1 października 2017 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika budowy, w pełnym wymiarze czasu pracy. W ostatnim okresie wynagrodzenie powoda wynosiło 7.500 zł (zaświadczenie k. 37; umowa o pracę k. 45; umowa o pracę k. 64). Strony nie zawierały umowy o zakazie konkurencji.

Głównym przedmiotem działalności spółki było wykonywanie robót budowlanych. Prezesem zarządu pozwanej był M. W., a wiceprezesem zarządu D. P. (2). W inwestycjach budowlanych spółka pełni rolę głównego wykonawcy, który zawiera umowę z inwestorem oraz podwykonawcami, wyłanianymi w trybie przetargów zgodnie z ustawą prawo zamówień publicznych, a także zatrudnia swoich pracowników. Kierownictwo Zakładu (...) znajduje się w N., J., K., G.. Spółka realizuje inwestycje na terenie całej Polski. Powód podlegał pod (...) w J. (uchwała k. 82; uchwała k.83).

Zakres obowiązków powoda zgodnie z zakresem kompetencji obejmował m.in. organizowanie i kierowanie całością budowy obiektu budowlanego, koordynację pracy i przestrzeganie warunków umownych w tym ewentualnych podwykonawców działających na placu budowy, zagospodarowanie placu budowy, codzienną, systematyczną kontrolę i rozliczanie zadań oraz stosowanie środków zapewniających pełną realizację planów budowy, przygotowanie końcowego rozliczenia finansowego budowy, sprawowanie nadzoru organizacyjnego nad działalnością ewentualnych podwykonawców występujących na budowie, odbiór robót przez nich wykonanych pod względem jakości, weryfikacja obmiarów i kosztorysów składanych przez podwykonawców, całkowitego zlikwidowania placu budowy (zakres obowiązków k. 58 akt).

Pozwana spółka, na podstawie umowy o roboty budowlane z dnia 8 listopada 2017 r., jako wykonawca prowadziła prace budowlane na obiekcie Hotel (...) w K.. Jako kierownika budowy wyznaczono powoda. Powód był odpowiedzialny za nadzór nad inwestycją remontu i przebudowy Hotelu. Koordynował także prace wykonywane przez podwykonawców. Powód jako kierownik został ustanowiony do kontaktu z inwestorem. Stały kontakt inwestora z kierownikiem budowy jest niezbędny do prawidłowego i sprawnego przebiegu prac. Brak kontaktu uniemożliwiłby mu wykonywanie zadań, a był jedyną osobą odpowiedzialną, która koordynowała i rozliczała te prace. Powód prowadził

dziennik budowy i uczestniczył w naradach (umowa o roboty budowlane k.114 – 128; zeznania świadka P. M. k. 156 – 157v e – protokół (...) (...) zeznania powoda k. 226 - 227v e - protokół (...)(...)

Współpraca między pozwanym, a inwestorem nie układała się najlepiej. Najpierw pojawiły się opóźnienia w wejściu na budowę, a następnie opóźnienia przedłużało się. Były opóźnienia w realizacji kontraktu. Były błędy w dokumentacji projektowej, braki w dokumentacji. Inwestor powziął wątpliwości co do jakości wykonywanych robót. Między zarządami pozwanego i inwestora toczyły się rozmowy co do przyspieszenia prac lub zakończenia współpracy.

Bezpośredni nadzór nad remontem hotelu, ze strony inwestora sprawowała dyrektor biura (...). Uznała, że występujący z ramienia spółki zastępca dyrektora kierownictwa zespołu (...) nie miał wiedzy na temat budowy, blokował możliwość szybszych robót. Prowadzono rozmowy nad jego wykluczeniem z realizacji zadań na inwestycji. W powódzie widziała osobę kompetentną posiadającą największą wiedzę na temat inwestycji. Uznała, że tylko we współpracy z powodem są w stanie dokończyć remont w terminie. Powód wykonywał pracę dobrze. Nie wykazywał żadnych zaniedbań. Wykonywał wszystko jak należy w sytuacji w jakiej pozwałała na to budowa. Chwalono współpracę z powodem. Powód koordynował inwestora w czasie wolnym (zeznania Ł. F. k. 157v e – protokół (...) (...) A. B. k. 157v – 158 e – protokół (...) (...) H. O. k. 217v – 218v e – protokół (...) (...) zeznania W. B. k. 218v – 219 e – protokół (...)(...)

Powód prowadził z inwestorem rozmowy telefoniczne i mailowe. Istniał także konflikt interesów związanych z dostawą i montażem drzwi na Inwestycję w zakresie cen realizacji tego zakresu robót. W dniu 26 kwietnia 2018 r. zastępca dyrektora (...) w J. M. (1) wysłał maila do powoda, w którym zakazał powodowi bezpośredniego kontaktu z inwestorem. Poleciał, aby korespondencja oficjalnie przechodziła przez biuro (zeznania świadka P. M. k. 156 – 157v e – protokół (...) (...). Zakaz wynikał z napiętych relacji i trwających rozmów między zarządami Inwestora i Spółki (porozumienia k. 165-168). Tylko powód posiadał zakaz kontaktowania się z inwestorem (zeznania świadka A. B. k. 157v – 158 e – protokół (...)(...)

W dniu 27 kwietniu 2018 r. powód przesłał do p.o. dyrektora hotelu (...) maila celem zweryfikowania przez inwestora uczciwej wyceny drzwi. Inwestor ostatecznie odstąpił od zakupu i montażu drzwi od pozwanego. W dniu 10 maja 2018 r. Spółka podpisała z Inwestorem Porozumienie o zejściu Spółki z inwestycji i nierealizowaniu dalszych prac objętych umową z dnia 11 sierpnia 2017 r. Nadal trwały rozmowy i negocjacje mające na celu dalszą realizację inwestycji z godnie z umową (mail z dnia 21 maja 2018 r., mail z dnia 23 maja 2018 r., notatki z negocjacji – k. 181-190).

Powód zrezygnował z funkcji kierownika budowy u pozwanej Spółki z dniem 23 maja 2018 r. Od 25 maja pełnił funkcję kierownika budowy dla inwestora z zastrzeżeniem, że funkcję tą będzie pełnił po godzinach pracy u pozwanego. W dniu 29 maja 2018 r. została zweryfikowana pracownicza skrzynka mailowa powoda. Na podstawie ich odczytu pozwany uznał, że powód ewidentnie działa na rzecz inwestora naruszając interes spółki. Przyjął, że w mailu z dnia 27 kwietnia 2018 r. powód wystąpił z propozycją wykonania części prac przez niego jako podwykonawcę w zakresie objętym umową pomiędzy pozwanym a inwestorem (zeznania świadka P. M. k. 156 – 157v e – protokół (...)(...); mail k. 105).

Tego samego dnia tj. w dniu 29 maja 2018 r. powód wystąpił z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 30 czerwca 2018 r. (wypowiedzenie k. 70). W dniu 6 czerwca 2018 r. pozwany wyraził zgodę na powyższe (informacja k. 71).

W dniu 19 czerwca 2018 r. powodowi wręczono pismo pracodawcy z daty 15 czerwca 2018r. zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy. Pismo zawierało omyłkę dotyczącą rodzaju zawartej umowy o pracę wskazywało na umowę na czas określony podczas gdy strony łączyła umowa na czas nieokreślony. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano brak dbałości o dobro zakładu pracy oraz działanie na szkodę spółki polegające na podjęciu bezpośredniej współpracy z (...) Hotele Spółka z o.o. na inwestycji polegającej na Wykonaniu kompleksowych prac budowlanych związanych z przebudową oraz pełnobranżowym remontem części A Hotelu (...) położonym w K. przy ul (...), z pominięciem oficjalnej drogi służbowej obowiązującej w spółce, które to działanie spowodowało konflikt interesów i występowanie przez powoda

w roli kierownika budowy zarówno ze strony spółki jak i ze strony inwestora. Wskazano przykłady takich działań polegających w szczególności na:

a) kontaktowaniu się z inwestorem z pominięciem oficjalnej drogi służbowej, tj. za pośrednictwem Kierownictwa Zespołu (...) w J. pomimo bezpośredniego zakazu, jaki otrzymał powód od przełożonego – zastępcy dyrektora (...) J. M. (2) w wiadomości mailowej z dnia 26 kwietnia 2018 r.. Fakt złamania powyższego zakazu potwierdził powód w wiadomości mailowej do inwestora w dniu 27 kwietnia (...).

b) złożeniu inwestorowi w dniu 20 maja 2018 r. oferty na nadzorowanie prac jako kierownik budowy bezpośrednio na zlecenie Inwestora (wiadomość mailowa do inwestora z dnia 20 maja 2018 r.)

c) dokonywaniu bezpośrednio dla inwestora wyceny robót na wykonanie restauracji przez innego podwykonawcę (maile z dnia 20-21 maja 2018 r.)

d) koordynowanie prac wykonywanych na inwestycji polegającej na „Wykonaniu kompleksowych prac budowlanych związanych z przebudową oraz pełnobranżowym remontem części A Hotelu (...) położonego w K. przy ul (...) w charakterze Kierownika Budowy z ramienia inwestora, co najmniej od dnia 24 maja 2018 r.

Pozwany poinformował powoda, że z dniem otrzymania pisma rozwiązującego umowę o pracę zostają mu cofnięte wszelkie upoważnienia i pełnomocnictwa oraz jest on zobowiązany do rozliczenia się z otrzymanego sprzętu oraz przepustek oraz w terminie 3 dni z dokumentacji dotyczącej realizowanych budów, na których pełnił funkcję kierownika budowy, w szczególności z dokumentacji niejawnej, sprzętu teleinformatycznego. Pozwany zawarł pouczenie o terminie, miejscu i sposobie wniesienia odwołania do Sądu Pracy (rozwiązanie umowy o pracę k. 23-24). O rozwiązanie umowy o pracę z powodem zawniósował zastępca dyrektora kierownictwa zespołu (...) i on osobiście wręczył oświadczenie w imieniu zarządu (zeznania świadka P. M. k. 156 – 157v e – protokół (...)(...)

W dniu 3 lipca 2018 r. powód założył własną działalność gospodarczą (oświadczenie powoda złożone na rozprawie - protokół k. 156).

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, w tym kserokopii akt osobowych powoda, na podstawie zeznań świadków P. M. k. 156 – 157v e – protokół (...) (...) Ł. F. k. 157v e – protokół (...) (...) A. B. k. 157v – 158 e – protokół (...) (...) H. O. k. 217v – 218v e – protokół (...) (...) W. B. k. 218v – 219 e – protokół (...) (...) oraz na podstawie zeznań powoda k. 226 - 227v e - protokół (...)(...)

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków bowiem co do zasady ich zeznania były logiczne, spójne i korespondowały z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Zeznaniom świadka P. M. w zakresie w jakim były zgodne z zeznaniami pozostałych świadków i dokumentami zgromadzonymi w aktach sprawy. Świadek potwierdził, że wnioskuje o rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Zeznał, że pouczał powoda o zakazie kontaktowania się bezpośrednio z inwestorem w kwietniu 2018 r., wskazał, że o złamaniu zakazu dowiedział się w dniu 29 maja 2018 r., a zarząd poinformował w dniu 4 czerwca 2018 r. Wskazał, że nie pozostaje w konflikcie z powodem, ale w końcowej fazie rozmów nad inwestycją został odsunięty od tych inwestycji. Świadek Ł. F. pracuje nadal u pozwanego jako majster umowy, pracował z powodem w jednym biurze. Zeznał, że P. M. informował go o zakazie wydanym powodowi. Sam zakazu nie otrzymał żadnego. Nie miał wiedzy czy ktoś jeszcze był objęty zakazem. Świadek zeznał, że powód wykazywał pracę dobrze, nie wykazywał żadnych zaniedbań. Świadek A. B. pełnił funkcję kierownika działu obsługi inwestycji, ale bezpośrednio nie pracował z powodem. Zeznał, że w maju 2018 r. zarzucono powodowi, że nierzetelnie wykonuje swoje obowiązki, ale świadek podkreślił w swoich zeznaniach, że się z tym nie zgadzał bo na tym etapie nie mogła ona być prowadzona lepiej. Potwierdził, że tylko powód posiadał zakaz kontaktowania się z inwestorem. Także świadek H. O. - dyrektor regionalny (...) w J. potwierdził, że współpraca z powodem była dobra. Złożył obszernie zeznania na temat relacji spółki z inwestorem. Potwierdził, że P. M. mailowo zakazał powodowi kontaktów z inwestorem. Zeznał, że powód wysłał do inwestora propozycję współpracy będąc u pozwanego kierownikiem budowy na innym kontrakcie. Świadek W. B. działająca z ramienia inwestora chwaliła współpracę z powodem, że miał

największą wiedzę na temat inwestycji. Zeznała, że P. M. nie miał wiedzy na temat budowy blokował możliwość szybszych robót.

Sąd dał wiarę także zeznaniom powoda bowiem były one zgodne z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, w tym z zeznaniami osób współpracujących z nim zarówno ze strony pozwanego jak i inwestora.

Sąd d zwa żył co następuje:

Powództwo podlegało uwzględnieniu co do zasady, zaś oddalone zostało w części dotyczącej wysokości dochodzonego odszkodowania.

Zgodnie z art. 60 kodeksu pracy jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Powód wypowiedział umowę o pracę w dniu 29 maja 2018 r. z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia zaś oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych otrzymał w dniu 19 czerwca 2018 r. Były to okoliczności wprost wynikające z dokumentów. W dniu rozwiązania z powodem umowy o pracę do upływu okresu wypowiedzenia zostało 11 dni zatem kwota zasądzzonego odszkodowania odpowiadała wysokością 11 dniom, a wyliczona została stosunkowo w oparciu o przedłożone zaświadczenie o zarobkach.

Odnosząc się merytorycznie do roszczenia powoda o odszkodowanie z tytułu naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy Sąd zważył co następuje.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd miał przede wszystkim na uwadze, że zastosowany przez pracodawcę tryb rozwiązania umowy o pracę jest trybem szczególnym i bardzo rygorystycznym.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 2 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika przypadku 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. 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.). Określona w art. 52 dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawnionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

- a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy;
- b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy;
- c) zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach uzyskania zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy;
- d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę

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

dla adresata – pracownika. Konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNP 1999/18/577, M.Prawn. 1999/11/45). Jest to szczególnie istotne, gdyż wskazanie przyczyny rozwiązania przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach a okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością wypowiedzenia umowy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696).

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

Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy podstawowe znaczenie miała zatem ocena zasadności przyczyny będącej podstawą rozwiązania z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kodeksu pracy jest przypadkiem szczególnym, i nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika świadomie. Pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia ma obowiązek wskazać jakich ciężkich naruszeń swoich podstawowych obowiązków pracownik się dopuścił. Ciążący na pracodawcy obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 444/99, OSNP 2001/9 poz. 313). Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego wskazana przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista, a ponadto powinna uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r.) Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (vide wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPIUS 1998, nr 8, poz. 243).

Pozwany wskazywał, że utracił zaufanie do powoda. Podniósł, że składając ofertę inwestorowi doskonale zdawał sobie sprawę, że nie będzie w stanie wykonywać pracy powierzonej przez inwestora po czasie pracy wykonywanej w Spółce. M. wysłał do inwestora w trakcie godzin pracy dla spółki ale również na szkodę spółki. Powołał się na naruszenie przez powoda art. 100 § 2 pkt 4 k.p., a co za tym daje pracodawcy możliwość rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podnosił, że do naruszenia tego przepisu może dojść także w przypadku podjęcia pracy u innego pracodawcy także bez zawierania umowy o zakazie konkurencji. Jest to zakaz dalej idący i wynika z ogólnego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy, zwłaszcza jeżeli dochodzi do zachowania, które może być kwalifikowane w kategoriach nieuczciwej konkurencji. Podał, że pracownik któremu powierza się określone stanowisko i stawia określone wymagania, powinien być oceniany z punktu widzenia wyznaczanych mu obowiązków i wymagań, a zatem ostrzejsze nic wobec innych pracowników zajmujących stanowiska kierownicze.

W świetle w/w przepisów i orzecznictwa, po przeprowadzeniu dokładnej analizy całokształtu materiału dowodowego w sprawie, Sąd doszedł do przekonania że złożone przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest niezasadne. Wydając orzeczenie w niniejszej sprawie Sąd kierował się rozkładem ciężaru dowodów w procesie cywilnym. Zgodnie z ogólną zasadą rozkładu ciężaru dowodów w procesie (art. 6 k.c.) ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przepis ten w procesie cywilnym jest ściśle związany z przepisami kodeksu postępowania cywilnego regulującymi zasady prowadzenia dowodów. W myśl art. 3 k.p.c. strony sporu są obowiązane dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody, przy czym obowiązek wskazywania dowodów dotyczy stwierdzenia faktów, z których strony wywodzą skutki prawne (art. 232 zd. 1 k.p.c.). Rozkładem ciężaru dowodów w procesie cywilnym rządzą następujące reguły: po pierwsze faktów tworzących prawo powinien w zasadzie dowieść powód; dowodzi on również fakty

uzasadniające jego odpowiedź na zarzuty pozwanego; pozwany dowodzi fakty uzasadniające jego zarzuty przeciwko roszczeniu powoda; Po drugie faktów tamujących oraz niweczących powinien dowieść przeciwnik tej strony, która występuje z roszczeniem, czyli z zasady pozwany. Obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę. To pracodawca musi udowodnić winę umyślną lub nieumyślną w stopniu niedbalstwa (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999, z. 5 poz. 163, wyrok z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998, z. 1, poz. 323, wyrok 17 lutego 1998 r., I PKN 524/97, OSNAPiUS 1999, z. 2, poz. 52).

Sąd przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, przesłuchał wielu świadków dokonał szczegółowej analizy złożonej dokumentacji. Na tej podstawie uznał, że podane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny nie potwierdziły się. Nadto brak podstaw by stwierdzić, że przyczyny wskazane przez pozwanego uzasadniały rozwiązanie umowy w szczególnym trybie.

Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. pracownik ma obowiązek dbać o dobro zakładu oraz chronić jego mienie, a także zachować w tajemnicy informację, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Pozwany nie udowodnił jakoby powód w sposób świadomy, z winy graniczącej z umyślnością chociażby naraził interesy pracodawcy. Nadto niewątpliwie strony nie zawarły między sobą umowy o zakazie działalności konkurencyjnej, a brak takich postanowień pozostawia pracownikowi dużo więcej możliwości w podejmowaniu nowego zatrudnienia. Powód pełnił w pozwanej spółce funkcję kierownika budowy, był osobą wyznaczoną do kontaktu z inwestorem i Sąd dał wiarę jego zeznaniom, że brak bezpośredniego kontaktu z Inwestorem (po wprowadzeniu zakazu), w sytuacji jednoczesnego przestoju prac, uniemożliwiałaby mu wywiązywanie się prawidłowo z powierzonych zadań, za które ponosił odpowiedzialność. Powód nie zaprzeczał, że nawiązał współpracę z pozwaną i od dnia 25 maja 2018 r. na podstawie lecenia pełnił tam rolę kierownika budowy. Wykonywał to jednak za wiedzą pozwanej i po godzinach pracy w spółce. Pozwana spółka nie wykazała jakoby powód świadomie prowadził działania niekorzystne dla jej interesów, a wręcz przeciwnie jakość wykonywanej przez powoda pracy świadkowie chwalili, także ci którzy nadal zatrudnieni są u pozwanego. Współpracę z inwestorem rozpoczął już po zejściu pozwanego z budowy.

Mając na uwadze powyższe Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości odpowiadającej okresowi pozostającemu do końca terminu wypowiedzenia – 11 dni wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 29 lipca 2018 r. do dnia zapłaty, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

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

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi: „Sąd zasądzać należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności, w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika”. Sąd miał na uwadze wysokość wynagrodzenia wskazanego przez powódkę.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.