

Sygn. akt VI P 761/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2017 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Anita Niemyjska - Wakieć
Ławnicy:	Teresa Radomska Elżbieta Piekóś - Doroszevska
Protokolant:	Stażysta Małgorzata Rymkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2017 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa (...) Sp. z o.o.

przeciwko P.O.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo

II. zasądza od powoda (...) Sp. z o.o. na rzecz pozwanego P.O.kwotę 1800zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

Sygn. akt VI P 761/15 Pm

UZASADNIENIE

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. pozwem z dnia 26 października 2015 r skierowanym przeciwko P.O.domagała się zasądzenia kwoty 15 681 zł tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę przez pozwanego bez wypowiedzenia.

k. 3-11

Pismem z dnia 22 stycznia 2016r. powódka rozszerzyła pozew o żądanie odsetek ustawowych za opóźnienie od dnia następującego po dniu doręczenia odpisu pozwu pozwanemu, do dnia zapłaty.

k. 65

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości.

k. 69-84, k. 103

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

P. O. został zatrudniony w (...) spółce z o.o. w G., Oddział (...) w O. na podstawie kolejno zawieranych umów o pracę początkowo na podstawie umowy zawartej na okres próbny od dnia 18 marca 2005 r. następnie na czas określony i od dnia 19 września 2006 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony, na stanowisku pracownika ds. handlowych. Od 1 stycznia 2007r. powierzono mu stanowisko Specjalisty ds. handlowych w Dziale Obsługi Klientów Biznesowych.

Od 1 stycznia 2008r. powierzono mu stanowisko Kierownika Działu Obsługi Klientów Biznesowych.

Obsługi Klientów Kluczowych a następnie z dniem 1 listopada 2005 r. Opiekuna Kluczowych Klientów.

(dowód: umowy o pracę k. 1, k. 11, k. 15 cz. B akt osobowych pozwanego, pisma z powierzeniem obowiązków k. 19, k. 24, cz. B akt osobowych pozwanego,)

Z uwagi na połączenie się pracodawcy pozwanego – (...) Spółki (...) ze spółką (...) S.A. od dnia 1 października 2007r., powód na mocy porozumienia w trybie 23⁽¹⁾ k.p. stał się pracownikiem (...) S.A. w W.. W okresie od 1 października 2007r. powód był zatrudniony w (...) S.A. Oddział (...)w W., od 1 października 2008r. w (...) S.A. (...), (...), (...),

Od dnia 1 września 2012r. pozwany zatrudniony został na stanowisku przedstawiciela handlowego, w Biurze (...). Od dnia 9 września 2013r. objął stanowisko doradcy Biznesowego na terenie działania (...) S.A..

Od dnia 1 lipca 2014 r. pracodawcą pozwanego w związku z przejściem dotychczasowego pracodawcy, stał się (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W..

Od dnia 1 sierpnia 2014 r. pozwany został zatrudniony na stanowisku Starszy Doradca Biznesowy w komórce organizacyjnej (...) sp. z o.o. w W..

Przełożonym bezpośrednim pozwanego był ostatnio, od czerwca D. O., p.o. kierownika działu sprzedaży bezpośredniej, a pośrednim M.S., dyrektor regionu.

Praca pozwanego polegała na oferowaniu klientom biznesowym (firmom, zakładom) usług powodowej spółki w zakresie dostaw gazu, a w ostatnim roku, także (...). Jego praca w części składała się z wizyt w terenie, u klientów, w części z pracy biurowej – telefony, kontakt mailowy z klientami, raportowanie (około 1-2 dni w tygodniu, reszta w terenie). W pracy pozwany korzystał z narzędzi: telefonu służbowego (tu pozwany otrzymał służbową kartę SIM) laptopa, samochodu służbowego. Pozwany podlegał pod biuro przy ul. (...) w O.. Pozwany obsługiwał ważniejszych klientów z rejonu W.i M..

(dowód: porozumienie k. 26, k. 34, k. 36, k. 67, k. 70, k. 80 cz. B akt osobowych pozwanego, zeznanie pozwanego k. 104-107, 00:-06:00-00:41:14, oraz k. 252-253, 00:02:46-00:34:07, zeznania świadka D. O. k. 186-192, 00:07:01-01:40:03,)

W związku z urodzeniem się drugiego dziecka pozwanego, w lipcu 2014r. korzystał on z 2 tygodni urlopu ojcowskiego. Następnie w okresie od października 2014r. do lutego 2015r. korzystał pięciokrotnie po kilka dni ze zwolnienia lekarskiego na opiekę nad dzieckiem, co spotkało się z negatywnym odbiorem ze strony przełożonego.

W tamtym czasie pozwany odbył też rozmowę z przełożonymi na temat korzystania przez niego ze zwolnień, niewłaściwej postawy, w ocenie przełożonych, co do pracy. Wskazano mu, iż jeśli się nie poprawi, otrzyma niższe stanowisko i mniejsze wynagrodzenie.

W 2015r. otrzymywał też niższą premię.

(dowód: pismo k. 82 cz. B akt osobowych pozwanego, świadectwo pracy z załącznikiem k. 95 cz. B akt osobowych pozwanego, zestawienie nieobecności k. 150, zeznania świadka D. O. k. 186-192, 00:07:01-01:40:03,)

W powodowej spółce uchwalono Regulamin Programu (...) Miał on umożliwiać pracownikom rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron na zasadach i w terminie przewidzianym w tym programie. Był on kierowany do wszystkich pracowników. Nie było wskazanych żadnych obszarów, których pracownicy byliby wyłączeni za zakresu obowiązywania Regulaminu. Uczestnictwo w programie wiązało się z dodatkowymi świadczeniami odszkodowawczymi, których wysokość zależała od stażu.

Jednocześnie spółka zastrzegła sobie możliwość nie wyrażenia zgody na dopuszczenie pracownika do tego programu. W takim przypadku zastrzeżono, iż uprawnionemu pracownikowi nie przysługiwały roszczenia o rozwiązanie umowy o pracę na zasadach w nim przewidzianych ani też o wypłatę jakichkolwiek świadczeń wynikających z programu. Program miał on obowiązywać od 1 maja 2015 r do dnia 12 czerwca 2015 r. warunkiem skorzystania z tego programu było złożenie wniosku w okresie od dnia 1 maja 2015 r do dnia 12 czerwca 2015 r. Wnioski miały zostać rozpatrzone do dnia 30 czerwca 2015 r. a informacja o decyzji niezwłocznie przekazana pracownikowi.

(dowód: Regulamin Programu (...) spółki (...) spółka zoo z dnia 24 kwietnia 2015 r k: 44-52, zeznanie pozwanego k. 104-107, 00:-06:00-00:41:14, oraz k. 252-253, 00:02:46-00:34:07

Powódka z pozwanym nie zawarła umowy o zakazie konkurencji po upływie okresu zatrudnienia.

(bezsporne)

P. O.w dniu 27 maja 2015r wniósł wniosek o przystąpienie do Programu (...).

(dowód: wniosek k. 88, pismo z dnia 13.07.15 k. 88 cz. B akt osobowych pozwanego)

W dniu 3 czerwca 2015r. odbyło się spotkanie przełożonych i pracowników działu sprzedaży bezpośredniej, na którym przedstawiono prezentację odnośnie restrukturyzacji działu sprzedaży. Z uwagi na zmiany na rynku – wejście na rynek nowych podmiotów, które też mogły sprzedawać (...), zajęcie się sprzedażą (...), powodowało, iż pracownicy obawiali się zwolnień i redukcji zatrudnienia, z powodu spadającej liczby klientów.

(dowód: zeznanie pozwanego k. 104-107, 00:-06:00-00:41:14, oraz k. 252-253, 00:02:46-00:34:07, zeznanie M S. k. 194-197, 02:06:16-02:48:25, zeznanie M. M. (1)k. 239-242, 01:21:29-02:09:12)

W dniu 3 czerwca 2015 r. I. D.zwróciła się do M. G.w sprawie możliwości odebrania pracownikowi uprawnień do zasobów w związku z powzięciem informacji o chęci rozwiązania umowy o pracę przez pracownika i uzasadnionym podejrzeniem ryzyka wycieku udostępnienia informacji osobom nieupoważnionym. Zapytanie to dotyczyło zarówno powoda, który złożył wniosek o udział w (...), jak i M.I., która na przełomie maja i czerwca 2015r. oświadczyła, iż planuje odejść z pracy i przejść do konkurencji.

Jednocześnie D. O.złożył formalny wniosek o zmianę uprawnień w dostępie do systemów teleinformatycznych dla M. I. i P. O., w zakresie systemu (...) pozostawiając jedynie podgląd, bez możliwości edycji czy raportowania. Informatycy mieli tymczasowo zablokować konta domenowe czego skutkiem było odcięcie wskazanych pracowników od dostępności informatycznej w firmie.

Po uzyskaniu od M. G. stosownych informacji, 5 czerwca 2015 . I. D.wysłała wiadomość do M.S., że pracodawca ma prawo w takiej sytuacji odebrać dostęp do zasobów z takim jednak zastrzeżeniem, że do dnia rozwiązania umowy o pracę zobowiązany jest :

-zapewnić pracownikowi pracę, które nie wiąże się z dostępem do zasobów lub krytycznych danych/ wrażliwych informacji,

- przesunąć pracownika do innych zadań, przy których realizacji dostęp do zasobów nie jest wymagany;
- lub zwolnić pracownika ze świadczenia pracy z zachowaniem pełnych świadczeń pracowniczych do czasu rozwiązania umowy o pracę.

W dniu 8 czerwca 2015r. M. S. wniosła o udostępnienie zasobu skrzynek pocztowych M. I. i P. O. w celu weryfikacji, czy zasób wykorzystywany jest do celów służbowych, biznesowych i autoryzowanych przez spółkę. W związku z tym, iż pracownicy ci kończą współpracę z powódką, i jako wskazano w mailu – najprawdopodobniej będą zatrudnieni w firmie konkurencyjnej istnieje ryzyko niekontrolowanego wycieku danych klientów. Poproszono o udzielenie pełnego dostępu do skrzynki pracowników do czasu zakończeniu umowy o pracę. W dniu 9 czerwca udostępniono zasoby. W tym czasie pozwany i tak nie miał wówczas dostępu do konta domenowego. 10 czerwca wpłynął wniosek o odblokowanie konta domenowego, na zapytanie P. M., jak długo ma trwać ten czas zablokowania. W dniu 10 czerwca zwrócił on uwagę, iż pozwany i M. I. nie mają dostępu do swoich skrzynek pocztowych. Było zgłoszenie, by pracownikom te konta przywrócić, żeby mogli odbierać korespondencję. Dostęp w tym zakresie został przywrócony dopiero dnia 15 czerwca o 11:20. Od czasu odblokowania kont domenowych pracownicy mieli dostęp do portalu kadrowego. Pracownicy wtedy mieli też dostęp do systemu billingowego, ale ograniczony, nie mieli możliwości edycji, mogli tylko podglądać dane. 15 czerwca jednak wpłynęło zgłoszenie o zupełne odebranie uprawnień do systemu billingowego, służącego do rozliczania sprzedaży gazu.

16 czerwca wpłynął wniosek o odebranie uprawnień do miejsca, gdzie przechowuje się dokumenty współdzielone, np. oferty. Od tej daty nie było już dostępu do systemów teleinformatycznych wskazanych pracownikom.

(dowód: mail k. 38-39, maile k. 40-42, wniosek o zmianę uprawnień k. 43, zeznanie P. M. k. 243-2244, 02:12:35-02:28:54, zeznanie I. D. k. 244-245, 02:29:41-02:38:16)

Po złożonym wniosku o (...), polecono pozwanemu przekazanie współpracownikom klientów, co następowało od początku czerwca. Pozwany dzwonił też na polecenie przełożonego do klientów by prosić ich o cierpliwość, by poczekał z zawieraniem umów z innymi podmiotami czasu otrzymania oferty powodowej spółki. Czynności te wykonał w pierwszej dekadzie czerwca.

Pozwany w czerwcu pracował w dniach 1,2,3,8-12 i 15-16 czerwca (10 dni roboczych), następnie 30 czerwca.

W dniu 16 czerwca 2016r. przełożony D.O. napisał do pozwanego i prosi o przekazanie niedokończonych spraw do jutra, tj. 17go do godziny 14.00, w związku z planowanym odejściem 30 czerwca 2015r. przełożony poprosił pozwanego, by nie wykonywał wizyt u klientów w terenie. Oświadczył, iż przekaże mu zadania niewymagające wyjazdów do klientów.

Następnie zobowiązał pozwanego do przekazania samochodu służbowego do G. do dnia 19 czerwca.

Pozwany poinformował w dniu 17 go czerwca, iż nie może oddać samochodu osobiście, bowiem jest na zwolnieniu lekarskim; odpowiedział też, iż ponieważ przekazywał obowiązki koleżankom na bieżąco od początku, nie ma nic do zaległego do przekazania.

Poproszono zatem o odstawienie samochodu do Biura w O., co pozwany wykonał.

Pozwany został też zobowiązany do przygotowania do oddania laptopa, karty służbowej do telefonu. Odebrała je krótko po 18 czerwca koleżanka z pracy – M. M. (1).

W dniu 18 czerwca 2015r. pozwany sporządził list pożegnalny, gdzie wskazał klientom jakie osoby przejęły jego obowiązki oraz podał do nich telefony kontaktowe.

W dniu 30 czerwca 2015r. pozwany był w pracy. W tym też dniu podpisano informację o braku zgody na objęcie pozwanego (...). Odmówiono takiej zgody łącznie 5 osobom w regionie, w tym pozwanemu i M. I., jeszcze trzem

pracownikom (jeden z call center i 2 z Biura (...)). W innych regionach w Polsce też zdarzały się odmowy dla doradców z działów biznesowych.

Powód otrzymał o tym informację mailowo, bowiem w dniach 1-3 lipca korzystał z opieki nad dzieckiem. W dniu 6 lipca napisał pismo do zarządu z prośbą o ponowne rozpatrzenie jego wniosku i wskazanie przyczyn odmowy.

W odpowiedzi otrzymał od Dyrektora Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi maila o treści: proszę o niezaśmiecanie skrzynki pocztowej Pana prezesa". Mail był do wiadomości jeszcze jednej osoby.

Powodowa spółka pismem z dnia 7 lipca 2015 r poinformowała pozwanego, że brak zgody na jego odejście w ramach Programu (...)(...) (...) Spółki (...) związany jest z potrzebami biznesowymi spółki.

(dowód: informacje k. 53-58, załącznik do świadectwa pracy k.28, maile k. 89-92, pismo z 7.07.15 k. 92 cz. B akt osobowych pozwanego , pismo k. 95, zeznanie pozwanego k. 104-107, 00:-06:00-00:41:14, oraz k. 252-253, 00:02:46-00:34:07, zestawienie nieobecności k. 150, zeznanie D. O. k. 192-193, 01:41:46-02:02:18, zeznanie M. M. (1)k. 239-242, 01:21:29-02:09:12)

W lipcu powód korzystał ze zwolnień lekarskich na dziecko i z tytułu własnej choroby od 1 do 26 lipca włącznie.

W dniu 7 lipca otrzymał maila z listą obecności przesłaną elektronicznie, którą na polecenie M.S.miał podpisywać a następnie ją zwrócić na koniec miesiąca. Pozwany oświadczył, iż nie posiada komputera służbowego i nie może tej listy wydrukować ani prowadzić jej w (...).

W dniu 13 lipca 2015r. pozwany P.O.wniósł o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron ze skutkiem na dzień 17 lipca 2015r. Wniosek uzasadnił negatywną odpowiedzią na wniosek o wyrażenie zgody na udział w (...), oraz negatywne rozpatrzenie prośby o zmianę decyzji z dnia 6 lipca 2015r.

Bezpośredni przełożony pozwanego, p.o. kierownika Działu Sprzedaży Bezpośredniej D.O.w adnotacjach do wniosku napisał, iż nie przychylił się do tego wniosku i wnosi o przyjęcie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując, na wysokie prawdopodobieństwo podjęcia stosunku pracy w firmie konkurencyjnej. Pismem z dnia 15 lipca 2015r. poinformowano o tym powoda.

W dniu 24 lipca 2015 r pozwany P.O.złożył wypowiedzenie umowy o pracę i poprosił o skrócenie okresu wypowiedzenia do dnia 31 lipca 2015 r. lub o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Zarówno bezpośredni przełożony D.O.jak i dyrektor pionu M. S.nie wyrazili zgody na skrócenie okresu wypowiedzenia i poinformowano pozwanego, iż okres wypowiedzenia będzie trwał do 31 października 2015r.

(dowód: pismo z 13.07.15 k. 88 cz. B akt osobowych pozwanego, wypowiedzenie z adnotacjami k. 90 cz. B akt osobowych pozwanego, pismo k. 91 cz. B akt osobowych pozwanego, pismo k. 34, mail k. 94, zestawienie nieobecności k. 150)

W dniu 7 sierpnia 2015 r. pozwany P.O.złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55§ 1⁽¹⁾ k.p. W jego uzasadnieniu wskazał że rozwiązanie umowy o pracę wynika z trwałych i ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracodawcy.

Po pierwsze jak uzasadniał, w czasie obowiązywania umowy o pracę pracodawca zabronił mu kontaktów z przydzielonymi klientami, rozdzielił portfel klientów pomiędzy innych pracowników, zablokował dostęp do narzędzi pracy – konta domenowego oraz komputera, odebrał niezbędne mi do wykonywania obowiązków pracowniczych mienie powierzone w postaci samochodu służbowego, laptopa oraz telefonu służbowego. Powyższe działania pracodawcy doprowadziły do faktycznego całkowitego odsunięcia go od czynności zawodowych.

Po drugie, pracodawca w sposób bezpodstawny i dyskryminujący odmówił mu udziału w Programie (...).

Po trzecie, spowodował to konieczność stawiania się do pracy, mimo, iż nie wyznaczono pozwanemu żadnych obowiązków. Trwanie w bezczynności, wywołuje uczucie bezużyteczności, bezradności i upokorzenia.

W piśmie wskazano, iż uporczywe odmowy rozwiązania umowy o pracę połączone z trwałym niedopuszczaniem do jej faktycznego świadczenia, a także wroga atmosfera w miejscu pracy i wymuszona, ośmieszająca bezczynność, doprowadziły do zaniżenia samooceny zawodowej i obniżenia nastroju, a także rozstroju zdrowia.

Pozwany w dniu 9 sierpnia 2015r. poinformował o wysłanym piśmie D.O.. Wskazał, iż taki sposób rozwiązania umowy wskazali mu prawnicy, w związku z brakiem jakiegokolwiek chęci porozumienia ze strony pracodawcy.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 6 sierpnia 2015 r k. 93 cz. B akt osobowych pozwanego, mail 9.08.15 k. 35))

Pozwany był niezdolny do pracy w okresie od 17 do 26 czerwca 2015r.,

Następnie od 1 do 3, od 6 do 10 i od 13 do 17 lipca 2015 korzystał z opieki nad chorym dzieckiem.

Od 20 do 24 lipca powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego w związku z niezdolnością do pracy.

Od 27 lipca wrócił do pracy. Nie miał jednak ani samochodu służbowego, ani telefonu, ani laptopa. W biurze w O. nie było komputerów stacjonarnych, z których mógłby korzystać. Nie przydzielono mu w tym okresie żadnych zadań.

Pracownicy otrzymali polecenie, by nie rozmawiać z powodem na tematy zawodowe.

(dowód: świadectwo pracy z załącznikiem k. 95 cz. B akt osobowych pozwanego, zeznanie pozwanego k. 104-107, 00:-06:00-00:41:14, oraz k. 252-253, 00:02:46-00:34:07, zestawienie nieobecności k. 150, zeznanie A. B. k. 197-198, 02:48:35-03:09:36, zeznanie I. K.k. 234-237, 00:04:57-00:53:25, zeznanie M. B. k. 237-239, 00:53:32-01:20:21, zeznanie M. M. (2) k. 199-201, 03:21:46-03:48:01)

Powodowa spółka w połowie 2015r. zmieniała swoją ofertę kierowaną do klientów (...). Rok (...) kończy się we wrześniu, wobec czego klient, który nie złoży wypowiedzenia do końca sierpnia pozostaje na kolejny rok u tego samego dostawcy. Są też klienci, którzy mają umowy na czas nieokreślony albo na rok kalendarzowy.

Do czerwca klientami (...) zajmowali się głównie pozwany i p. I., a pozostali doradcy – (...). Do tego czasu nie było programów rabatowych, promocji. W czerwcu pracodawca przygotowywał się dopiero do wprowadzenia tych promocji.

Na początku czerwca poinformowano pracowników na spotkaniu z dnia 3 czerwca 2015r. o tym, iż pozwany złożył wniosek o (...), podzielono jego bazę klientów, ustalono, iż pozwany ma zadzwonić do klientów z bazy, by prosić ich, by poczekali na nową ofertę.

W czerwcu nie były znane jeszcze nowe oferty powodowej spółki na kolejny rok (...). Pozwany ich nie znał.

Pracodawca nie zgodził się na porozumienie stron z pozwanym, bo nie chciał, by pozwany rozpoczął pracę w innej firmie przed 1 października 2015r., żeby nie mógł zawierać umów z klientami w nowej firmie na nowy rok (...).

Po odejściu pozwanego z pracy powódka zaczęła zawierać z pracownikami umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia.

(dowód: zeznanie pozwanego k. 104-107, 00:-06:00-00:41:14, oraz k. 252-253, 00:02:46-00:34:07, zeznanie M S. k. 194-197, 02:06:16-02:48:25, zeznanie I.K.k. 234-237, 00:04:57-00:53:25, zeznanie M. B. k. 237-239, 00:53:32-01:20:21)

Wynagrodzenie pozwanego liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5227 zł.

(dowód: zaświadczenie k. 25)

U nowego pracodawcy pozwany podjął pracę od 14 sierpnia 2015 r. Jest to firma konkurencyjna w stosunku do powodowej spółki. Pozwany składając wniosek o objęcie (...) jeszcze nie myślał o zatrudnieniu w owej spółce. Chciał odejść z pracy, bowiem nie odnajdywał się w zmianach, które zaszły w powodowej spółce – zaczęła sprzedawać (...) w czym nie czuł się pozwany dobrze, zaczęła też większy nacisk kłaść na wolumen sprzedaży, a nie pielęgnowanie kontaktów z klientami jak wcześniej. Do tego przełożeni zarzucali mu brak motywacji i niewłaściwą postawę. Pozwany myślał o zmianie branży, o ewentualnym rozpoczęciu prowadzenia restauracji we współpracy ze znajomym. Przede wszystkim chciał korzystając z dodatkowych świadczeń z (...) odpocząć w czasie wakacji.

U nowego pracodawcy pozwany otrzymał niższe wynagrodzenie niż miał u powodki.

(dowód; zeznanie pozwanego k. 104-107, 00:-06:00-00:41:14, oraz k. 252-253, 00:02:46-00:34:07, częściowo zeznania świadka D. O. k. 186-192, 00:07:01-01:40:03, zeznanie M. S. k. 194-197, 02:06:16-02:48:25, zeznanie A. L. k. 202-203, 03:51:21-04:08:02, zeznanie M. B. k. 237-239, 00:53:32-01:20:21, zeznanie M. (1) k. 239-242, 01:21:29-02:09:12)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dokumentów prywatnych, których prawdziwości strony nie kwestionowały.

Ponadto Sąd czynił swoje ustalenia także na podstawie zeznań świadków M. S., D. O., D. O., A. B., B. G., M. M. (2), A. L., P. M., I. D., I. K., M. B., M. M. (1) oraz samego pozwanego.

Zeznania D. O. w ocenie sądu wiarygodne były jedynie w części, w jakiej znajdowały potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, albo były niesprzeczne z zasadami logiki, doświadczenia życiowego czy dokumentacją.

Sąd dał wiarę świadkowi odnośnie tego, na czym polegała praca pozwanego, brak tu bowiem sprzeczności z pozostałym materiałem.

Choć świadek zaprzeczał, by mówił pozwanemu, że zostanie obniżone jego stanowisko, jeśli nie zmieni podejścia do pracy, to przyznał, iż miał zastrzeżenia do zwolnień lekarskich powoda (k. 186-187) oraz co do jego wyników czy też nieprzekazania obowiązków na czas zwolnienia. Świadek potwierdził, iż pozwanemu odebrano dostęp do baz poprzez systemy teleinformatyczne. Świadek też potwierdził, iż powód mówił już wcześniej, że zamierza odejść, co miało miejsce przy ocenach jego pracy, oraz że była mowa o rozpoczęciu własnego biznesu (a nie o działalności konkurencyjnej).

Sąd nie dał wiary świadkowi, jakoby działy sprzedażowe miały być rozbudowywane, bowiem świadek nie wskazał, by ktoś konkretnie został zatrudniony na stanowisko pozwanego, a pamiętać należy, iż świadek O. sam był starszym doradcą, jednym z trzech w rejonie (on, pozwany i M. I.), na początku czerwca został p.o. kierownika ds. klientów biznesowych, zatem już samo to oznaczało jeden wakat u starszych doradców (jego klienci byli rozdzielani pomiędzy pracowników). Znamienne, iż świadek mówi o planowanych zmianach – rozbudowie działu, a nie wiedział nawet – lub tak twierdził – czy dział miał mieć kierownika, jak długo on miał być p.o., czy miał wrócić do stanowiska doradcy (k. 187). Ostatecznie przyznał świadek, iż na miejsce powoda nie zatrudniono nikogo (k. 189), co kłóci się z wizją rozbudowy działu przedstawioną na początku zeznań.

Zamienne, iż świadek na pytanie, czy pozwany miał możliwość pracy stacjonarnie, odpowiedział, że tak, (k. 187), a pytany czy był komputer stacjonarny odpowiedział, że pozwany mógł pracować na laptopie, który przecież sprzętem stacjonarnym nie jest. Do tego nie można zapomnieć, iż pozwany musiał go w czerwcu oddać. Zamienne iż świadkowie – doradcy zeznali, iż komputera stacjonarnego pozwany nie miał do dyspozycji w biurze.

Sąd nie dał natomiast wiary świadkowi co do tego, jakoby podzielił bazę pozwanego po złożeniu przez niego wypowiedzenia – przeczą temu maile świadka np. k. 89, gdzie już w połowie czerwca mowa o dokonanym podziale, a wypowiedzenie powód złożył dopiero 24 lipca.

Niewiarygodne są też jego zeznania odnośnie odebrania samochodu pozwanemu – świadek wskazywał na długotrwałość zwolnienia jako przyczynę tego, ale w momencie polecenia oddania samochodu pozwany w ogóle jeszcze nie był na zwolnieniu! Świadek wskazywał, iż zawsze odbiera się samochód po 30 dniowym zwolnieniu lekarskim, ale tu jeszcze tego nie było, zresztą przeczą temu zeznania świadka (np. I. K.). Znamienne, iż świadek nie był w stanie wskazać konkretnie, jakie inne zadania mógł wykonywać pozwany bez samochodu i laptopa. W pewnym momencie oświadcza, że powód miał przygotować przydatne arkusze kalkulacyjne, ale jest to w ocenie sądu absolutnie niewiarygodne. Po pierwsze, jeśli powód miałby przygotować arkusze – w sensie wypełnić je, musiałyby mieć przekazane jakieś dane, jakoś też musiałyby te arkusze przekazać z powrotem, tymczasem od połowy czerwca nie ma dostępu do systemów, nie ma też komputera. Jeśliby zaś to miały być jakieś szablony, wzorce dla całego działu, to zakres tego co ma się w nich znaleźć i tak musiałyby być mu jakoś przekazany – nie sposób sobie wyobrazić, iż inaczej niż na piśmie lub mailem, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia precyzji, szczegółowości, żeby osiągnąć zamierzony rezultat (trzeba określić czego się oczekuje, by móc wymagać oczekiwanego efektu) nie sposób uwierzyć, by takie zadanie było powierzone powodowi ustnie, skoro drobniejsze polecenia przekazywano mailowo. Ponadto świadek nie wskazał choćby w przybliżeniu, jakie arkusze – czego dotyczące – miał sporządzić powód i po co. Nic o tym nie wiedzą pracownicy działu.

W ocenie sądu nie było też wiarygodne twierdzenie, iż nie wie świadek, dlaczego odbierano pozwanemu klientów (k. 188) skoro pisał to w mailach (np. k. 35, 89)..

Sąd nie dał wiary, jakoby dla pozwanego był przygotowany laptop, bowiem pozostaje to w sprzeczności z mailem pozwanego z 9 sierpnia, z którego wynika, że tego laptopa ciągle nie ma (mimo że pozwany dwa tygodnie wcześniej wrócił ze zwolnienia, które kończyło się 24 lipca).

Należy też zwrócić uwagę na niespójność i zmienność zeznań świadka – najpierw pytany, w swobodnej wypowiedzi oświadcza, iż nie stosowało się żadnych wizyt podwójnych (tzn. że pozwany nie musiał jeździć z innymi pracownikami do klientów – k. 189). Dalej, po odczytaniu fragmentów maili mówiących o odebraniu samochodu, nagle świadek zmienia zeznanie i mówi, iż samochód pozwanemu nie miał być potrzebny, bo miał on wykonywać wizyty podwójne. Podważa to wiarygodność tego świadka.

Zeznania świadka D. O. miały znaczenie jedynie dla okoliczności Programu (...). Wskazała ona, iż doradcy biznesowi nie uzyskiwali zgody na (...), ale nie potrafiła wyjaśnić, dlaczego zatem nie zostali wyłączeni z programu.

Zeznania M.S. sąd uwzględnił jedynie w tej części, w jakiej nie były one sprzeczne z logiką, doświadczeniem życiowym oraz pozostałymi dowodami. Świadek przyznał, iż 3 czerwca 2015 była prezentacja dotycząca restrukturyzacji działu sprzedaży, co potwierdza zeznania powoda w tym zakresie.

Wewnętrznie sprzeczne są zeznania świadka, iż istniało duże prawdopodobieństwo, że pozwany odejdzie 30 czerwca 2015r. podczas gdy dalej oświadcza, iż było mówione, że jeśli pracownik będzie potrzebny, nie otrzyma zgody, oraz że sama rekomendowała nie udzielenie zgody na porozumienie stron. Świadek nie umiała wyjaśnić, jak miało się zrealizować to prawdopodobieństwo odejścia z dniem 30 czerwca, skoro pracodawca nie chciał się zgodzić na (...), ani zwykłe porozumienie stron, a okres wypowiedzenia pozwany miał trzymiesięczny.

Znamienne, iż świadek przyznała, iż w okresie wypowiedzenia powód miał wykonywać tylko proste czynności biurowe (inaczej niż D. O., iż miał wykonywać jakieś arkusze kalkulacyjne dla działu, i inaczej niż podawała strona powodowa w pismach, iż chodziło o dzwonienie do klientów z telefonu stacjonarnego). Tu również pozostaje bez odpowiedzi, jakie to miałyby być czynności biurowe, jak nie mógł pozwany się zajmować żadnymi sprawami sprzedażowymi, nie mógł zapoczątkowywać nowych procesów z klientami, klientom miał tylko przekazać, kto z pracowników ich przejmie

(co powód uczynił 18 czerwca). Świadek wprawdzie nie pamiętała by były zarzuty do powoda o nadużywanie zwolnień, ale przyznała, iż były zastrzeżenia co do jego postawy (miał „niewystarczająca motywację” – k. 195).

Sąd uznał za wiarygodne zeznania A. B., bowiem korespondowały one z zeznaniami innych świadków. Świadek przyznała, iż miała zakaz rozmów z pozwanym na tematy zawodowe, na tematy związane z promocjami nie rozbawiali z pozwanym. Przyznała też, iż poza laptopem nie ma możliwości pracy, nie ma urzędzeń stacjonarnych w biurach. Oraz że nie zdarzyło się, by ktoś w dziale sprzedaży pracował bez samochodu. Przyznała też, iż ograniczono dostęp do baz danych osobom przechodzącym do konkurencji, przy czym zaznaczyła, iż M. I. przyznała, że przechodzi do konkurencji, a o pozwanym nic takiego nie było wiadomo.

Zeznania B. G. były mało przydatne dla ustalenia okoliczności istotnych, wskazywał on tylko na złe samopoczucie powoda, na to, że polecił mu psychologa oraz doradzał zgłosić się do (...).

Zeznania świadka M. M. (1) były w ocenie sądu przydatne do ustalenia stanu faktycznego. Pracowała ona z pozwanym w jednym biurze w O.. Wskazała, iż pozwany nie miał w tymże biurze komputera stacjonarnego. Zeznała też, iż relacje pozwanego i D. O. były nienajlepsze od kiedy był kierownikiem, co potwierdza mail k. 35. Przyznała także, iż była świadkiem rozmów, gdy D. O. robił pozwanemu trudności, gdy ten chciał wziąć opiekę nad dziećmi (potwierdza to też świadek M. (1)). Nie zauważyła też, by pozwany otrzymał jakieś zadania w szczególności arkusze kalkulacyjne. Sąd nie dał wiary świadkowi tylko co do tego, iż pozwany cały czerwiec był w pracy, bowiem jest to sprzeczne z ewidencją pracy pozwanego.

Zeznania świadka A.L. miały nikłą przydatność z uwagi na to, że nie miała informacji istotnych z punktu widzenia przedmiotu niniejszego postępowania. Jest to pracownik z innego rejonu. Z jej zeznań wynika jedynie, iż pozwany miał w planach otworzyć restaurację, oraz że nie dotarły do niej informacje, by chciał wtedy przejść do firmy konkurencyjnej. Wskazała też, iż była taka polityka firmy, by nie wyrażać zgody na (...) dla pracowników biznesowych.

Zeznania świadka I. K. były również istotnym źródłem ustaleń faktycznych. Świadek zeznała, iż (...) był skierowany do wszystkich pracowników i nie było mowy o tym, że w pewnych działach nie będzie na to zgody. Wskazała, iż pozwany po złożeniu wniosku o (...) powiedział że odchodzi z powodu atmosfery w pracy – braku szacunku – nie miał sprecyzowanych planów. Wskazała, iż trudno w ogóle powiedzieć, czy pozwanemu przekazano jakie czynności. Dodała, iż „nie można było wykonywać obowiązków bez komputera i samochodu. Dzwonienie do klientów bez dostępu do bazy, do informacji o kliencie nie miałyby sensu. Żeby przygotować ofertę dla klienta trzeba mieć dostęp do systemu. Promocje zależały od tego, jaką opcję wybierze klient, bo były różne, w zależności od ilości zaliczek. Trzeba było mieć włączony komputer, by rozmawiać z klientem”. Dodała też, iż nie da się przygotowywać arkuszy kalkulacyjnych bez komputera. Wskazała też, iż wbrew słowom D. O., nie było zasady oddawania narzędzi pracy w razie dłuższej nieobecności - przyznała, iż sama miała 1,5 mca nieobecności, a laptopa jej nikt nie odebrał. Potwierdziła też, iż na miejsce pozwanego nikt nie został zatrudniony, wskazała też na istniejącą redukcję – mimo zatrudnienia 2 nowych osób – z 8 doradców zostało 5. Wyjaśniła też na temat zawierania umów z nowymi klientami – dość wskazać, iż wg świadka: „Rok (...) zaczyna się 01.10. o godz.6, a kończy 30.09. o godz. 6. U nas zawsze jest gorący okres, ale kontraktację klienta mamy albo do końca roku (...), albo do końca roku kalendarzowego. W zeszłym roku wszyscy klienci byli zakontraktowani na czas nieokreślony, dopiero po odejściu pozwanego zaczęliśmy masowe kontraktacje, związane z rokiem (...)”.

Także M. B. zeznał zbieżnie z I. K. na temat roku (...) oraz zmian zaistniałych od czerwca. Znamienne, iż świadek nie wiedział nic, by powód otrzymał jakieś zadania co do klientów, nie pamiętał też nic o arkuszach kalkulacyjnych – gdyby zaś dla pracowników powód miał coś takiego przygotować, to raczej by o tym wiedzieli. Znamienne, iż świadek powiedział: „Nie było mowy o tym, że pozwany zostaje jeszcze 3 miesiące i nie było przygotowanej dla niego na nowo pracy (...) Nie wiem, czym miał się zajmować pozwany w lipcu 2015 r.”. dodał też, iż „Nie wiedziałem, że pozwany przechodzi do konkurencji. O G. było wiadomo, sama to mówiła. Pozwany mówił, że się zastanawia, że ma jakieś propozycje (...) że szuka jakichś zmian”.

Zeznania M. M. (1) sąd uznał za wiarygodne, znajdowały w szeregu okoliczności potwierdzenie w zeznaniach innych świadków. Świadek potwierdziła zeznania pozwanego o zmianach na początku czerwca (k. 239 „Było spotkanie, na którym mówiono o zmianie struktury, daty nie pamiętam. Mówiono, że ma być mniejsza liczba starszych doradców i doradców. Na pewno była mowa o tym, że będą zmiany w portfelach klientów”). Potwierdziła także zeznania pozwanego co do jego braku planu przejścia do konkurencji (k. 240: „Pozwany mówi mi, że złożył wniosek o (...), wszyscy chyba o tym wiedzieliśmy w tym samym czasie. Pozwany szukał pracy, mówił, że szuka na portalach, miał nawet pomysł na restaurację, mówił o jakichś ofertach”).

Zamienne, iż świadek zeznała, iż: „Jak pozwany złożył wniosek (...), to zabrano mu laptop i kartę telefoniczną, a wcześniej musiał oddać samochód. Nie pamiętam daty, ale był wtedy na zwolnieniu - nie wiem, czy w czerwcu, czy lipcu. Nie wiem, czy pozwany otrzymał inne zadania. Pamiętam, że przyjechałam do biura i był tam pozwany. Nie miał żadnych narzędzi; miał podpisywać listę obecności i tam przebywać. Nie kojarzę, czy otrzymał listę klientów do obdzwonienia. Był w biurze telefon stacjonarny, ale trzeba byłoby mieć bazę danych, by wiedzieć do kogo dzwonić. Pewnie istnienie jakiś sens dzwonięcia do klientów bez komputera, ale nie wiem, czy pozwany wtedy otrzymał takie zadanie. Trzeba mieć dostęp do bazy, by mieć kontakt do klienta. Nie kojarzę, by pozwany dostał listę jakichś innych klientów (...) Nie kojarzę w ogóle faktu, że jakiekolwiek zadania zostały wtedy pozwanemu narzucone; nie kojarzę arkuszy kalkulacyjnych”.

Świadek wskazała, iż odebranie sprzętu nastąpiło jakoś krótko po mailu z 18 czerwca.

Świadek wskazała też, iż miała sytuację, że musiała wymienić komputer, i od razu dostała zamiennik – nie musiała czekać wiele dni.

Sąd uwzględnił też zeznania P. M., odnośnie kwestii pozbawienia pozwanego dostępu do systemów teleinformatycznych. Wbrew stanowisku strony powodowej, z jego zeznań nie wynika, by pozwany nie miał dostępu tylko przez 2 dni i to z powodu awarii, jak podnosiła strona powodowa. Wręcz przeciwnie. Świadek ten wskazał, iż brak dostępu był od 3 czerwca, że było to wynikiem konkretnego wniosku, który został zrealizowany. Zeznań świadka nie można tłumaczyć upływem czasu i niepamięcią, bowiem wskazał, iż te informacje ma z systemu, gdzie te operacje były zapisane, co sobie sprawdził dla przypomnienia. Wskazał, iż na skutek zgłoszenia z 3 czerwca, które było „w sprawie tymczasowego zablokowania kont domenowych – w ramach tego konta następuje autoryzacja i żaden system nie jest dostępny dla użytkownika. Miało to być tymczasowe, bo istniało ryzyko wycieku informacji do konkurencji. Zrealizowaliśmy to zgłoszenie od razu”.

Świadek wskazał, iż potem, 08 czerwca, były 2 zgłoszenia – nadanie uprawnień p. S. do przeglądania skrzynki pocztowej pozwanego oraz odebranie pozwanemu uprawnień do edycji i raportowania. Oznaczało to, że nie mógł niczego zmieniać w systemie, ale i tak nie miał wówczas dostępu do konta domenowego. Wskazał też, iż 10.06. wpłynął wniosek o odblokowanie konta domenowego, i to na jego zapytanie w tym temacie, bo nie wiedział, jak długo ma trwać ten czas zablokowania. Przywrócenie dostępu, wykonane 15 czerwca, polegało tylko na tym, iż pracownicy ci mogli odbierać korespondencję, mieli też dostęp do systemu billingowego, ale ograniczony, nie mieli możliwości edycji, mogli tylko podglądać dane. 15.06. wpłynęło zgłoszenie o zupełne odebranie uprawnień do systemu billingowego. (...) billingowy służy rozliczaniu sprzedaży gazu. Od czasu odblokowania kont domenowych pracownicy mieli dostęp do portalu kadrowego. 16.06. wpłynął wniosek o odebranie uprawnień do miejsca, gdzie przechowuje się dokumenty współdzielone, np. oferty. Od tej daty nie było już dostępu do systemów teleinformatycznych.

Świadek D. potwierdziła treść maila i swój udział w kwestii ustalania możliwości pozbawienia pozwanego dostępu do systemów.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania pozwanego bowiem były one spójne i konsekwentnie pootrzymywane przez cały czas trwania procesu, znajdowały też potwierdzenie w zeznaniach świadków oraz korespondencji mailowej.

Strona powodowa nie zaprzeczyła twierdzeniom pozwanego, iż jak składał wniosek o dobrowolne odejście to nie miał planów przejścia do działalności konkurencyjnej, a jedynie chciał odpocząć, co potwierdza szereg świadków (m.in. M. (1), M. (2), ale też L., świadek pozwanego, D. O.). W ocenie sądu wniosek o dobrowolne odejście bez zapewnienia sobie kolejnego etatu nie jest taki niewiarygodny jeśli się uwzględni, iż program daje jednak pewną osłonę ekonomiczną mimo braku pracy na parę miesięcy, pozwany myślał o zmianie branży, oraz w świetle tego, iż pozwany, jak wynika z jego maila k. 35, i jego zeznań, nie najlepiej się dogadywał z D. O., gdy ten został p.o. kierownika, do tego na początku roku były do niego uwagi co do „postawy do pracy”, zarzuty co do sprzedaży (...), zarzuty, iż nadużywa zwolnień lekarskich (co potwierdza świadek K. i M. (1)). W takich okolicznościach pozwany mógł myśleć o zmianie branży, zmianie na ścieżce kariery, jeśli po iluś latach pracy w danej dziedzinie pojawiają się zarzuty ogólne „niewłaściwej postawy”, „braku motywacji” co tylko wskazuje, iż dalej te nieporozumienia w relacjach pozwany – przełożony raczej nie znikną. Do tego dochodziła zmiana podejścia powodowej spółki – większy nacisk na wolumen sprzedaży itp..

Sąd dał też wiarę pozwanemu, iż swoje obowiązki przekazał już w pierwszej połowie czerwca, bowiem wynika to z maili (np. k. – 89 w mailu z 16 czerwca przełożony O. powołuje się na przekazanie klientów koleżankom, i prosi jedynie o przekazanie ostatnich, pozostałych niezakończonych spraw, na co powód odpowiada – k. 90, iż już wszystko przekazał i nic nie ma). Nadto wynika to pośrednio z zeznania D. O., który przyznał, iż na początku czerwca mogła być prezentacja na temat zmiany struktury sprzedażowej (tak jak podnosił pozwany – k. 189).

Sąd dał też wiarę pozwanemu, iż nie przekazano mu po 16 czerwca żadnych zadań do wykonania. Wynika to bowiem także z analizy maili – dnia 16 czerwca D. O. tylko pisze, iż przekaże mu zadania do wykonania nie wymagające wizyt w terenie. Ale do maila nie jest nic dołączonego, i użycie czasu przyszłego w tym mailu (k. 89) wskazuje, iż to dopiero nastąpi. W kolejnym mailu, godzinę później (k. 90) wzywa się pozwanego do oddania samochodu w związku z powierzeniem zadań nie wymagających posiadania samochodu służbowego) – ale ten mail też nie ma załącznika, i uznać należy, iż jest to tylko ogólne stwierdzenie o powierzeniu, natomiast takie polecenie nie nastąpiło przez przekazanie konkretnych zadań, bowiem pozostaje otwarte pytanie, jak by to miało nastąpić – w tym czasie pozwany i D. O. kontaktowali się mailowo (D. O. przebywał najczęściej w G., powód był wtedy w domu w O.). Zatem gdyby przełożony przekazał mu zadania, to mailowo. Z łatwością strona powodowa, byłaby w stanie przedłożyć takiego maila z nowymi zadaniami dla pozwanego niewymagającymi wizyt w terenie, posiadając dostęp do systemu mailowego, a tymczasem znamienne jest, iż nic takiego nie uczyniła. Zeznania D. O. na temat tego, co miałby pozwanemu przekazać, są nadzwyczaj niekonkretne i nieszczegółowe. Trudno sobie wyobrazić, by pozwany otrzymał jakąś bazę klientów w sposób nie mailowy – to sprzeczne z doświadczeniem życiowym. Dane klientów (adresy telefony zadania – taką treść którą należy przekazać – podaje się w mailach, na piśmie, by nie przekreślić danych, trudno sobie wyobrazić, by przełożony dyktował pozwanemu te szczegóły przez telefon. Zatem brak maila z przekazanymi i zadaniami na czerwiec i lipiec 2015r. potwierdza zeznania pozwanego iż takiego przekazania zadań nie było. Tym bardziej iż pozwanemu odebrano nie tylko samochód, ale i laptop i kartę służbową SIM. Pozostaje bez odpowiedzi pytanie jak powód miałby wykonywać tę pracę bez komputera i telefonu służbowego. Podkreślenia wymaga, iż pozwany przyznał, iż otrzymał listę klientów do obdzwonienia, ale było to na początku czerwca, gdy miał jeszcze komputer i listę miał na komputerze. Dodał jednak, iż wykonał te zadanie w pierwszej dekadzie czerwca. Zatem to nie mogło być to powierzenie zadań, o którym pisze D. O. w mailu z 16 czerwca – na przyszłość.

Jak wynika z zeznań świadków, w biurze w O. nie było komputera, z którego miałby korzystać pozwany.

O pozorności oświadczenia o rzekomym przekazaniu zadań świadczy fakt, iż powód wrócił ze zwolnienia w dniu 7 lipca 2017r. a tymczasem do 9 sierpnia nie przekazano mu laptopa (świadczy o tym treść maila pozwanego z dnia 9 sierpnia: nie musisz już mi przywozić laptopa (k. 35)) – zatem przez prawie 2 tygodnie nie załatwiono dla pozwanego narzędzi pracy, mimo iż jak wynika z zeznań świadków (np. M.) następuje to bezzwłocznie, „od ręki”.

Znamienne jest też, iż odebrano pozwanemu narzędzia pracy, jeszcze przed skorzystaniem ze zwolnienia lekarskiego (mail z 16.06. – powód na zwolnieniu jest to dnia następnego) zatem nie polega na prawdzie twierdzenie strony powodowej, iż odebranie mu narzędzi pracy było związane z długotrwałością nieobecności w pracy (k. 8 akapit3 pozwu) – powód nawet jeszcze nie rozpoczął zwolnienia, nadto jego zwolnienie było niezbyt długie. Wcześniej w 2014r.

korzystał z dwutygodniowego urlopu ojcowskiego i nikt nie żądał od niego zwrotu samochodu i laptopa mimo tej nieobecności. Do tego świadek K. miała dłuższy okres nieobecności i nikt jej niczego nie odbierał.

Pozwana wywodzi swoje roszczenie z art. 61¹ Kp który stanowi, że w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ kp pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

Jak wynika z wyżej przywołanego przepisu odszkodowanie przysługuje w razie "nieuzasadnionego rozwiązania umowy" przez pracownika w trybie natychmiastowym. Inaczej mówiąc, chodzi o przypadek, gdy zatrudniony skorzystał z trybu przewidzianego w art. 55 § 1¹ KP, mimo że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków. Przepis nie obejmuje natomiast sytuacji, gdy pracownik naruszył pozostałe wymogi, np. nie dochował formy pisemnej lub przekroczył miesięczny termin wynikający z art. 55 § 2 KP. Należy dodać, że pracodawca nie jest zobowiązany wykazać, że wskutek działań pracownika poniósł szkodę. Jedyną przesłanką dochodzenia odszkodowania przez pracodawcę jest zatem bezzasadność zakończenia umowy przez pracownika. W świetle judykatury odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹ KP, nie jest odszkodowaniem sensu stricto, mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracodawcy przez bezprawne rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest ono sui generis świadczeniem majątkowym pełniącym funkcję sankcji ("ustawowej kary pieniężnej") wobec pracownika za bezprawne działanie (wyr. SN z 13.1.2016 r., II PK 302/14).

W tym miejscu należy wskazać, że zobowiązanie do zatrudnienia przy pracy określonego rodzaju (art. 22 § 1 KP) oznacza obowiązek pracodawcy dopuszczenia pracownika do świadczenia umówionej pracy. W ramach uzgodnionego stosunku pracy pracodawca ma obowiązek jego realizowania przez dopuszczenie pracownika do świadczenia umówionej pracy. Pracownik jest równocześnie nie tylko zobowiązany, ale i uprawniony do wykonywania pracy za wynagrodzeniem. Stanowisko takie potwierdza reguła ekwiwalentnego wynagradzania pracownika, który jest uprawniony do otrzymania wynagrodzenia wyłącznie za wykonaną pracę, a za czas jej niewykonywania zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 KP). Dlatego pracodawca nie może, według własnego dowolnego uznania, zrezygnować z obowiązku świadczenia przez pracownika pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1998 r., I PKN 361/98, OSNP 1999, Nr 23, poz. 750). Zawieszenie w wykonywaniu pracy jest odstępstwem od reguły wynikającej z art. 22 § 1 KP, zgodnie z którym zobowiązanie pracodawcy polega nie tylko na wynagradzaniu pracownika, ale także na jego zatrudnianiu, czyli na umożliwieniu pracownikowi faktycznego wykonywania pracy. Pracodawca jest zobowiązany do "zatrudnienia pracownika", a więc dostarczenia mu pracy zgodnie z umową (treścią nawiązanego stosunku pracy), co oznacza, że jeżeli tego nie czyni, to działa wbrew swojemu zobowiązaniu i w tym znaczeniu jego zachowanie jest bezprawne (wyrok Sądu Najwyższego z 16 czerwca 2005 r., I PK 260/04, OSNP 2006, nr 9-10, poz. 145).

Taka sytuacja wystąpiła w sprawie, gdyż zachowanie powoda w ocenie Sądu nie było zgodne z prawem i naruszało art. 22 § 1 KP oraz art. 94 pkt 2 KP. Wskazać bowiem należy, że powodowa spółka podjęła działania zmierzające do odsunięcia pozwanego od wykonywania umówionej pracy jeszcze zanim zdecydował się on złożyć jakiegokolwiek oświadczenie zmierzające do rozwiązania stosunku pracy.

W ocenie sądu pracodawca mimo iż na początku czerwca pouczony o konieczności powierzenia innych zadań pozwanemu (k.. 38-39) w istocie nie przygotował takich zadań pozorował jedynie czynności w tym zakresie. Nie miał pomysłu na prace pozwanego, a z drugiej strony nie chciał się zgodzić na wcześniejsze rozwiązanie stosunku pracy lub na zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy.

Odsunięcie pozwanego od pracy zostało dokonane w oparciu o niesprawdzoną przesłankę – podejrzenie, iż pozwany przechodzi do konkurencji. Pozwany tymczasem nie dał żadnych powodów, by tak uznać. Nie wskazywał, by chciał przejść do konkurencji wręcz przeciwnie, rozmawiał z wieloma osobami, iż chce odejść, zmienia branżę, mówił o restauracji – to ewidentnie wskazuje iż nie było wtedy podstaw do twierdzenia, iż istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że pozwany przejdzie do konkurencji. To podejrzenie w tamtym momencie było na wyrost. W

stosunku do pozwanego było inaczej, niż w przypadku M. I., która otwarcie przyznała iż rozważy ofertę konkurencyjną – pozwany, jak wynika z zeznań świadków, miał inne powody zgłoszenia się do (...), które w ocenie sądu są wiarygodnie logiczne – nie czuł się dobrze pod kierownictwem byłego kolegi D. O., były między nimi napięte relacje, były do niego zarzuty co do wyników, postawy, motywacji, pozwany nie odnajdywał się w zmienionej rzeczywistości rynkowej – innej strategii powódki oraz innego profilu klientów (energia) i innego z nimi postępowania narzuconego przez powódkę (presja na wynik większa niż do tej pory).. W sposób nieuprawniony pracodawca wnioskuje, iż skoro w podobnym czasie M. I. przechodzi do firmy konkurencyjnej, to pozwany też.

Samo podobieństwo pism pozwanego i M. I. o niczym nie świadczy, byli przecież w podobny sposób potraktowani, zatem i argumenty podobne, mogli też korzystać z tych samych doradców.

Podkreślenia wymaga, iż badano zawartość komputera pozwanego, co przyznał P. M. w zeznaniach (plus mail k. 40). Podkreślenia wymaga, iż nie znaleziono nic, co wskazywałoby na np. wyprowadzanie z firmy jakichś informacji. Gdyby bowiem stwierdzono choćby kopiowanie danych, niewątpliwie powódka by to podniosła. Powyższe wskazuje, iż pozwany nie czynił żadnych kroków by przejść do konkurencji ze szkodą dla powodowej spółki.

Zatem odsunięcie pozwanego od pracy było pozbawione uzasadnionych podstaw, było na wyrost, profilaktycznie. Pozwany nie dał żadnych powodów, by go o działalność na rzecz konkurencji podejrzewać.

W takich okolicznościach pracodawca powinien zadbać, by pozwany, mimo odsunięcia od wykonywanych obowiązków, miał jednak pracę, którą mógłby wykonywać, by nie czuć się zbędny, pomijany, nieistotny, jak przysłowiowe piąte koło u wozu.

Pracodawca tego pozwanemu nie zapewnił, naruszając tym samym swoje obowiązki. Rzeczywiście, w tym okresie pozwanego długo nie było z powodu zwolnień, niemniej jednak analiza całokształtu materiału dowodowego i wszystkie okoliczności wskazują, iż pracodawca i tak nie miał na pozwanego pomysłu, nie miał planu powierzenia mu jakichś konkretnych czynności.

W tym miejscu należy zauważyć, iż pozwany nie otrzymał tych obowiązków na piśmie (mailowo), co wydawałoby się standardem w tak zaawansowanej, rozbudowanej firmie, w której przełożeni znajdują się w innych miejscach niż podlegli im pracownicy terenowi i większość kontaktu odbywa się zdalnie.

Po drugie, nie wskazano konkretnie i w sposób spójny i konsekwentny, jakie to by miały być zadania.

Najpierw pojawia się kwestia zadań, których pozwany mógłby dokonywać stacjonarnie, w biurze, np. dzwonienia do klientów z listy.

Pozwany nawet przyznał, iż otrzymał polecenie dzwonienia do klientów z otrzymanej listy, by ich prosić, by się wstrzymywali z decyzjami co do ofert innych dostawców i czekali na ofertę powódki, ale że to było zadanie na początku, gdy jeszcze miał komputer (listę miał na komputerze), czyli w pierwszej dekadzie czerwca. Później, nie otrzymał już absolutnie żadnych zadań (mimo, że pracował jeszcze w czerwcu lipcu i sierpniu).

D. O. ogólnie i niekonkretnie zeznaje coś o jakichś arkuszach kalkulacyjnych, które miałby przygotować do ogólnego użytku pozwany, ale znamienne iż nie ma żadnego potwierdzenia tego, co więcej kwestia tych arkuszy pojawia się dopiero w zeznaniach świadka, nie ma o tym mowy w pozwie. Pozwany zaprzeczył by takie polecenie otrzymał. Nadto wydaje się to sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego z uwzględnieniem praktyki w tego typu strukturach biznesowych, by otrzymał jakies ustne, niesprecyzowane polecenie tego typu (przygotowanie wzorów, szablonów dla całego działu wymagałoby sprecyzowania danych, które mają tam być zawarte, celów jakie to ma realizować, terminu, do jakiego ma to złożyć). Gdyby otrzymał takie zadanie, to przecież nie zabierano by mu laptopa – na czym miałby to wykonać? Podkreślenia wymaga, iż absolutnie nie polega na prawdzie twierdzenie strony powodowej i świadka O., iż odbierania samochodu i laptopa to normalna praktyka przy dłuższym zwolnieniu lekarskim. Po pierwsze, gdy podjęto taką decyzję, to pozwany nie był jeszcze na zwolnieniu (polecenie oddania

samochodu) lub dopiero był 2 dni na zwolnieniu (odebranie przez M. M. (1)laptopa i karty sim), a wcześniej gdy korzystał ze zwolnień nigdy nic takiego nie miało miejsca.. Po drugie przeczy temu treść miała k. 89 gdzie ewidentnie przełożony wskazuje, iż odbiera mu samochód z uwagi na planowane odejście i odebranie mu zadań. Ewidentnie to wskazuje iż jedynym powodem odebrania narzędzi było podejrzenie możliwości użycia ich do przekopiowania danych w celach konkurencyjnych, co zresztą przyznała świadek S..

Warto zauważyć, iż świadek S. wskazała, iż pozwany „miał wykonywać proste czynności biurowe” (k. 195) pozostaje otwarte pytanie, jakie, jeśli nie miał komputera, nie mógł się zajmować sprawami związanymi z negocjacjami, ofertami, nie miał dostępu do dokumentów, nie posiadając komputera nie miał bazy danych, by się z kimś kontaktować (powodowej spółce w ogóle chodziło o to, by tego dostępu nie miał oczywistym jest, iż nie dano mu do ręki żadnej listy klientów!) zatem, cóż miałby robić, ostrzyć przysłowiowe ołówki?

Co innego by było, gdyby np. skierowano pozwanego do obsługi (...), powierzono zadania np. archiwizacji jakiś dokumentów i czy inwentaryzacji czegoś – realne obowiązki związane z jakąś potrzebą pracodawcy, niewymagające czynności sprzedażowych. Tego jednak nie zrobiono, żaden ze świadków o tym nie wspomina.

Kwestii wykonywania rzekomych wizyt podwójnych w okresie po przekazaniu obowiązków i po odebraniu narzędzi nie potwierdza żaden ze świadków, mimo przesłuchania osób, które przejęły częściowo klientów pozwanego. Jak zresztą pracownicy mieliby się kontaktować z pozwanym w tym zakresie, skoro odebrano mu samochód służbowy?.

W istocie pracodawca nie chciał powierzyć pozwanemu żadnych obowiązków, bowiem nie miał takich, których wykonywanie nie wiązałoby się z koniecznością korzystania z bazy danych, dokumentów, ofert, kontaktu z klientami itp.

Podkreślenia wymaga, iż przełożeni pozwanego nie potrafili wskazać jakie konkretnie obowiązki miałby – po odebraniu narzędzi w połowie czerwca – wykonywać pozwany. Podkreślenia wymaga, iż wtedy w czerwcu, pozwany nie złożył żadnego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy – tylko wniosek o objęcie (...), nie jest to tożsame z wnioskiem o rozwiązanie za porozumieniem stron – pracownik może uznać, iż bez poduszki finansowej z (...) rozstanie z firmą nie jest dla niego atrakcyjne. Pracodawca nie miał w takich okolicznościach przesłanek do uznania, że stosunek pracy się skończy, chyba że sam planował wypowiedzenie lub zgodę na (...).

W takich okolicznościach odbieranie zadań tylko na podstawie wniosku o (...), jest niezrozumiałe - w razie braku zgody stosunek trwa nadal i co dalej z odebranymi obowiązkami jak długo ma to trwać. Podkreślenia wymaga, iż przywrócenie dostępu do poczty i systemów teleinformatycznych wg zeznań P. M. nastąpiło tylko na jego zapytanie, jak długo ma trwać blokada – gdyby nie to, trwałaby dłużej, bo widać, iż nie było woli dania tego dostępu (po odblokowaniu w dniu 15 czerwca, ponownie odebrano dostęp 18 czerwca, jak zeznaje P. M.). Brak laptopa też należy uznać za celowy, odebranie go było na stałe, bez planu oddania, bowiem w innym przypadku oddano by go niezwłocznie po powrocie powoda ze zwolnienia zakończonego 24 lipca (po czym pozwany już pracował, a laptopa nie dostał mimo deklaracji do 9 sierpnia - deklaracje te należy uznać za pozorne, bowiem w innych przypadkach, jak zeznała np. M. M. (1), laptop można było otrzymać od razu, niezwłocznie.

Warto podkreślić, iż M M. (2)wskazała, iż pozwany nie miał w tymże biurze komputera stacjonarnego. Nie zauważyła też, by pozwany otrzymał jakieś zadania w szczególności arkusze kalkulacyjne. I. K. dodała, iż „nie można było wykonywać obowiązków bez komputera i samochodu. Dzwonienie do klientów bez dostępu do bazy, do informacji o kliencie nie miałyby sensu. Żeby przygotować ofertę dla klienta trzeba mieć dostęp do systemu. Promocje zależały od tego, jaką opcję wybierze klient, bo były różne, w zależności od ilości zaliczek. Trzeba było mieć włączony komputer, by rozmawiać z klientem”. Dodała też, iż nie da się przygotowywać arkuszy kalkulacyjnych bez komputera. Także M. B. nie wiedział nic, by powód otrzymał jakieś zadania co do klientów, nie pamiętał też nic o arkuszach kalkulacyjnych – gdyby zaś dla pracowników powód miał coś takiego przygotować, to raczej by o tym wiedzieli. Znamienne, iż świadek powiedział: „Nie było mowy o tym, że pozwany zostaje jeszcze 3 miesiące i nie było przygotowanej dla niego na nowo pracy (...) Nie wiem, czym miał się zajmować pozwany w lipcu 2015 r.”. Zeznania M. M. (1)zeznała, iż: „Jak pozwany złożył wniosek (...), to zabrano mu laptop i kartę telefoniczną, a wcześniej musiał oddać samochód. Nie pamiętam

daty, ale był wtedy na zwolnieniu - nie wiem, czy w czerwcu, czy lipcu. Nie wiem, czy pozwany otrzymał inne zadania. Pamiętam, że przyjechałam do biura i był tam pozwany. Nie miał żadnych narzędzi; miał podpisywać listę obecności i tam przebywać. Nie kojarzę, czy otrzymał listę klientów do obdzwonienia. Był w biurze telefon stacjonarny, ale trzeba byłoby mieć bazę danych, by wiedzieć do kogo dzwonić. Pewnie istnienie jakiś sens dzwonienia do klientów bez komputera, ale nie wiem, czy pozwany wtedy otrzymał takie zadanie. Trzeba mieć dostęp do bazy, by mieć kontakt do klienta. Nie kojarzę, by pozwany dostał listę jakichś innych klientów (...) Nie kojarzę w ogóle faktu, że jakiegokolwiek zadania zostały wtedy pozwanemu narzucone; nie kojarzę arkuszy kalkulacyjnych”.

W ocenie sądu całokształt materiału zgromadzonego w sprawie wskazuje, iż pracodawca chciał zatrzymać pozwanego w firmie tylko formalnie, tylko po to by nie mógł przed nowym rokiem (...) zatrudnić się gdzie indziej, ale nie miał dla niego zadań, nie ufał mu na tyle, by powierzyć mu narzędzia pracy, dostęp do systemów, do baz danych i do kontaktu z klientem, by mógł on wykonywać jakiegokolwiek obowiązki zawodowe.

Takie zachowanie w ocenie sądu należy uznać za nadużycie prawa podmiotowego.

Zgodnie z art. 8 k.p., nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Całkowicie zrozumiałe jest zachowywanie pracodawcy, który odmawia skrócenia okresu wypowiedzenia, lub zgody na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem, bo potrzebuje pracownika – nie ma kto go zastąpić, musi on wdrożyć swojego zastępcę w zadania, są braki kadrowe uniemożliwiające obsługę klienta, są inne pilne zadania do wykonania, które mógłby wykonać pracownik, jest terminowy kontrakt, którego nie ma kot dokończyć itp.. Tu oczywistym jest, iż takich okoliczności nie ma. Pozwany zdał swoich klientów 18 czerwca, wtedy się z nimi pożegnał, podział klientów był dokonany wcześniej skoro już o nim wspomina w mailu. Jak sam pisze 17 go – rozdzielił już wszystkie bieżące zadania i żadnego innego nie ma. Pracodawca nie chce mu udostępnić systemów w obawie o wycieki. Oczywistym jest, iż obecność powoda, w sensie wykonywania dotychczasowych obowiązków, jest całkowicie zbędna, a nawet niepożądana. Dość wskazać, iż jak zeznała A. B., zatrudniona u powódki, zabroniono rozmawiać z pozwanym o promocjach, na tematy zawodowe (najpewniej po to by nie powziął informacji o nowej ofercie, promocjach na nowy rok (...)).itp..

Jeśli pracodawca nie chce korzystać już z usług pracownika, powinien go zwolnić z obowiązku ich świadczenia. Jeśli nie wyznacza mu żadnych innych (a tak było w ocenie sądu w szczególności po odebraniu narzędzi, tj. po 18 czerwca) obowiązków, nie realizuje się podstawowa przesłanka stosunku pracy..

Podkreślenia wymaga, iż odbierając pozwanemu dotychczasowe zadania sprzedażowe, powodował to, iż jego wynagrodzenie ulegało zmniejszeniu, bowiem nie mógł on wypracować premii. Było to więc dla pracownika niekorzystne.

W ocenie sądu poprzez odmowę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, mimo braku dla niego obowiązków, mimo braku dla niego miejsca zespołu z powodu utraty zaufania do niego w związku z podejrzeniem chęci przejścia do konkurencji, w istocie pracodawca chciał się uchronić przed skutkiem braku własnej zapobiegliwości i nie zawarcia z pozwanym umowy o zakazie konkurencji za okres po ustaniu zatrudnienia . Chciał zatem osiągnąć inne skutki, niż te, które w sposób naturalny wynikają z danej czynności.

Podkreślenia wymaga, iż dopiero po odejściu pozwanego i M. I., pracodawca zaczął zawierać z pracownikami umowy o zakazie konkurencji.

W ocenie sądu pracodawca nadużył tu swoich praw podmiotowych. Nie powinien wykorzystywać odmowy zgody na skrócenie okresu zatrudnienia w sposób umowny, skoro de facto sam już z pozwanym kontynuować zatrudnienia nie chciał.

Podkreślenia wymaga swoista nielojalność pracodawcy w niniejszej sprawie i naruszenia zasad współzycia społecznego.

Najpierw pracodawca przygotowuje program dobrowolnych odejść, w których co prawda wskazuje iż jest to dla pracowników podlegających szczególnej ochronie ale też dla pozostałych pracowników – i nie wyłącza tu nikogo, czyli daje każdemu nadzieję na uwzględnienie jego wniosku, mimo iż jak wynika z zeznań niektórych świadków, miało być oczywiste, iż pracownicy biznesowi zgody nie dostaną. Po co więc mami się ich możliwością złożenia wniosku? Jest to nielogiczne i nielojalne.

Po drugie, jeśli rzeczywiście to takie oczywiste, że na zgodę na (...) dla środowiska biznesowego nie ma, bo jest plan jego rozwoju (O., S. O.), pracownicy są potrzebni (L.), czy wreszcie jest niebezpieczeństwo, że zasilą konkurencję (S., O.) to dlaczego skoro decyzja była oczywista, zatem żadnych wahań, żadnych dyskusji, od razu wiadomo, że zgody nie będzie, to czemu zwlekano z odpowiedzią do upływu maksymalnego terminu? To także nielojalne względem pracownika.

Nadto tu powód był dodatkowo wprowadzany w takie przekonanie przez swojego przełożonego (który pisał o planowanym odejściu pozwanego z dniem 30 czerwca – data wyznaczoną przez (...) jak przełożony, w świetle praktyki biznesowej swojej firmy, nieudzielania takich zgód pracownikom biznesowym, może sugerować iż to odejście nastąpi?).

Nie sposób wreszcie pominąć zachowania naruszającego normy etyki, zachowania wyjątkowo przykrego, tj. odpowiedzi do pozwanego: „proszę o niezaśmianie skrzynki prezesa” (k. 93) podczas gdy pozwany tylko napisał pismo do zarządu z prośbą o reasumpeję decyzji w sprawie (...). Nie sposób przyjąć, by powód tym jednym czy dwoma pismami rzeczywiście zaśmiał skrzynkę prezesa. Były to pisma w istotnych sprawach pracownika, a nie jakieś sprawy błahe, nie jakieś wymyślane trywia..

Zachowanie to obrazuje stosunek do pozwanego, jego miejsce wtedy w zespole, to, iż w rzeczywistości przeszkadzał i był zbędny. Podkreślenia wymaga, iż padło to nie tylko w „cztery oczy” ale mail był do wiadomości jeszcze jednej osoby, co tylko przydaje upokorzenia pozwanemu.

Odpowiedź pozwanemu – iż odmowa zgody na (...) powodowania jest potrzebami biznesowymi spółki, jest w ocenie sądu pustym frazesem – jakie potrzeby, skoro pozwanemu odebrane są obowiązki i nie przydzielone żadne inne?

Podkreślenia wymaga, iż strona powodowa nie jest szczerą co do powodów odmowy zgody na (...) warto podkreślić, iż D. O. raz stwierdza, iż „pozwany nie miał co liczyć, że zostanie objęty (...) i w tym okresie był kluczową osobą dla firmy” (187-188) w innym miejscu M. S. (k. 195) wskazuje, iż było duże prawdopodobieństwo, że pozwany odejdzie 30 czerwca 2015r. – jak, skoro miało być zasadą, iż doradcy biznesowi nie dostaną zgody na (...) (L. k. 202, O. k. 187).

W ocenie sądu w tych okolicznościach sprawy, żądanie pozwu nie może być uwzględnione gdyż, w istocie żądanie to sprowadza się do ukarania pozwanego za to, iż przeszedł do konkurencji przez rozpoczęciem nowego roku (...).

Najpierw celem pracodawcy było uniemożliwienie przejścia do konkurencji (odmówiono pozwanemu zgody na (...), bo obawiano się że przejdzie do konkurencji – por. S. k. 195, konsekwencją było też odebranie zadań, żeby pozwany nie mając narzędzi, nie mógł skopiować baz danych, czy doprowadzić do wycieku informacji, mimo braku zadań dla pozwanego, nie pozwolono mu wcześniej rozwiązać stosunku pracy). Całe to działanie – udzielenie odpowiedzi w najdłuższym możliwym terminie (30 czerwca, mimo iż od początku czerwca było wiadomo, że M. I. przechodzi do konkurencji od początku o to podejrzewano powoda, i dlatego nie chciano zgodzić się na odejście), brak zgody na porozumienie, na skrócenie okresu wypowiedzenia, miał na celu jedynie zatrzymanie pozwanego formalnie w tej pracy do początku nowego roku (...). Żadnej potrzeby wykonywania pracy przez pozwanego nie było, odebrano mu obowiązki, odsunięto od zadań. Nie chodziło o to, by do końca wypełnił swoje zadania tu, u dotychczasowego pracodawcy, ale by nie mógł podjąć pracy u nowego.

Taki cel zapewnia pracodawcy umowa o zakazie konkurencji, ale trzeba przypomnieć, iż jest ona płatna – jest ekwiwalentność finansowa powstrzymywania się od konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Tu powodowa spółka zaniedbała swoje interesy i nie zawarła takich umów (co zrobiono dopiero po sprawie pozwanego). Próbuje ta sytuację obejść poprzez nieudzielenie zgody na odejście, mimo braku dla niego zadań.

Dodatkowo w ocenie sądu w samym powództwie o odszkodowanie w istocie nie chodzi o rekompensatę doznanej szkody z tytułu odejścia bez wypowiedzenia, którą co do zasady, widzi się w art. 61¹ k.p., jako szkodę organizacyjną, jaką wywołuje pracownik u pracodawcy poprzez porzucenie swoich obowiązków (konieczność zatrudnienia zastępstwa, koszty wdrożenia nowego pracownika, doznane straty wynikające z niewykonania kontraktu w terminie itp.). – tu, w ramach stosunku pozwanego niej doszło do żadnej szkody, dużo przez rozwiązaniem stosunku pracy odebrano mu jego obowiązki. W istocie stronie powodowej chodzi o ukaranie pracownika, przy pomocy zastosowania konstrukcji art. 61¹ k.p., za to, iż przeszedł do konkurencji, tu w istocie szkodą miałyby być to, iż powód zdążył się zatrudnić przed początkiem roku (...) w nowej firmie, konkurencyjnej.

W ocenie sądu nie może być zgody na takie traktowanie praw podmiotowych storn stosunku pracy. jeśli powódka twierdzi, iż poniosła stratę przez to, iż pozwany przeszedł do firmy konkurencyjnej, to winna to wykazać w innym postępowaniu, zgodnie z przesłankami odpowiedzialności.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd na podstawie art. 8 k.p. oraz art. 61¹ Kp a contario powództwo oddalił.

O kosztach orzeczono przy zastosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 kpc, zgodnie z którą przegrywający sprawę ponosi koszty procesu. Odnośnie opłaty od pozwu to poniosła ją powódka i z uwagi na treść art. 98 k.p.c., brak jest podstaw do zwrotu tej kwoty powódce.

Na kwotę kosztów procesu składają się też koszty zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów określa § 11 ust. 1 pkt 2, a nie z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 490)- zgodnie z postanowieniem SN z 11 września 2012r., II Pz 26/12. Stąd też sąd zasądził tu kwotę 1800 zł na mocy § 11 ust. 1 pkt. 2 w zw. z §6 pkt. 5 rozporządzenia.