

UZASADNIENIE

Powódka K. P. wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwoty 22.101,57 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu.

Na uzasadnienie zgłoszonego roszczenia podała, że była zatrudniona w pozwanej spółce na stanowisku księgowej. Pozwana zajmuje się obsługą żeglugi morskiej i śródlądowej, działalnością morskich agencji transportowych, przeładunkiem, rozładunkiem i kontrolą jakościową towarów w portach.

Powódka od 22 lipca 2017 r. korzystała z urlopu macierzyńskiego, a następnie z urlopu rodzicielskiego udzielonego do 20 lipca 2017 r. W dniu 1 lutego 2018 r. zawarła umowę zlecenia ze spółką (...). Jej przedmiotem było świadczenie przez powódkę usług biurowych oraz pomocy księgowej w wymiarze 12 godzin tygodniowo.

W dniu 12 lutego 2018 r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z jej winy podając jako przyczynę utratę zaufania w następstwie podjęcia przez powódkę współpracy ze spółką (...). Powódka nie przyjęła oświadczenia o rozwiązaniu. Następnie zmieniła zdanie i zwróciła się do pozwanej o jego przesłanie. W odpowiedzi na to otrzymała oświadczenie, które w swojej treści różniło się od oświadczenia złożonego w dniu 12 lutego 2018 r. W nowym oświadczeniu pozwana wskazała, że przyczyną rozwiązania umowy jest podjęcie bez wiedzy i zgody pracodawcy współpracy z podmiotem prowadzącym działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pracodawcy i wykonywania czynności na jego rzecz, co w związku z wieloletnim wykonywaniem pracy przez powódkę na stanowisku księgowej spółki z dostępem do szerokiego zakresu danych dotyczących pracodawcy i innych pracowników zakwalifikować należy jako ciężkie naruszenie obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, co stanowi przejaw braku lojalności i spowodowało całkowitą utratę zaufania uniemożliwiającą dalszą współpracę.

Powódka podniosła, iż (...) nie jest konkurencyjna względem pozwanej. Ona sama nie ujawniła żadnych informacji dotyczących pozwanej, ani nie dopuściła się innego zachowania powodującego utratę zaufania.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Argumentując swoje stanowisko wskazała, że powódka przez okres zatrudnienia miała szeroki dostęp do danych dotyczących działalności pozwanej i jej pracowników. Spółka (...) zajmuje się m.in. przeładunkiem towarów w portach morskich, przechowywaniem i magazynowaniem towarów, a także transportem morskim, przybrzeżnym i wodnym towarów oraz działalnością agencji transportowych. Zatem przedmiot jej działalności zajął się działalnością pozwanej, gdyż obydwie spółki wykonują usługi spedycyjne i agencyjne, a nawet mają wspólnych kontrahentów. Skądinąd prokurentem (...) jest O. S. (1), który przez wiele lat był prezesem zarządu pozwanej. Został odwołany w maju 2017 r. z uwagi na zaniedbywanie swoich obowiązków. Po nawiązaniu współpracy z (...) próbował on przejąć pracowników pozwanej. Jedynym, który zgodził się na współpracę była powódka. Wykazała przez to brak lojalności względem pozwanej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strony od 1 sierpnia 2008 r. łączył stosunek pracy, w ramach którego powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanej na stanowisku księgowej. Od 1 września 2008 r. podstawę tego stosunku stanowiła bezterminowa umowa o pracę. Strony nie były związane umową o zakazie konkurencji.

Bezsporne.

Powódka zajmowała się wyłącznie sprawami księgowymi, w tym przygotowywaniem sprawozdań finansowych, płatnościami. Nie miała styczności z kontrahentami pozwanej. Nie brała udziału w negocjacjach z nimi i nie przygotowywała ofert dla nich. Miała natomiast styczność z dokumentami księgowymi dotyczącymi transakcji pozwanej.

Dowód:

- zeznania P. P. k. 83-84,
- zeznania B. D. k. 84,
- zeznania M. B. k. 84v-85,
- przesłuchanie (...)P. k. 94v.

W związku z ciążą powódka przestała świadczyć pracę dla pozwanej w styczniu 2017 r. W dniu 22 lipca 2017 r. miał miejsce poród. Do dnia 8 grudnia 2017 r. powódka korzystała z urlopu macierzyńskiego, a bezpośrednio po nim z urlopu rodzicielskiego, który udzielono jej do 20 lipca 2018 r.

Dowód:

- skrócony odpis aktu urodzenia w aktach osobowych powódki,
- wniosek z 24.07.17 r. w części B akt osobowych powódki,
- wniosek z 06.11.17 r. w części B akt osobowych powódki,
- przesłuchanie (...)P. k. 94v.

Pozwana prowadzi działalność gospodarczą w zakresie obsługi żeglugi morskiej i śródlądowej, wspomaganie transportu morskiego, morskich agencji transportowych, przeładunku i magazynowania towarów w portach morskich.

W tej samej branży funkcjonuje (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.. Przedmiotem jej działalności jest m.in. transport morski, przybrzeżny i śródlądowy towarów, magazynowanie i przechowywanie towarów, wspomaganie transportu morskiego, przeładunek towarów w portach morskich, agencje transportowe.

Działalność obu spółek jest zbliżona i w pewnym stopniu stanowią one dla siebie konkurencję. Zdarza się, że odsługują tych samych kontrahentów.

Do 2017 r. (...) nie posiadała oddziału na terenie S.. Został on utworzony za sprawą O. S. (1), który w latach 1992-2017 był prezesem zarządu pozwanej.

Po odwołaniu O. S. (1) z funkcji prezesa zarządu pozwanej postanowił on zorganizować w S. oddział spółki (...). M.in. w tym celu w lipcu 2017 r. zorganizował spotkanie z pracownikami pozwanej, podczas którego chciał ich zwerbować do pracy w nowoutworzonym oddziale. Powódka w nim nie uczestniczyła.

Dowód:

- zeznania P. P. k. 83-84,
- zeznania B. D. k. 84,
- zeznania A. W. k. 84v,
- zeznania M. B. k. 84v-85,
- zeznania O. S. k. 94,
- przesłuchanie (...)P. k. 94v.

O. S. (1) cenil pracę powódki, dlatego również jej zaproponował współpracę, a dokładnie pomoc w organizacji oddziału (...) oraz w jego obsłudze biurowo-księgowej. Powódka przystała na tę propozycję.

W dniu 1 lutego 2018 r. powódka zawarła z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w G. umowę zlecenia, w której zobowiązała się do świadczenia na jej rzecz usług biurowych i pomocy księgowej. Maksymalny wymiar czasu pracy powódki określono na 12 godzin tygodniowo. Umowę zawarto na okres do 31 lipca 2018 r.

Powódka po raz pierwszy pojawiła się w (...) oddziale (...) w dniu 9 lutego 2018 r. Nie przekazała zleceniodawcy informacji o klientach pozwanej, ofertach i stawkach za wykonywane usługi.

Dowód:

- umowa k. 17-17v,
- zeznania O. S. k. 94,
- przesłuchanie (...)P. k. 94v.

Jeszcze w lutym 2018 r. prokurent pozwanej P. P. powziął informację o współpracy powódki z (...). W dniu 12 lutego 2018 r. polecił powódce stawienie się w pracy w celu zweryfikowania tej informacji. Powódka potwierdziła okoliczność współpracy ze spółką (...). W tej sytuacji P. P. w porozumieniu z prezesem zarządu pozwanej zdecydowali o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy. Doszło do tego jeszcze 12 lutego 2018 r. Jako przyczynę rozwiązania wskazano podjęcie bez wiedzy i zgody pracodawcy współpracy z podmiotem prowadzącym działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pracodawcy i wykonywanie czynności na jego rzecz, co w związku z wieloletnim wykonywaniem pracy przez powódkę na stanowisku księgowej spółki i dostępem do szerokiego zakresu danych dotyczących pracodawcy i innych pracowników zakwalifikować należy jako ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na rażącym naruszeniu obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, co stanowi przejaw braku lojalności i spowodowało całkowitą utratę zaufania uniemożliwiającą dalszą współpracę.

Dowód:

- pismo z 12.02.18 r. k. 3C akt osobowych.
- zeznania P. P. k. 83-84,
- zeznania B. D. k. 84,
- przesłuchanie (...)P. k. 94v.

Sąd zważył, co następuje:

Ustalenia faktyczne zostały poczynione w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadków oraz przesłuchanie powódki. Zostały one uznane za wiarygodne, albowiem w sposób spójny przedstawiały zdarzenia prowadzące do rozwiązania z powódką umowy o pracę. Nie kwestionowała ich również żadna ze stron.

Podstawę żądania powódki stanowił przepis art. 56 § 1 k.p. Zgodnie z nim pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Ocena zasadności decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika uzależniona jest od ustalenia, czy zachowanie pracownika, stanowiące przyczynę tej decyzji, nosiło znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż tylko takie ich naruszenie umożliwia pracodawcy

rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo, w szczególnych okolicznościach.

Kodeks pracy nie zawiera definicji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie przyjmuje się, że mieszczą się w tym pojęciu trzy elementy, tj. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Odnośnie stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z 6 lipca 2011 r., sygn. akt II PK 13/11 i z 24 maja 2011 r., sygn. III PK 72/10, z 25 kwietnia 2017 r., sygn. II PK 74/16).

Bezsprzecznie dbałość o dobro zakładu pracy i zachowanie w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę należy do podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Tak pracownik, jak i pracodawca są zobligowani do lojalności względem siebie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 maja 2014 r., sygn. II PK 32/14).

Jednak samo nawiązanie stosunku pracy nie stanowi przeszkody prawnej dla pracownika w podjęciu dodatkowego zatrudnienia. Istotnym jest, by pracownik dalej wywiązywał się ze zobowiązania wynikającego z umowy z pracodawcą, tj. świadczenia pracy w umówionym charakterze i wymiarze.

Strony stosunku pracy mogą jednak wprowadzić ograniczenia w tym zakresie. W szczególności ustanowić wobec pracownika zakaz działalności konkurencyjnej względem pracodawcy (art. 101¹ k.p.). O ile tego nie uczynią, to sama regulacja zawarta w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. nie musi być podstawą do stwierdzenia, że poprzez podjęcie współpracy z podmiotem konkurencyjnym lub samodzielne prowadzenie działalności konkurencyjnej pracownik narusza swoje obowiązki pracownicze, a tym bardziej, że narusza je w sposób ciężki w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nie istnieje w tym zakresie żadne automatyzm. Zarzut taki można postawić wówczas, gdy np. pracownik podejmuje działalność, w wyniku której zaczyna współpracować i przejmuje klientów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 2014 r., sygn. II PK 194/13, z 8 marca 2013 r., sygn. II PK 194/12, z 20 sierpnia 2009 r., sygn. II PK 41/09, wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 29 kwietnia 2000 r., sygn. III APa 3/10).

Okoliczności niniejszej sprawy doprowadziły Sąd do wniosku, iż zachowanie powódki nie uprawniało pozwanej do rozwiązania z nią stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Co najwyżej mogło stanowić przyczynę jego wypowiedzenia.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że oddział spółki (...) w S. powstał w wyniku działań O. S. (1). Był on wieloletnim prezesem zarządu pozwanej, i z tej racji to przede wszystkim on posiadał informacje o ofercie pozwanej, jej kontrahentach i warunkach współpracy z nimi. Mógł zatem z łatwością zaproponować im warunki współpracy korzystniejsze w stosunku do warunków proponowanych przez pozwaną. Powódka nie była mu do tego potrzebna zwłaszcza, że nie miała bezpośredniej styczności z kontrahentami pozwanej, nie negocjowała z nimi warunków współpracy i nie kierowała do nich ofert współpracy. Wprawdzie miała styczność z dokumentami księgowymi, w tym z fakturami za usługi świadczone przez pozwaną. Wiedziała zatem z kim kooperuje. Jednak należy się spodziewać, że wiedza O. S. (2) była w tym zakresie pełniejsza. Nadto kontaktował się on bezpośrednio z klientami pozwanej, a nawet pozostawał w koleżeńskich relacjach z niektórymi z nich.

Nie można pominąć również tego, że powódka nie świadczyła pracy na rzecz pozwanej od stycznia 2017 r. Jej ewentualna wiedza o kontrahentach pozwanej i współpracy z nimi byłaby zdezaktualizowana przy podjęciu współpracy ze spółką (...).

Ostatecznie Sąd przyjął, że pozwana nie mogła czynić powódce zarzutu, że ta podjęła współpracę z firmą częściowo konkurencyjną, gdyż stron nie wiązała umowa o zakazie konkurencji. Powódka jako księgowa nie miała styczności z klientami pozwanej, ani nie zajmowała się przygotowaniem ofert dla nich. Nie istniało więc ryzyko, iż zdradzi

zleceniodawcy jakiegokolwiek strategiczne dane objęte tajemnicą przedsiębiorstwa. Zdecydowanie większą wiedzę w tym zakresie miał O. S. (1).

Pozwana nie tylko nie wykazała, ale nawet nie twierdziła, że powódka przekazała (...) jakiegokolwiek informacje dotyczące pozwanej. Powódka nie wyrządziła pozwanej żadnej szkody, jak i na szkodę jej nie naraziła. Nie było zatem podstaw do przypisania jej ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Na pewno takiego naruszenia nie stanowiło podjęcie przez powódkę współpracy ze spółką (...).

Powódce można przypisać co najwyżej brak lojalności wobec zaniechania poinformowania pozwanej o tym, że zamierza taką współpracę podjąć. Mogłaby w ten sposób stwierdzić, czy pozwana to zaakceptuje. Zaniechanie to jednak nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, zwłaszcza, że żadna norma prawna nie obliguje pracownika do uzyskania zgody, czy zawiadomienia pracodawcy o podjęciu dodatkowego zatrudnienia. Mogło natomiast stanowić podstawę do wypowiedzenia powódce umowy o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Pozwana tymczasem nie zdecydowała się na to, a jednocześnie – jak się wydaje – zadziałała bez analizy tego, czy w danych okolicznościach w istocie powódka zachowała się w sposób rażąco bezprawny i niosący ryzyko wyrządzenia szkody.

W tym stanie rzeczy roszczeniu powódki co do zasady należało udzielić ochrony prawnej.

W kwestii jego wysokości Sąd uznał za prawidłowe wyliczenia pozwanej (k. 55). Wbrew twierdzeniom powódki ilość dni w danym miesiącu nie ma wpływu na wartość ekwiwalentu (§ 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997 r., nr 14) w zw. z § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 927)). Istotną jest wartość współczynnika urlopowego na dany rok kalendarzowy oraz wysokość wynagrodzenia. Te powódka otrzymywała w stałej wysokości 7.367,19 zł. Dlatego też wartość ekwiwalentu za miesiąc urlopu stanowiąca podstawę ustalenia wysokości odszkodowania zamykała się kwotą 7.043,20 zł.

Z uwagi na staż pracy powódki należało zasądzić na jej rzecz odszkodowanie w kwocie 21.129,60 zł (art. 60 k.p.).

Uwzględnione zostało również roszczenie o odsetki. Jego podstawę stanowił przepis art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z nimi jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Termin zaspokojenia roszczenia o odszkodowanie określone w art. 45 § 1 k.p. nie wynika z ustawy, ani z właściwości zobowiązania, zatem obowiązany do zapłaty winien spełnić je niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania (art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Dlatego żądane odsetki zasądzono dopiero od dnia 27 kwietnia 2018 r., tj. od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanej odpisu pozwu.

Oddaleniu w pkt II wyroku jako bezzasadne podlegało żądanie odszkodowania w wysokości przewyższającej 21.129,60 zł oraz żądanie odsetkowe obejmujące dzień 26 kwietnia 2018 r., czyli dzień doręczenia pozwanej odpisu pozwu. Powódka domagała się bowiem odsetek liczonych od tego dnia. Tymczasem pozwanej można zarzucić opóźnienie w spełnieniu świadczenia dopiero od dnia następnego.

W pkt III wyroku zawarte zostało orzeczenie o kosztach procesu. Zapadło ono w oparciu o przepis art. 98 §1 k.p.c. Pozwana przegrała proces, więc powinna zwrócić powódce poniesione przez nią koszty. Składało się wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 180 zł ustalone zgodnie z regulacją zawartą w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

W kosztach nie uwzględniono opłaty od pełnomocnictwa, gdyż powódka była zwolniona od obowiązku jej uiszczenia w związku z brzmieniem art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o opłacie skarbowej (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1044).

Rozstrzygnięcie w pkt IV wyroku zapadło w oparciu o przepis art. 477² § 1 k.p.c.

W toku postępowania Skarb Państwa – Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w S. tymczasowo poniósł koszty opłaty od pozwu. Stosownie do wyniku sprawy i unormowania zawartego w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 98 k.p.c. – Sąd w pkt V wyroku obciążył pozwaną w/w kosztami sądowymi (21.129,60 zł x 5%).

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)