

Sygn. akt V P 188/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

23 lutego 2021 roku

Sąd Rejonowy w Rybniku

V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Sonia Lasota - Zawisza

Ławnicy: Teresa Jakóbczyk

Józef Stachura

Protokolant: stażysta Katarzyna Las

po rozpoznaniu 23 lutego 2021 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa H. N.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda H. N. na rzecz pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sonia Lasota-Zawisza

Teresa Jakóbczyk Józef Stachura

Sygn. akt V P 188/18

## UZASADNIENIE

Powód H. N. wniósł przeciwko pozwanej Klinice (...) sp. z o.o. w Ż. (następnie (...) S.A. w W.) pozew o zasądzenie na jego rzecz kwoty 25 200 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 23 stycznia 2018 roku. Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony u pozwanej ostatnio na stanowisku dyrektora medycznego. Dodał, że pismem z 22 stycznia 2018 roku pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i podała przy tym czynności których miał dopuścić się powód, a które zostały ocenione negatywnie. Według powoda, podane przez pozwaną przyczyny rozwiązania umowy były niekonkretne. Powód zaznaczył też, iż prowadzona przez spółkę polityka oszczędnościowa, w tym obniżanie jakości zamawianych materiałów medycznych, kosztowne inwestycje, spowodowały, iż rzeczywiście zastanawiał się nad dalszą współpracą z pozwaną. Jednakże powód podkreślił, iż nie podejmował działań na szkodę pozwanej. Powód podkreślił też, że złożone mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy dotyczyło umowy w rzeczywistości

nie obowiązującej, gdyż umowa ta została rozwiązana z dniem 30 grudnia 2014 roku, a pozwana mimo dalszego świadczenia pracy przez powoda nie potwierdziła tego na piśmie. Nadto, powód podniósł, że oświadczenie zostało mu złożone przez nieuprawnioną osobę.

vide: k. 3-10

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu podała, iż przyczyny rozwiązania umowy o pracę były rzeczywiste i konkretne, a wynikały z szeregu nielejalnych działań podejmowanych przez powoda w okresie zatrudnienia. Pozwana sprecyzowała, że 18 stycznia 2018 roku powód będąc jednocześnie pracownikiem pozwanej, przystąpił do spółki prowadzącej względem pozwanej konkurencyjną działalność. Pozwana dodała też, że powód wielokrotnie bez zgody i wiedzy pracodawcy, przesyłał na swoją prywatną skrzynkę mailową poufne dokumenty pozwanej w tym m.in. dane dotyczące przychodów; dane odnośnie ilości i dat wykonywanych zabiegów; dane osobowe pacjentów. Pozwana podkreśliła, że powód osobiście i za pośrednictwem innych osób, w trakcie jego zatrudnienia, a także po jego ustaniu, nakłaniał obecnych i byłych pracowników pozwanej do podjęcia pracy w klinice w N. tj. w podmiocie konkurencyjnym. Pozwana wskazała też, że powód zajmując stanowisko kierownicze, rozpowszechniał informacje naruszające jej dobre imię m.in. dotyczące rzekomej złej sytuacji finansowej. Pozwana dodała, iż zawinione uchybienia pracownicze powoda spowodowały zagrożenie jej interesów. Jednocześnie zaznaczyła, że zarzut powoda jakoby pozwana złożyła oświadczenie odnośnie nieistniejącej umowy jest niezasadny, bowiem powód świadczył pracę na podstawie umowy o pracę zawartej 30 grudnia 2014 roku.

vide: k. 36-40v.

### **Sąd ustalił co następuje:**

W okresie od 6 marca 2002 roku do 22 stycznia 2018 roku powód H. N. był zatrudniony u pozwanej (...) S.A. w W. (wcześniej Klinika (...) sp. z o.o. w Ż.). W okresie zatrudnienia od 6 marca 2002 roku do 31 grudnia 2008 roku powód pracował na stanowisku vice prezesa zarządu, kierownika (...). Następnie, w okresie od 1 stycznia 2009 roku do 31 grudnia 2014 roku powód wykonywał obowiązki zastępcy dyrektora – kierownika kliniki. Na mocy umowy zawartej 30 grudnia 2014 roku, powód od 1 stycznia 2015 roku objął funkcję dyrektora medycznego, a głównym celem powierzonego mu stanowiska była realizacja polityki i strategii zarządzania obszarami medycznymi zgodnymi z wytycznymi spółki. Stanowisko powoda podlegało zarządowi. Do zadań powoda na ostatnio zajmowanym stanowisku należało m.in. koordynowanie działalności pionu medycznego spółki; kreowanie pozytywnego wewnętrznego i zewnętrznego wizerunku spółki; efektywne współpracowanie z innymi pracownikami firmy oraz prezesem zarządu. Nadto, powód był odpowiedzialny m.in. za: przestrzeganie obowiązujących przepisów prawnych w zakresie funkcjonowania i działalności medycznej spółki; wszelkie działania i zaniechania powodujące szkodę dla pracodawcy i mające negatywny wpływ na działalność zarządzanej spółki w zakresie medycznym; podejmowanie nieprawidłowych decyzji, które mogły doprowadzić do powstania szkody, wypadku lub przestępstwa; przestrzeganie tajemnicy służbowej.

Zgodnie z treścią § 8 ust. 1 ostatnio zawartej umowy, powód w trakcie trwania umowy, a także po jej rozwiązaniu, wygaśnięciu lub uznaniu za nieważną był zobowiązany do zachowania bezwzględnej tajemnicy przedsiębiorstwa, a w tym do nieprzekazywania, nie ujawniania, nie kopiowania ani nie wykorzystywania w innym celu niż wykonywanie swoich zadań jako pracownik. Przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się informacje programowe, techniczne, technologiczne, handlowe, organizacyjne, finansowe, księgowo, statystyczne, personalne oraz pracownicze dotyczące spółki oraz podmiotów z nimi współpracujących, które pracownik uzyskał przy wykonywaniu umowy, a wobec których spółka podjęła niezbędne działania w celu zachowania ich poufności (§ 8 ust. 2 umowy). Powód zobowiązany był też do nierozpowszechniania wiadomości i informacji, które mogłyby naruszać interes lub dobre imię spółki (§ 8 ust. 4 umowy).

Dowód: akta osobowe powoda: opis stanowiska dyrektora medycznego, porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę z 30.12.2014r., umowa o pracę zawarta 30.12.2014r., umowa o pracę zawarta 6.03.2002r., porozumienie zmieniające z 3.12.2008r., świadectwo pracy z 25.01.2018r.,

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 8400 zł.

Dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 47

Pod koniec 2015 roku udziały w spółce Klinika (...) zostały nabyte przez (...) S.A. Spółka (...) zaczęła wprowadzać nowe rozwiązania w Klinice (...), które często budziły niezadowolenie pracowników, w tym powoda. Zdarzało się, że pomysły wdrażane przez spółkę (...) okazywały się nierentowne. W 2015 roku pogorszyły się relacje personalne między pracownikami. Spółka (...) wprowadziła zasady korporacyjne, ograniczyła dotychczasowe dogodności dla pracowników np. poprzez ograniczenie dostępu do darmowej kawy czy herbaty. Zwiększyła się ilość formalnych obowiązków dla lekarzy m.in. wypełnianie dużej ilości dokumentacji. Spółka (...) podjęła próbę narzucenia lekarzom rodzaju używanego sprzętu i materiałów medycznych. Przedmiotem przeważającej działalności spółki (...) była działalność szpitali. Spółka specjalizowała się głównie w leczeniu ortopedycznym.

J. D., M. Ś. (1) oraz M. S. (ówczcześni pracownicy pozwanej) objęli udziały jako wspólnicy (...) sp. z o.o. z siedzibą w T. w 2017 roku. 26 października 2017 roku sporządzona została w formie aktu notarialnego umowa przedwstępna dotycząca sprzedaży prawa użytkowania wieczystego nieruchomości zabudowanej zlokalizowanej z N.. W tym samym akcie notarialnym (...) sp. z o.o. oświadczyła, że posiada wystarczające środki na płatność ceny w dniu zawarcia ostatecznej umowy sprzedaży, które uzyska w drodze pożyczki po 15 stycznia 2018 roku. 18 stycznia 2018 roku Zgromadzenie Wspólników A. wyraziło zgodę na nabycie ww. nieruchomości w N.. 18 stycznia 2018 roku Zgromadzenie Wspólników wyraziło też zgodę na zaciągnięcie przez spółkę pożyczek na nabycie tejże nieruchomości – w tym od powoda i od W. D.. 18 stycznia 2018 roku powód przystąpił do spółki (...) w charakterze wspólnika i objął udziały w jej kapitale zakładowym. Na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego z 15 marca 2018 roku (...) sp. z o.o. zmieniła nazwę na Klinika (...) sp. z o.o. Spółka miała podobny w stosunku do pozwanej przedmiot przeważającej działalności. Klinika w N. składa się z dwóch podmiotów: Szpitala (...) sp. z o.o. oraz (...) sp. z o.o., które zajmują się działaniami medycznymi w zakresie poradni ortopedycznej i chirurgicznej jak i leczeniem szpitalnym schorzeń narządu ruchu. W klinice w N. zatrudnieni są lekarze o specjalizacji: ortopeda, chirurg ogólny, neurolog, oraz anesteziolog. 22 marca 2018 roku podpisana została w formie aktu notarialnego ostateczna umowa sprzedaży ww. nieruchomości. 28 marca 2018 roku Klinika w N. rozpoczęła działalność leczniczą.

Dowód: wydruki z KRS k.42-46, k.48-49v., k.58-62, wydruki księgi wieczystej nr (...) k.63-69, wydruki z księgi rejestrowej k.70-76, wydruk ze strony internetowej k.77, ksero aktu notarialnego rep. A nr (...) k.78-82, ksero aktu notarialnego rep. A nr (...) 83-86, akt notarialny rep A nr (...) k.112-133, akt notarialny rep. A nr (...) k.134-157, wydruki dotyczące protokołów k. 158-160

Część byłych pracowników pozwanej rozpoczęła współpracę z kliniką w N., a w tym m.in.: M. Ś. (2), K. K. M. Ś. (1), U. Ś., B. G., A. R., M. S., J. D., B. B., A. P..

Odejście pracowników spowodowało znaczne problemy kadrowe u pozwanej, które dołożyły się do komplikacji związanych z kontraktem z NFZ.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę przez M. Ś. (1) k.54, świadectwo pracy M. S. k.55-55v., oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę przez M. S. k.56, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę przez A. P. k.57, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę przez U. Ś. k.87, świadectwo pracy B. G. k.88-88v., oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę B. B. k.89, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę przez M. Ś. (2) k.90, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę przez K. K. k.91, świadectwo pracy A. R. k.92-92v., zestawienie osób zatrudnionych w Klinice w N. k.109

W styczniu 2018 roku, kiedy powód był pracownikiem pozwanej, odbyło się spotkanie w którym wziął udział powód, J. D., M. Ś. (1) i M. S.. Z inicjatywy ww. osób na spotkanie został zaproszony M. M. oraz I. K. (lekarze - pracownicy pozwanej) których poinformowano o powstaniu nowej kliniki wskazując na związaną z nią możliwość rozwoju zawodowego, a następnie złożono propozycję pracy z zaznaczeniem, że inicjatorzy spotkania mają zamiar zakończyć pracę na rzecz pozwanej, by wykonywać obowiązki w nowo powstałym podmiocie. W rozmowie czynnie uczestniczył powód. Spotkanie odbyło się w gabinecie w którym co do zasady powód wykonywał obowiązki jako lekarz i dyrektor.

Dowód: zeznania świadka J. D. k.210-212v., zeznania świadka U. Ś. k. 212v.-214, zeznania świadka B. G. k. 214-215, zeznania świadka S. K. k. 215-215v., zeznania świadka B. B. k.233v.-234v., zeznania świadka M. Ś. (1) k.235-237, zeznania świadka D. M. k.237-238, zeznania świadka K. K. k.238-239, zeznania świadka M. Ś. (2) k.255v.-256, zeznania świadka A. J. k.256-257, zeznania świadka A. G. k.257-258, zeznania świadka M. M. k.288v.-289, zeznania świadka I. K. k. 289v.-291, zeznania świadka A. R. k.291-292, zeznania świadka M. S. k.292-294, zeznania świadka A. I. k. 294-294v., zeznania świadka B. F. k. 309v.-310, zeznania świadka D. J. k.310-310v., zeznania świadka M. K. k.310v-311, zeznania świadka K. G. k.311, zeznania świadka A. G. k.333v., zeznania świadka U. Ś. k. 333v.-335v. zeznania świadka I. S. k.335-335v., zeznania świadka S. S. k. 344v.-347, zeznania świadka G. S. k. 347-348v., zeznania świadka A. K. k.354-355, przesłuchanie powoda k.355-357v. i k.417v., przesłuchanie za pozwanego H. B. k.357-359v. i k.417v.-418

Powód miał zawartą umowę o zakazie konkurencji, która zakończyła się w grudniu 2017 roku. Zakaz konkurencji dotyczył sprzedaży udziałów. Druga umowa o zakazie konkurencji dotycząca wykonywania zawodu lekarza zakończyła się przed rozpoczęciem pracy powoda w nowej klinice.

W pracy powód korzystał z komputera stacjonarnego, gdzie znajdowały się dane medyczne oraz poczta. Powód nie posiadał laptopa służbowego. Z racji pełnionego stanowiska – dyrektora medycznego, powód część obowiązków (głównie analiza struktury zabiegów) wykonywał w miejscu zamieszkania używając prywatnego komputera. Powód przesłał na swoją skrzynkę prywatną dane odnośnie wyników pracy w Ż. (raporty medyczne, informacje o zabiegach prywatnych) w celu dokonania analiz.

Dowód: wiadomości mailowe k.93-94 i k.164-178, przesłuchanie powoda k.355-357v., pismo pozwanej z 16.03.2020r. k.361-361v.

W piśmie z 17 stycznia 2018 roku powód złożył rezygnację ze sprawowanej funkcji członka zarządu w spółce pozwanej.

Dowód: akta osobowe powoda: pismo powoda z 17.01.2018r. ,

Pismem z 22 stycznia 2018 roku pozwana upoważniła S. S. (dyrektora HR całej grupy S.) do podejmowania w imieniu spółki wszelkich czynności faktycznych i prawnych związanych z prowadzeniem działu kadr i płac, a w tym do reprezentowania spółki w sprawach kadrowo-płacowych. W piśmie wskazano, że czynnościami mieszczącymi się w zakresie pełnomocnictwa były m.in. czynności związane z zawieraniem, rozwiązywaniem, wypowiedzaniem umów o pracę.

Dowód: pełnomocnictwo k.97

Pismem z 22 stycznia 2018 roku S. S. w imieniu pozwanej rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowaniu okresu wypowiedzenia wskazując na naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na:

1) Angażowaniu się w projekty konkurencyjne względem działalności pracodawcy, co w powiązaniu z zatrudnieniem powoda na stanowisku kierowniczym, pełnieniem funkcji w zarządzie pracodawcy oraz dostępem do pełnej dokumentacji w zakresie działalności i rozwoju pracodawcy, w sposób szczególnie niekorzystny wpływa na interesy pracodawcy;

- 2) Oczywistym konflikcie interesów i ryzyku wykorzystania poufnych informacji pracodawcy w szczególności w zakresie kontraktowania/rozwoju pracodawcy w celach związanych z działalnością konkurencyjną;
- 3) Działaniu na szkodę pracodawcy poprzez udział w nakłanianiu pracowników pracodawcy do przejścia do podmiotu konkurencyjnego;
- 4) Działaniu na szkodę pracodawcy poprzez rozpowszechnianie informacji naruszających dobre imię pracodawcy i grupy kapitałowej do której pracodawca należy w szczególności zaś w zakresie jej rzekomej złej sytuacji.

Pozwana dodała, że ww. działania powoda były zawinione i jednocześnie stanowiły naruszenia art. 100 § 2 pkt 4 k.p.

Z dniem rozwiązania umowy, powodowi zostało cofnięte upoważnienie do przetwarzania danych osobowych u pozwanej.

22 stycznia 2018 roku pozwana nie posiadała informacji, że powód wykorzystał jakieś informacje na jej szkodę.

Dowód: akta osobowe powoda: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z 22.01.2018r., oświadczenie o cofnięciu upoważnienia do przetwarzania danych osobowych, zeznania świadka S. S. k. 347

Wyrokiem z 16 listopada 2020 roku Sąd Okręgowy w Rybniku, sygn. akt IV Pa 42/20, oddalił apelację powoda J. D. od wyroku Sądu Rejonowego w Rybniku z 3 lipca 2020 roku oddalającego powództwo, sygn. akt V P 196/18, w sprawie przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Dowód: kopia wyroku Sądu Rejonowego w Rybniku z 3.07.2020r. sygn. V P 196/18 k.381, kopia wyroku Sądu Okręgowego w Rybniku z 16.11.2020r. sygn. IV Pa 42/20

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i powołanych wyżej dowodów z dokumentów, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i przesłuchania stron, które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniały tworząc wyrazisty obraz całości sprawy. Przy czym Sąd nie dał wiary przesłuchaniu powoda w zakresie w jakim twierdził, że podczas spotkania z pracownikami pozwanej w styczniu 2018 roku nie brał czynnego udziału w rozmowie. Powyższe było sprzeczne z pozostałym zebrany w sprawie w tym zakresie materiałem dowodowym.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd wskazuje, że powód świadczył pracę na rzecz pozwanej od 1 stycznia 2015 roku na podstawie umowy o pracę zawartej 30 grudnia 2014 roku. Zatem, zarzut jakoby pozwana rozwiązała umowę nieobowiązującą był niezasadny.

Jak stanowi art. 52 § 1 pkt 1 pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Na podstawie art. 30 § 3 k.p., oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Nadto, na mocy § 4 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, a zgodnie z § 5 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Pozwana dokonała rozwiązania umowy o pracę na piśmie, pouczyła powoda o prawie i terminie odwołania do sądu pracy oraz wskazała przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Kwestią sporną między stronami było to czy podane powodowi przyczyny rozwiązania umowy były prawdziwe.

Tutejszy Sąd podziela orzecznictwo Sądu Najwyższego zgodnie z którym, ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę, a wskazana przyczyna musi być konkretna i rzeczywista (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000/23/858).

Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2018 roku, II PK 74/17).

W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Ocena stopnia oraz rodzaju winy pracownika należy odnieść zarówno do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, jak i do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Z winą umyślną wiązać należy sytuację, w której pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania oraz celowo do niego zmierza lub co najmniej się na niego godzi. Natomiast, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu osobie winy w tej postaci, decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. Podkreślenia wymaga, iż uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie musi być takie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, które wywołuje istotną szkodę majątkową w mieniu zatrudniającego. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 28 czerwca 2012 roku, II PK 285/11).

Świadome organizowanie przez pracownika równoczesnego przejścia kilku pracowników do pracodawcy prowadzącego działalność konkurencyjną może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2005r., I PK 208/04).

Zgodnie z treścią art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. 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 (art. 100 § 2 pkt 4). Nadto pracownik jest obowiązany przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego ( art. 100 § 2 pkt 6).

W tym miejscu Sąd wskazuje, że powód wykonywał u pozwanej obowiązki na stanowisku dyrektora ds. medycznych. Wobec tego, od powoda kierującego działalnością pozwanej, wymagało się szczególnie należytej staranności, odpowiedzialności oraz lojalności.

W toku procesu ustalono, że w trakcie, kiedy powód był pracownikiem pozwanej, w styczniu 2018 roku odbyło się spotkanie podczas którego M. M. oraz I. K. (pracownikom pozwanej) została złożona propozycja pracy w nowo powstającej klinice w N.. Powyższe było okolicznością bezsporną między stronami, a wynikało m.in. z przesłuchania samego powoda na rozprawie 3 marca 2020 roku który wskazał „Na pewno była wtedy propozycja przejścia dla tych lekarzy ale nie było terminu, a oni mieli się zastanowić”(k.356). Na rozprawie 28 marca 2019 roku świadek M. M. zeznał „Było takie spotkanie w styczniu na którym byli obecni powód (...) i na którym zapytano mnie czy byłbym zainteresowany pracą w nowej firmie” (k. 288v.) Z kolei świadek I. K. na rozprawie 28 marca 2019 roku zeznał, iż „ (...) Dostałem od tych osób propozycję przejścia. Wiem że to było takie spotkanie w styczniu. Musiało to być jeszcze wtedy kiedy powód był pracownikiem pozwanej. Na tym spotkaniu powiedziano nam, że odchodzą, spytano mnie czy chciałbym z nimi pracować w N.” (k. 289v.). Jednocześnie Sąd wskazuje, że złożenie propozycji było poprzedzone opisem nowo powstałej kliniki wraz z informacją o możliwości szerzenia w niej perspektyw zawodowych.

Co więcej, rozmowa odbyła się w siedzibie pozwanej, a dokładnie w gabinecie powoda, co wynika wprost m.in. z przesłuchania powoda, który wskazał „Ja udostępniłem gabinet (...)” (k. 355v.). Tym samym Sąd wskazuje, że nie sposób uznać, za wiarygodne twierdzeń powoda jakoby nie brał on czynnego udziału w rozmowie podczas spotkania. Przede wszystkim nielogicznym byłoby przyjęcie, że powód udostępnił swój gabinet, by inne osoby mogły prowadzić tam rozmowy podczas jego biernego udziału. Nie budzi wątpliwości, że powód jak i inni inicjatorzy spotkania byli niezadowoleni ze współpracy z pozwaną i planowali rozpoczęcie pracy na rzecz innego podmiotu, a wobec tego brak podstaw do przyjęcia, że akurat powód miałby nie zająć żadnego stanowiska i przysłuchiwać się jedynie rozmowie współpracowników. Co więcej, świadek M. M. zeznał nawet „To dr N. prowadził rozmowę” (k.289), a świadek M. S. zeznał „Powód na pewno na tym spotkaniu coś mówił, wszyscy rozmawialiśmy, przedstawialiśmy przyszłe wizje” (k.292v.). W ocenie Sądu szczegółowe, a zarazem spójne, logiczne i pokrywające się w treści zeznania ww. świadków wykazały, że powód będąc pracownikiem pozwanej złożył współpracownikom oferty pracy w innym podmiocie. Niezaprzeczalnie złożenie takiej propozycji innym pracownikom pozwanej, mogło doprowadzić do utraty przez pozwaną zaufania do powoda. Wobec tego, mając na uwadze wyżej opisane okoliczności (w tym miejsce i czas spotkania oraz podmiot którego oferta pracy dotyczyła), niewątpliwie należy uznać, że złożenie propozycji pracy było próbą nakłonienia pracowników pozwanej do rozpoczęcia pracy na rzecz innego podmiotu. Zachowanie powoda mogła narazić pozwaną na szkodę (utrata wieloletnich, doświadczonych pracowników) i należy je ocenić negatywnie.

W dalszej kolejności Sąd wskazuje, że przedmiot działalności kliniki w N. jest faktycznie zbieżny z przedmiotem działalności pozwanej. Nadto, występowała zbieżność czasowa pomiędzy rezygnacją z pracy pracowników pozwanej spółki, a rozpoczęciem działalności leczniczej przez klinikę w N.. Z pozwanej spółki odeszły osoby, które zajmowały ważne stanowiska w strukturze organizacyjnej. Odejście w krótkich odstępach czasu sporej grupy osób, niezaprzeczalnie mogło wywołać negatywne skutki u pozwanej, a w tym jak wykazało postępowanie dowodowe – utratę kontraktu z NFZ. Jednakże jak ustalono w toku postępowania, umowa o zakazie konkurencji, która obejmowała powoda zakończyła się w grudniu 2017 roku, a sam zakaz obejmował jedynie sprzedaż udziałów. Z kolei druga umowa o zakazie konkurencji dotycząca wykonywania zawodu lekarza zakończyła się przed rozpoczęciem pracy powoda w nowej klinice. Wobec tego niezasadne jest przypisywanie powodowi angażowania się w projekty konkurencyjne, co mogło stanowić podstawę do zwolnienia dyscyplinarnego, kiedy powoda w ostatnim okresie przed zwolnieniem, nie wiązały z pozwaną żadne umowy o zakazie konkurencji. Jednocześnie Sąd zauważa, że 18 stycznia 2018 roku tj. w trakcie zatrudnienia u pozwanej, powód przystąpił do spółki (...) w charakterze wspólnika i objął udziały w jej kapitale zakładowym, a do zakończenia stosunku pracy doszło 22 stycznia 2018 roku. Niezaprzeczalnie do czasu zakończenia współpracy z pozwaną, powód nie powinien był obejmować udziałów w konkurencyjnej spółce. Jednakże z uwagi na to, że czas od objęcia udziałów do rozwiązania umowy wynosił raptem kilka dni, nie sposób przyjąć, że działanie powoda mogło narazić pozwaną na szkodę i było na tyle naganne, by z tego powodu rozwiązać z nim umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym. Co więcej, pozwana nie wskazała jakie konkretnie konkurencyjne czynności powód miał podjąć. Zatem, wskazana przez pozwaną przyczyna rozwiązania z powodem umowy, nie wyczerpywała w tym zakresie podstaw co do zasadności zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Chybiony okazał się zarzut pozwanej jakoby powód wykorzystał poufne informacje pracodawcy. Powód faktycznie przesłał na swoją skrzynkę prywatną dane odnośnie wyników pracy w Ż. (raporty medyczne, informacje o zabiegach prywatnych). Powyższe działanie wynikało jednak z tego, że powód będąc pracownikiem pozwanej miał za zadanie dokonywanie stosownych analiz. Co więcej, powód z racji pełnionego stanowiska – dyrektora medycznego, część obowiązków wykonywał w domu. Powód co prawda nie otrzymał oficjalnej zgody pozwanej na przesyłanie danych, jednak jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe, zachowanie powoda do czasu zwolnienia nie było w tym zakresie kwestionowane przez pozwaną i wynikało z konieczności wykonywania obowiązków zawodowych. Pozwana nie wykazała, by powód wykorzystał przesłane dane w celach innych niż pracownicze. Nadto, pozwana oświadczyła, że na dzień 22 stycznia 2018 roku nie posiadała informacji, że powód wykorzystał jakieś informacje na jej szkodę.

Przyczyna rozwiązania umowy polegająca na rozpowszechnianiu przez powoda informacji naruszających dobre imię pracodawcy i grupy kapitałowej do której pracodawca należy była nieprawdziwa. Dodanie, że informacje miały

dotyczyć rzekomej złej sytuacji finansowej pozwanej, nie można uznać za wystarczające sprecyzowanie przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego. Pozwana, na której spoczywał ciężar dowodowy, nie wykazała, żadnych szczegółów działań, które miałyby być podejmowane przez powoda, w tym m.in. miejsca, czasu czy osób którym takowe informacje miały być przekazywane. Zatem należy uznać, że zarzut w tym zakresie był zbyt ogólny, niekonkretny. Sformułowanie użyte przez pozwaną w tym zakresie nie wypełnia w należyty sposób obowiązku podania zrozumiałej i jednoznacznej przyczyny. Podkreślenia wymaga, że wymóg wskazania przyczyny konkretnej i rzeczywistej przez pracodawcę nie może prowadzić do sytuacji, w której pracownik będzie zmuszony domyślać się w oparciu o okoliczności towarzyszące ustaniu stosunku pracy, czy też istniejące w ostatnim okresie zatrudnienia, czy to właśnie one lub które z nich stały się przyczyną zwolnienia go z pracy lub czy przyczyn tych winien szukać gdzie indziej. Niewątpliwie od powoda zajmującego stanowisko kierownicze, należało wymagać szczególnej powściągliwości odnośnie uwag względem przeprowadzanych działań przez pozwaną. Jednakże samo ewentualne dokonanie przez powoda oceny stanu finansowego pozwanej nie można uznać za czynność naganną uzasadniającą zwolnienie dyscyplinarne.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) możliwe jest wskazywanie kilku przyczyn, które pracodawca kwalifikuje jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, a dla zgodności z prawem takiego oświadczenia woli wystarczające jest wykazanie przez pracodawcę przynajmniej jednej z nich (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2018 roku, II PK 188/17).

Sąd wskazuje, że podziela zaprezentowane wyżej stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym, nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazał większą liczbę zarzutów, z których tylko jeden może okazać się prawdziwy i tym samym będzie uzasadniać zgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę. Wobec tego należy uznać, że zwolnienie powoda było zasadne mimo, iż nie wszystkie przyczyny podane w rozwiązaniu umowy zostały udowodnione jako prawdziwe.

Sąd zaznacza również, że oświadczenie pozwanej zostało złożone przez osobę uprawnioną, bowiem zostało podpisane przez osobę, która została upoważniona do podejmowania w imieniu spółki wszelkich czynności faktycznych i prawnych związanych z prowadzeniem działu kadr i płac, a w tym do reprezentowania spółki w sprawach kadrowo-płacowych, w tym także to wypowiedaniu umów o pracę.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne, Sąd w związku z brakiem przesłanek z ww. przepisów w pkt 1 wyroku oddalił powództwo.

W pkt 2 Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015r. w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, zasądając od powoda H. N. na rzecz pozwanej (...) S.A z siedzibą w W. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.