

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 kwietnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Iwona Wiśniewska
Ławnicy:	Natalia Lejbman Andrzej Gaj
Protokolant:	st. sekr. sąd. Beata Górka

po rozpoznaniu w dniu 21 kwietnia 2017 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa W. N.

przeciwko S. G.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;
3. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

Natalia Lejbman Iwona Wiśniewska Andrzej Gaj

Sygn. akt VII P 405/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 18 lipca 2016 r. powódka W. N. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika – adwokata, odwołała się od oświadczenia pracodawcy S. G. (...) Przedsiębiorstwo (...) w B., z dnia 15 czerwca 2016 r. o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powódka wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania. W uzasadnieniu powódka podała, że była zatrudniona u pozwanego od 2 czerwca 1997 r. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży i była najdłużej pracującą osobą w firmie. Powódka wskazała, że przez 19 lat nie otrzymała żadnego upomnienia, nagany, negatywnej oceny a jedynie pochwały, przyczyniała się do rozwoju firmy, poświęcając się pracy. Powódka podniosła, że miała bardzo dobrą opinię wśród klientów oraz swoją osobą przywiązała ich do firmy. Powódka stwierdziła, że to dzięki jej pracy i poświęceniu pozwany stał się liderem lokalnego rynku w zakresie sprzedaży i serwisowania kas fiskalnych. Powódka wskazała, że zarzucane jej wykorzystywanie danych oraz kontakty z kontrahentami przedsiębiorstwa w

celu nakłaniania do rozpoczęcia współpracy z konkurencyjną firmą, nigdy nie zostały jej udowodnione. Powódka podkreśliła, że zarzuty są nieprawdziwe a przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie znajduje oparcia w stanie faktycznym. Powódka wskazała, że została zwolniona w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim a jedynym powodem było założenie przez jej męża działalności o zbliżonym zakresie usług. Powódka wskazała, że faktycznie wraz z mężem R. N., który był zatrudniony w charakterze serwisanta kas fiskalnych od 1 marca 1999 r. tworzyła (...) oddział firmy pozwanej. Jednak z dniem 1 marca 2016 r. R. N. rozwiązał umowę o pracę za porozumieniem stron i po kilku miesiącach rozpoczął własną działalność o podobnym, bardziej rozbudowanym profilu. Powyższego, w ocenie powódki, nie mógł zaakceptować jej pracodawca. Powódka oświadczyła, że rozpoczęcie działalności przez męża odbiło się na niej, gdyż pracodawca obciążył ją dodatkowymi obowiązkami, wykraczającymi poza jej umowę o pracę i obowiązki stanowiskowe. Powódka podała, że czuła się mobbingowana i terroryzowana przez pracodawcę oraz jego syna, którego ten zatrudnił. Powódka wskazała, że syn pozwanej był wulgarny i charakteryzował się aroganckim podejściem do klienta. Powódka wskazała, że w 2016 roku została zoperowana z powodu choroby kręgosłupa, przechodziła rehabilitację, przebywała na zwolnieniu lekarskim. Wskazała nadto, że pracodawca dręczył ją telefonami, po kilkanaście na dzień, pytając o powrót do pracy. Powódka podała, że pozwany gdy dowiedział się o założeniu firmy przez jej męża zaprzestał wydzwaniania, wyłączył jej służbowy telefon a po dwóch tygodniach wysłał jej list polecony rozwiązujący z nią stosunek pracy, mimo zwolnienia lekarskiego. Powódka zarzuciła, że zachowanie pozwanej, w szczególności podważanie jej kompetencji, wyrażanie negatywnych opinii, szerzenie nieprawdziwych informacji, powoduje, że powódka wpadła w depresję i nerwicę, z powodu których musi się leczyć psychiatrycznie. Powódka wskazała nadto na złe warunki pracy w pozwanej, niespełnianie wymogów BHP. Powódka oświadczyła, że pod przymusem ekonomicznym podpisywała fikcyjne listy płac. Powódka podała, że pozwany nie wypłacał w prawidłowej wysokości ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, ograniczał jej urlopy do 1-2 dni, zmuszał do siedzenia w godzinach nadliczbowych do 12 na dobę, szczególnie w okresach tzw. bumów kasowych, a nawet zmuszał do pracy nocnej m.in. w sylwestra oraz Nowy Rok, za co nigdy nie zapłacił powódce należnego wynagrodzenia. W ocenie powódki zwolnienie dyscyplinarne było nieusprawiedliwione i miało stanowić jedynie odwet za rozpoczęcie działalności gospodarczej jej męża. Powódka podkreśliła, że ani ona, ani jej mąż, nie zawierali z pozwany umowy o zakazie konkurencji.

W odpowiedzi na pozew pozwany S. G., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika – radcę prawnego, wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwany przyznał, że zatrudniał powódkę, pracodawca przyznał również, że powódka była dobrym pracownikiem, prawidłowo wywiązującym się ze swoich obowiązków. Pracodawca stwierdził, że głównym zadaniem powódki było prezentowanie kas, metkownic, wag i innych urządzeń znajdujących się w ofercie. Pozwany zaprzeczył, aby źle traktował powódkę, stwierdzając, że zapewnił jej dobre warunki pracy, na które nigdy się nie skarżyła. Pozwany zaprzeczył też mobbingowi i terroryzowaniu powódki, wskazując, że na te okoliczności nie przytoczyła żadnych konkretnych zarzutów ani przykładów. Pozwany zaprzeczył twierdzeniom powódki co do warunków pracy, wskazując, że był kontrolowany przez US oraz ZUS, a kontrole nie wykazały nieprawidłowości. Pozwany zaprzeczył przytaczanym przez powódkę twierdzeniom i okolicznościom dotyczącym pracy, jej warunków i panujących w firmie stosunków. Pozwany wskazał, że powódka nie pracowała w nadgodzinach, gdyż poza pracą w firmie prowadziła sprzedaż kosmetyków A. oraz pracowała dla firmy (...). Pozwany wskazał, że po przeniesieniu siedziby swojego biura na starym miejscu rozpoczął działalność mąż powódki, co wprowadzało klientów w błąd oraz było działaniem przemyślanym, gdyż powódka zainicjowała przeniesienie biura pozwanej. W ocenie pozwanej argumentacja i podnoszone przez powódkę argumenty mają jedynie na celu odwrócić uwagę od istoty problemu, którym jest realne działanie na szkodę pracodawcy, co było jedyną przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Pozwany wskazał, że powódka działała na szkodę firmy poprzez wykorzystywanie danych oraz kontakt z kontrahentami przedsiębiorstwa i nakłanianie dostawców firmy do rozpoczęcia współpracy z konkurencyjną firmą. Pozwany wskazał, że powódka będąc pracownikiem pozwanej, w trakcie zwolnienia lekarskiego, próbowała nawiązać w imieniu firmy jej męża kontakty handlowe z dostawcą pozwanej – firmą (...) w zakresie produktów znajdujących się również w ofercie pozwanej. Pozwany stwierdził, że o powyższym dowiedział się 14 czerwca 2016 r. z e-maila od dyrektora handlowego tej firmy. Z korespondencji wynikało jasno, że powódka chce organizować wystawę wag dla innej firmy. Pozwany stwierdził, że takie działania stanowią działalność konkurencyjną z wykorzystaniem wiedzy jaką powódka posiadała w trakcie realizacji obowiązków u pozwanej. Pozwany zdecydowanie zaprzeczył, aby podstawą rozwiązania

umowy było powzięcie wiadomości o rozpoczęciu prowadzenia działalności gospodarczej przez jej męża, dopiero bowiem powzięcie wiadomości, iż powódka angażuje się aktywnie, narażając interesy pozwanego, w działalność swego męża, przesądziła o zwolnieniu jej dyscyplinarnie. W ocenie pozwanego działanie powódki było świadome i nastawione na pozbawienie pracodawcy kontrahentów na rzecz firmy jej męża, narażając jednocześnie firmę pozwanego na szkodę i godząc w jej dobre imię. Pozwany stwierdził, że powódka aktywnie reprezentowała firmę męża, przebywając na zwolnieniu lekarskim. W ocenie pozwanego działania powódki oraz jej męża były przemyślane i zaplanowane oraz ukierunkowane na przejęcie działalności oraz lokalnego rynku. Jako przykład pozwany przytoczył zmianę siedzibę biura, która nastąpiła po sukcesywnym i stopniowym osłabieniu wizerunku siedziby firmy poprzez wskazywanie wielu wad i uchybień jakie poprzednia lokalizacja posiadała. Działania powódki doprowadziły do rozwiązania umowy najmu lokalu ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2016 r. Dalej pracodawca podniósł, że w tym samym czasie, ok. 15 lutego 2016 r., uległ zniszczeniu komputer z bazą danych klientów, poprzez zarysowanie dysku twardego. Powódka, wbrew poleceniom pozwanego, nie archiwizowała danych zawartych na komputerze. Mimo obietnic, powódka nigdy nie odtworzyła ręcznie bazy klientów na podstawie zgłoszeń do US. Pozwany podejrzewa, że baza ta została skopiowana przez powódkę i udostępniona mężowi, celem pozyskania klientów pozwanego. Powyższe uprawdopodobnia fakt, iż do klientów pozwanego zgłaszał się mąż powódki, znając ich dane teleadresowe, terminy przeglądów, zakończenia modułu fiskalnego, i dane te wykorzystuje w rozmowach biznesowych, namawiając do korzystania z jego usług. Pozwany wskazał również, że 29 lutego 2016 r. na wniosek R. N. nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Pomimo wcześniejszych zapewnień o otrzymaniu korzystnej oferty pracy mąż powódki zarejestrował się z Urzędzie Pracy, aby skorzystać z dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Mąż powódki już 7 czerwca 2016 r. zarejestrował działalność zbliżoną do działalności pozwanego, podając jako adres swej firmy dawny adres pozwanego. Powyższe zbiegło się ze spadkiem obrotów pozwanego (kwiecień 2016 r.) który wynosił aż 80%, co wynikało z podejmowanych przez powódkę i jej męża działań, zmierzających do przejęcia klientów oraz rozpoczęcia sprzedaży kas. Powyższe, w ocenie pozwanego, uniemożliwia przywrócenie powódki do pracy. Pozwany wskazał ponadto, że powództwo o przywrócenie do pracy na dotychczasowym stanowisku jest nieuzasadnione i sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. W jego ocenie przywrócenie powódki do pracy spowoduje, iż osoba działająca na jego szkodę w dalszym ciągu będzie miała dostęp do informacji na jakich opiera się strategia biznesowa oraz danych o klientach. W ocenie pozwanego powództwo ma charakter nadużycia prawa podmiotowego a przywrócenie do pracy byłoby niecelowe z uwagi na powstały między stronami konflikt. Pozwany dodatkowo wskazał, że ewentualne wynagrodzenie powódki za okres pozostawania bez pracy powinno ulec zmniejszeniu o pobrane przez nią świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Pozwany wskazał, że roszczenie powódki winno być oddalone także z uwagi na art. 8 k.p., gdyż rekompensata byłaby sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, bowiem powódka naruszyła zasadę lojalności wobec pracodawcy, nadużyła jego zaufania, wykorzystywała wiedzę i dane o kontrahentach zdobyte u pracodawcy.

Na rozprawie w dniu 21 kwietnia 2017 r. pełnomocnik powódki w miejsce żądania przywrócenia do pracy wniósł o zasądzenie odszkodowania na rzecz powódki w kwocie 6.600,00 zł.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka W. N. zatrudniona została w przedsiębiorstwie (...) w B. w dniu 2 czerwca 1997 r. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży na pełen etat na podstawie umowy na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem wynoszącym 1.850,00 zł brutto. Siedzibą firmy (...) była B., jednak powódka świadczyła pracę w oddziale w N. na ul. (...). Do podstawowych obowiązków powódki należała sprzedaż wag i kas fiskalnych, budowanie rynku zbytu i renomy (...), odpowiednie wystawienie i prezentację sprzedawanych produktów, reklama i zachęcanie do zakupu, ponadto informowanie klientów o zbliżających się terminach przeglądów i serwisowania na podstawie prowadzonej elektronicznej bazy klientów. Powódka miała także upoważnienie do wystawiania faktur oraz zgłaszania ufiskalnionych kas do Urzędu Skarbowego, nadto zajmowała się sprawami typowymi dla sekretarki, w tym prowadzeniem biura.

Dowód: umowa o pracę k.16 akt osobowych, zeznania powódki – k. 214-215 akt sprawy.

U pozwanego zatrudniony był również mąż powódki- R. N., który zajmował się głównie serwisowaniem urządzeń sprzedawanych przez pozwanego na terenie powiatu (...). Klienci pozwanego postrzegali R. N. jako przedstawiciela firmy (...). W lutym 2016r. R. N. zakończył pracę u pozwanego w trybie porozumienia stron i oczekiwał na wsparcie finansowe w założeniu działalności gospodarczej z Urzędu Pracy. W dniu 7 czerwca 2016 r. R. N. rozpoczął formalnie działalność gospodarczą pod firmą (...) w N., na ul. (...) – w pomieszczeniach z których wyprowadził się pozwany. Działalność ta pokrywa się z działalnością pozwanego, ponieważ ma taki sam przedmiot, występuje na tym samym obszarze i skierowana jest do takich samych klientów. Mimo, że (...) biuro (...) miało siedzibę przy ul. (...) aż do 31 lipca 2016 r., to mąż powódki wiedząc już wcześniej, że przejmie ich lokal, zarejestrował w czerwcu swoją działalność pod adresem- N. ul. (...).

Dowód: wydruk z (...) k. 136, zeznania R. N. – k. 174-176, zeznania A. F. – k. 177, zeznania pozwanego – k. 219-220

W dniu 18 maja 2016 r. pracownik T. K. prowadzącego sklepie (...) w N. – P. P. zaniepokoiła się nieznanym jej komunikatem, który wyświetlała sklepowa kasa fiskalna. Udała się w celu uzyskania pomocy do (...), skąd urządzenie było zakupione i serwisowane. Tam zastała powódkę. Po obejrzeniu kasy powódka stwierdziła, że trzeba nabyć nową kasę z uwagi na upływ ważności modułu fiskalnego i pamięci urządzenia. P. P. skonsultowała się z przełożonym i po uzyskaniu zgody stwierdziła, że chce nabyć nową kasę fiskalną w firmie (...), która dotychczas ich obsługiwała. Powódka oświadczyła, że nie ma problemu, lecz nie ma aktualnie tego modelu i jutro serwisant przyjedzie do sklepu (...) z nową kasą, na miejscu dokonując wszelkich potrzebnych czynności. Następnego dnia w sklepie (...) pojawił się R. N., który przyniósł kasę fiskalną. Mąż powódki zainstalował nową kasę, wypełnił książkę kasy rejestrującej bez podania swoich danych i pieczętek a P. P. zapłaciła za nią gotówką, cały czas będąc przekonaną, że nabywa kasę od firmy (...). Sprzedawczyni nie wiedziała, że R. N. działa we własnym imieniu, w ramach działalności, której oficjalnie jeszcze nie otworzył i nie zgłosił, i to w ramach tej działalności (zarejestrowanej dopiero w czerwcu 2016 r.) dokonuje sprzedaży i instalacji nowej kasy. Powódka w czasie rozmowy w biurze (...) nie poinformowała jej, że R. N. sprzedaje i zainstaluje w sklepie nową kasę nie z (...), lecz w ramach swojej własnej działalności gospodarczej. Także R. N. w dniu 19 maja 2016 r. wykonując czynności w sklepie (...) nie powiadomił sprzedawczyni, że działa jako inny podmiot gospodarczy, a nie (...). Sprzedawczyni nie podejrzewała, że R. N. nie działa jako serwisant (...), nie wiedziała o jego odejściu z (...) i rozpoczęciu samodzielnej działalności w tej samej branży. Sposób wypełnienia przez męża powódki książki serwisowej nie wskazywał - przez brak danych i pieczętek - od kogo P. P. w imieniu sklepu (...) zakupiła kasę fiskalną.

Dowód: zeznania P. P. – k. 233-234, zeznania M. G. – k. 208-209, zeznania R. B. – k. 205-206, zeznania pozwanego – k. 218-222, książka kasy rejestrującej – k. 194-195, zdjęcie paragonu i kasy – k. 196

Powódka w okresie od 1 do 29 czerwca 2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Przebywając na zwolnieniu powódka, nadal zatrudniona u pozwanego, świadczyła pracę na rzecz działalności swego męża, poszukując klientów i partnerów handlowych. Powódka w dniu 14 czerwca 2016 r. zwróciła się do dostawcy wag (...) spółki (...) sp. z o.o. w W. z zapytaniem o możliwość nawiązania współpracy. W tym celu powódka odbyła rozmowę telefoniczną z pracownikiem działu handlowego spółki (...), wykorzystując swoją wiedzę o C.-Polska nabytą w czasie pracy dla pozwanego. Powódka w rozmowie przedstawiła się jako W. N., wskazała, że ma 19 lat doświadczenia w branży i chce zakupić w C.-P. wagi po dobrej cenie, chciała także nabyć cenniki i materiały reklamowe. Zgodnie z przyjętą przez C. procedurą pracownik musiał uzyskać dane potrzebne do sprawdzenia potencjalnego klienta, takie jak: nazwa, miejscowość, branża oraz informacja czy jest dystrybutorem wag i kas czy też klientem końcowym. Powyższe wynikało z częstego procederu podszywania się nowych przedsiębiorców pod istniejących już kontrahentów C.- P. w celu uzyskania korzystnych umów o współpracy, a także cen, które były inne dla dystrybutorów a inne dla odbiorcy końcowego. W czasie rozmowy telefonicznej powódka wprost przyznała, że wcześniej współpracowała z C. w innej firmie. Zgodnie z procedurą pracownik C. podał powódce e-maila na który miała przesłać potrzebne dane firmy, w tym adres pod którym zarejestrowana była działalność, a jednocześnie wprowadził do systemu elektronicznego informację o odbytej rozmowie i uzyskanych danych nowego potencjalnego klienta. Jako osoba, która nawiązała kontakt w imieniu nowego klienta, została wprowadzona do systemu W. N.. Po 2-3 godzinach na skrzyżnię pocztową

firmy (...) wpłynęły potrzebne informacje. W korespondencji mailowej w nawiązaniu do rozmowy telefonicznej została podana nazwa firmy – (...) R. N., NIP oraz miasto. Nie było dokładnego adresu siedziby, a jedynie skrzynka pocztowa. M. został podpisany C. Kasy fiskalne R. N.. Pracownik C. przekazał informację o nowym potencjalnym kliencie dyrektorowi działu handlowego – C. R., który nakazał sprawdzenie nowego klienta. C. R. zorientował się, że nowa firma to pracownicy (...) o czym, kierując się zasadą lojalności, poinformował partnera handlowego - (...). Telefon z informacją o działaniach powódki odebrała w (...) I. N., która była tym zaskoczona, ponieważ powódka jako pracownik pozwanego przebywała wówczas na zwolnieniu lekarskim. Po przekazaniu wiadomości pozwanemu, ten poprosił I. N. o zwrócenie się do C.P. o przekazanie drogą e-mailową korespondencji od (...) i relacji z rozmów telefonicznych. W dniu 14 czerwca 2016 r. dyrektor handlowy firmy spółki (...) C. R. przekazał do pozwanego drogą e-mailową informację, iż w tym samym dniu zwróciła się do ich firmy telefonicznie W. N. z N. i wyraziła chęć współpracy z zakresie ich produktów. Dyrektor w e-mailu zdał relację z nawiązania kontaktu z W. N.; wskazał, że powódka stwierdziła, iż ma własną działalność w zakresie kas fiskalnych i wag - (...), ale potrzebuje wsparcia w zakresie wag, bowiem chce zorganizować wystawę, że ma już klienta na wagę SW, którym jest sklep zoologiczny. Dyrektor podał, iż powódka wyraziła zainteresowania materiałami reklamowymi i cennikami oraz iż oświadczyła, że pracuje już 19 lat w branży i zna temat. Dyrektor zwrócił się z prośbą do pozwanego o wyjaśnienie czy nie jest to pracownik jego firmy lub nie jest to osoba podszywająca się pod diler, celem uzyskania warunków sprzedaży jak dla klienta końcowego. Dyrektor stwierdził, że z bazy (...) nie znalazł osób prowadzących działalność gospodarczą pod jej nazwiskiem.

Dowód: zaświadczenie lek. (...) k. 93, zeznania C. R. – k. 200-201, zeznania B. K., zeznania W. W. (1) – k. 203, zeznania I. N. – k. 207, zeznania M. H. – k. 230-233, zeznania pozwanego k.218-222, wydruk e-maila z 14.06.2016 r. – k. 131-132, wydruk e-maila z 9.08.2016 r. – k. 134

Po 14 czerwca 2016 r. spółka (...) otrzymywała kolejne e-maile od firmy (...) ponagląjące i zachęcające do współpracy. Firma (...) była żywo zainteresowana zakupem kilku wag oraz materiałami reklamowymi, zaznaczając przy tym, że ma klientów w postaci sklepu zoologicznego, warzywniczego. Warunkiem nawiązania stałej współpracy przez C.- P. było podanie adresu firmy (...), która legitymowała się jedynie skrzynką pocztową. Po podaniu adresu i dokonaniu przedpłaty firma (...) nawiązała stosunki handlowe z (...) i zaczęła sprzedawać R. N. wagi.

Dowód: zeznania C. R. – k. 201-202, zeznania W. W. (1) – k. 203, zeznania M. H. – k. 230-233

Po analizie sytuacji podjęta została przez pozwanego decyzja o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pismem z 15 czerwca 2016 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pozwany poinformował powódkę, że rozwiązuje z nią umowę o pracę z dnia 2 czerwca 1997 r. z powodu ciężkiego naruszenia przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na działaniu na szkodę firmy m.in. przez wykorzystywanie danych oraz kontakt z kontrahentami przedsiębiorstwa przejawiający się nakłanianiem dostawców firmy do rozpoczęcia współpracy z konkurencyjną firmą. Pracodawca zawarł w piśmie pouczenie o możliwości, trybie i terminie, odwołania się do sądu pracy.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z 15.06.2016 r. – k. 11

Po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką pozwany odwiedzał swoich klientów informując ich, iż powódka i R. N. już u niego nie pracują i nie mają prawa zajmować się kasami fiskalnymi serwisowanymi przez (...). Jednocześnie w związku z utratą przez pozwanego na początku roku 2016 bazy danych dotyczących klientów obsługiwanych przez biuro w N., serwisanci pozwanego jeździli do klientów ustalając kiedy zakupili urządzenia i wprowadzając dane do systemu o terminach przeglądów i serwisowania urządzeń oraz terminach upływu ważności modułu fiskalnego. Posiadanie tych informacji pozwalało pozwanemu dokonywać w terminie przeglądów urządzeń u klientów, a z chwilą zakończenia ich ważności oferować zakup nowego sprzętu. Na miejscu serwisanci dowiadywali się, że klient zmienił firmę na (...) i współpracuje obecnie z R. N.; tak było m.in. w przypadku baru w T.. W ten sposób pozwany uzyskał też informację o sprzedaży kasy do sklepu T. K. i wówczas też dopiero pan K. dowiedział się, że zakupił kasę od R. N. w ramach prowadzonej przez niego działalności a nie w (...).

Dowód: zeznania H. W. – k. 168-169, zeznania K. W. – k. 169-171, zeznania R. M. – k. 172-173, zeznania E. T. – k. 173-174, zeznania R. N. – k. 174-176, zeznania A. K. – k. 198-199, zeznania R. B. – k. 205-207, zeznania I. N. – k. 207-208, zeznania P. P. -k.233-234, zeznania pozwanego – k. 221

Sąd zważył, co następuje:

Przedstawiony stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych wyżej dowodów: dokumentów, których autentyczności strony nie kwestionowały oraz w oparciu o zeznania świadków: H. W., K. W., R. M., E. T., A. F., M. S., A. K., C. R., R. B., M. G., I. N., M. H., P. P. i przesłuchanie pozwanego.

Sąd dał wiarę świadkom: H. W., K. W., R. M., E. T. i A. K., iż w ocenie świadków powódka była dobrym sprzedawcą wag i kas i nie próbowała nakłonić świadków do zmiany usługodawcy z (...) na firmę męża. Zaznaczyć jednak trzeba, iż z zaprzeczenia świadków że powódka nie proponowała im usług męża, nie można wywieść wniosku, że takich działań powódka nie podejmowała w stosunku do innych osób.

Sąd jako wiarygodne ocenił zeznania świadka A. F., który opisał warunki najmu i współpracy spółdzielni z pozwanym, powódką oraz R. N., ponieważ jest to zgodne z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd dał wiarę świadkowi M. S. w zakresie w jakim zeznała, że od lat współpracowała z powódką i jej mężem, którzy prowadzili dla niej szkolenia z zakresu obsługi kas fiskalnych oraz w zakresie w jakim podała, że pracownicy (...) odwiedzili jej firmę wyjaśniając, że powódka została zwolniona z (...).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka A. K., gdyż były one spójne logiczne i rzeczowe, nie były nadto sprzeczne ze zgromadzonym materiałem dowodowym.

Sąd dał wiarę w całości zeznaniom świadka C. R., który opisał współpracę spółki (...) sp. z o.o. z pozwanym. W szczególności należy wskazać, że świadek zeznał, iż spółka (...) posiada odpowiednie procedury nawiązania współpracy z nowym klientem, w szczególności dotyczące sprawdzenia klienta, gdyż z doświadczenia C. wynika, że wiele osób podszywa się pod inne firmy w celu uzyskania rabatów lub lepszych cen, dlatego spółka w czasie weryfikacji dąży do ustalenia czy chodzi o dystrybutora wag czy też klienta końcowego. Świadek zeznał także, jak doszedł do przekonania, że nowy klient to faktycznie pracownik (...), zaznaczając, że do sprawdzenia i poinformowania partnerów handlowych zobowiązuje ich umowa i lojalność, mimo, że nie wiąże ich umowa na wyłączność. Sąd dał wiarę świadkowi, iż to powódka kontaktowała się w imieniu swego męża z C.-Polska w celu nawiązania współpracy i zakupu pierwszych wag. Za wiarygodne Sąd również uznał zeznania w części opisującej problemy z nawiązaniem współpracy z mężem powódki, z uwagi na brak adresu. Zeznania świadka były spójne logiczne, konsekwentne, obszerne, korespondowały z dokumentami zgromadzonymi w sprawie, a także zeznaniami świadka M. H. i W. W. (1).

Zeznania świadka B. K. Sąd uznał za mało przydatne dla sprawy, gdyż świadek zeznała jedynie, iż pracowała w innym oddziale (...), nie pracowała z powódką i widziała się z nią jedynie sporadycznie na szkoleniach z zakresu obsługi i serwisowania kas. Świadek zeznała, że powódka jako pracownik (...) wiedziała o firmie (...), co nie było sporne w sprawie. Zeznania świadka Sąd uznał za wiarygodne.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka W. W. (1), gdyż jej zeznania w zakresie w jakim przedstawiła próbę nawiązania współpracy z C. P. korespondują z zeznaniami C. R. oraz wydrukami e-maili z korespondencją między powódką z C.P.. Sąd dał wiarę świadkowi również w zakresie w jakim świadek zeznała jak wyglądała sytuacja z wynajmem lokalu na ul. (...) w N.. Jej zeznania korespondowały z zeznaniami A. F., Zeznania świadka zgodne były także z zeznaniami R. B.. Ponadto zeznania świadka były spójne, konkretne, logiczne i korelowały z zeznaniami innych wiarygodnych świadków.

Zeznania świadka R. B.- serwisanta pozwanego- Sąd ocenił jako wiarygodne, świadek opisał okoliczność wykorzystania stanowiska przez powódkę, która skierowała klienta ze sklepu odzieżowego (...) do swojego męża, który sprzedał, zainstalował, dokonał fiskalizacji nowej kasy na miejsce poprzedniej kasy. Zeznania świadka korespondują

z zeznaniami W. W. (1) oraz z dokumentacją złożoną w aktach sprawy. Świadek podał dwa przypadki kiedy klienci (...) zmienili usługodawcę na (...) sklep (...) oraz bar w T.. Powyższe zeznania znajdują potwierdzenie w książce kasy rejestrującej T. K., zeznaniach świadka P. P. i M. G..

Na tę samą okoliczność Sąd dał wiarę świadkowi M. G., oceniając jego zeznania jako spójne i zgodne z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd dał wiarę świadkowi I. N., ponieważ jej zeznania są pełne, konkretne i znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadków: C. R., M. H., a także korespondencji mailowej z C.-Polska.

Sąd w całości dał wiarę świadkowi M. H., pracownikowi C. P., która dokładnie opisała kontakty telefoniczne z powódką, podała jak powódka została zidentyfikowana oraz zeznała jak przebiega w C.P. procedura nawiązywania współpracy i podpisywania umowy z nowym klientem. Zeznania świadka były logiczne, spójne, konkretne, obszerne. Nadto korespondowały z zeznaniami innych świadków oraz pozwanego. Zauważyć należy, że dane powódki są obecne w e- mailu już z 14 czerwca 2016 r., co jednoznacznie wyklucza, aby pracownicy C. P. dopiero po czasie lub pod wpływem namowy zidentyfikowali powódkę jako dzwoniącą.

Sąd w całości dał wiarę świadkowi P. P., która w 2016 r. była pracownikiem firmy (...) w N.. Świadek wiarygodnie przedstawiła sytuację związaną z kupnem nowej kasy dla sklepu (...) oraz tego w jaki sposób działała powódka, świadek zeznała, iż nie miała świadomości, że nabywa kasę nie od (...), lecz on nowej firmy – (...) R. N.. Zeznania świadka były rzeczowe, logiczne, pozbawione nieścisłości, obszerne i korespondowały z zeznaniami innych świadków, w szczególności S. G. oraz książką kasy T. K.. Sąd dał im wiarę w całości, nie znajdując przyczyn uzasadniających odmowę dania wiary świadkowi.

Zeznania pozwanego S. G. Sąd uznał w całości za wiarygodne, gdyż były one obszerne, logiczne, konsekwentne, pozbawione niejasności i przemilczeń, ponadto korespondowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym w postaci dokumentów, a także korelowały z zeznaniami świadków. Pozwany rzeczowo i kompleksowo przedstawił sytuację w firmie oraz współpracę z powódką i jej mężem, wskazał także na okoliczności wyjawienia działalności R. N. oraz ujawnienia kontaktów C. z dostawcą kas i wag C.P..

Sąd nie dał wiary świadkowi R. N., gdyż ten zeznał, że jego żona nie pomagała mu w prowadzeniu jego firmy oraz pozyskiwaniu klientów, czemu wprost przeczą zeznania świadka P. P. oraz M. H., a także wpisy do książki kasy rejestrującej T. K. i wydruki z korespondencji e-mailowej z firmą (...), ponadto część świadków zeznała, że to od powódki dowiedzieli się o założeniu konkurencyjnej firmy przez świadka (zeznania H. W. – k. 169, R. M. – k. 172-173, E. T. – k. 173). Sąd nie dał także wiary zeznaniom świadka w zakresie w jakim twierdził, że żona dalej chciała pracować dla pozwanego, gdyż całość sprawy wskazuje na odmienny zamiar powódki, w szczególności takie twierdzenie kłóci się ze stanowiskiem strony powodowej w zakresie warunków pracy u pozwanego, upatrującej w nich częściowej przyczyny swoich problemów zdrowotnych.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka A. B. (1), córce powódki. Zeznania świadka dotyczące okoliczności kontaktowania się z firmą C. P. są sprzeczne z zeznaniami C. R. i M. H., która zeznała, że osoba dzwoniąca do C. P. przedstawiła się jako W. N. i wspomniała o 19- letnim doświadczeniu oraz stwierdziła, że wcześniej już współpracowała z C.-Polska w ramach innej firmy. Wobec powyższych sprzeczności i odmiennych zeznań ww. świadków, Sąd nie dał wiary świadkowi A. B. (1), która podała, że to ona dzwoniła do firmy (...). W ocenie Sądu złożone zeznania miały na celu jedynie ekspiację powódki. Zaznaczyć trzeba, iż świadek zeznała, że w rozmowie z M. H. nie przedstawiła się i mówiła o doświadczeniu swego ojca. Jest to sprzeczne z zeznaniami świadka M. H. i danymi w systemie elektronicznym C.- P., do którego wprowadzono W. N. jako osobę kontaktującą się w imieniu nowego klienta, a nie A.. Zauważyć też trzeba, że świadek nie zeznała, iż przedstawiła się imieniem swojej matki (twierdziła, że nie przedstawiła się), co ewentualnie mogłoby uzasadnić wpis imienia W. w systemie C.- P.. Świadek podała, jednocześnie, że nie zmieniała nazwiska a jej matka pomimo stanu zdrowia i rehabilitacji (problemy z kręgosłupem) była w stanie wykonywać telefony. Nie może ująć uwadze to, że o tym, iż telefon do C.- P. wykonała A. B. (1) strona powodowa zaczęła twierdzić dopiero na dalszym etapie postępowania. Twierdzenie to nie pojawiło się ani bezpośrednio po odpowiedzi na pozew, ani nawet na

pierwszej rozprawie. Nie bez znaczenia pozostają w kontekście zeznań A. B. zeznania jej ojczyma – świadka R. N., który zeznał kategorycznie iż jego żona – powódka – nie zajmowała się kontaktami z dostawcami (...), jednak nie stwierdził, aby robiła to córka żony. Budzi uzasadnione wątpliwości czy R. N. zapomniałby, że wydawał tak ważne polecenie świadkowi, jak nawiązywanie kontaktów handlowych z dostawcami (w tym o telefonie do C.- P.) w kontekście zarzutów stawianych powódce. W powyższym zakresie zeznania A. B. (1) są niespójne, nielogiczne i sprzeczne z doświadczeniem życiowym.

Sąd nie dał również wiary przesłuchaniu powódki, która podała, że nie pomagała mężowi R. N., nie dzwoniła do firmy (...), a nawiązywaniem kontaktów handlowych z dostawcami kas, w tym C. P., zajmowała się jej córka A. B. (1), nie miała żadnego kontaktu z T. K., nie wiedziała czy jej mąż nawiązał współpracę z firmą (...), nie wiem czemu mąż otworzył działalność w lokalu po (...). W powyższym zakresie zeznania powódki są sprzeczne ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Wiarygodni świadkowie zeznali, że powódka pomagała mężowi w rozpoczęciu działalności gospodarczej, wskazali, że dzwoniła do C. P. w celu rozpoczęcia współpracy handlowej w przedmiocie dostarczenia potrzebnych kas i wag. Świadkowie także wprost zeznali, że powódka miała kontakt z klientem T. K.. Natomiast twierdzenie, iż powódka nie wiedziała na jakiej zasadzie i warunkach jej mąż prowadzi działalność gospodarczą, czy i z jakimi firmami -dostawcami współpracuje, nie wie czemu otworzył biuro w dawnych lokalach (...) są sprzeczne z doświadczeniem życiowym i logiką, bowiem powyższe kwestie małżonkowie z pewnością wielokrotnie omawiali i dyskutowali, tym bardziej, że jak zeznała powódka wspierała męża, który nie był zadowolony z odejścia z firmy pozwanego. Należy także wskazać, że świadek A. F. podał, iż mąż powódki, o czym ta wiedziała, wskazał jako siedzibę działalności adres (...) na ul. (...) w N., gdyż proszono go, aby korespondencja kierowana do firmy (...). N. nie trafiła do rąk pracowników firmy (...) pozwanego. Nadto C. R. i M. H. zeznali, iż powódka została zidentyfikowana gdy próbowała nawiązać kontakty handlowe z C.P.. Zeznania powódki są wprost sprzeczne z zeznaniami wiarygodnego świadka P. P., która zeznała że zamawiała w (...) za pośrednictwem powódki kasę dla T. K..

Odnosząc się do oddalonych wniosków dowodowych stron oraz zastrzeżeń pełnomocników zgłoszonych w czasie posiedzeń wskazać należy, iż nie zasługują one na uwzględnienie. Sąd wskazuje, iż oddalenie wniosku o zobowiązanie świadka K. W. do przedłożenia pisma, które otrzymał od pozwanego na okoliczność nieprawdziwych twierdzeń zawartych w rozwiązaniu umowy o pracę wskazanych przez pozwanego podyktowanych sytuacją procesową wskazać należy, dotyczyło to okoliczności, która nie miała istotnego znaczenia dla przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę. Dodatkowo należy wskazać, iż pismo to dotyczyło R. N., co wynika z oświadczenia pełnomocnika pozwanego. Na marginesie należy podnieść, że fakt przekazywania przez pozwanego pism informujących o zakończeniu współpracy z R. N. był bezsprzeczny, nie ma jednak żadnego odniesienia do sytuacji powódki i kwestii wskazanej w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy.

Odnosnie zastrzeżenia pełnomocnika powódki dotyczącego uchylecia pytania czy umowa o pracę męża powódki zawierała klauzulę o zakazie konkurencji, Sąd wskazuje, że powyższa kwestia nie dotyczyła przedmiotu sprawy. Przedmiotowa sprawa dotyczyła bowiem powódki, nie jej męża. Z tych samych powodów Sąd uchylił pytanie czy nadal są utrudnienia w prowadzeniu przez męża powódki działalności gospodarczej. Powyższa okoliczność nie miała żadnego znaczenia i związku z ustaleniem tego czy powódka faktycznie dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków jako pracownik, ani też czy pracodawca właściwie zastosował art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Odnosnie zastrzeżenia pełnomocnika powoda, iż dopuszczony dowód z przesłuchania świadka A. B. (1) jest spóźniony, Sąd wskazuje, iż zgodnie z art. 217 § 1 i 2 k.p.c. strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. Zważyć więc należy, iż to Sąd decyduje finalnie czy dowód jest spóźniony, nadto w przedmiotowej sprawie dowód ten nie powodował zwłoki w rozpoznawaniu sprawy, gdyż powołany świadek był przesłuchany z innymi, nie było więc konieczności wyznaczenia kolejnego, dodatkowego terminu posiedzenia, z uwagi na dopuszczony dowód, ergo nie doszło do zwłoki w rozpoznaniu sprawy.

Odnosnie zastrzeżenia pełnomocnika powódki, na okoliczność odmowy zaprotokołowania jego oświadczenia co do ilości tablic reklamowych, Sąd wskazuje, że oświadczenie to nie ma żadnej mocy dowodowej, dotyczy ponadto kwestii nie związanej ze sprawą.

Dalej Sąd wyjaśnia, iż oddalenie wniosku dowodowego pełnomocnika powódki o zobowiązanie firmy (...) do przedłożenia dokumentów dotyczących faktur i zamówień składanych przez firmę pozwaną w okresie dwóch ostatnich lat na okoliczność, że odkąd wydarzyła się sytuacja z telefonem w czerwcu 2016 r., to od lipca 2016 r. nawiązała się współpraca pomiędzy (...) a C.- Polska w szerokim zakresie, uzasadnione było brakiem związku pomiędzy powyższym a przedmiotem procesu. Dywagacje strony powodowej zmierzające do zarzucenia pozwanemu i C.- P. spisku w zakresie działania przeciwko powódce jest całkowicie gołosłowne, pozbawione logiki i sensu, Zaznaczyć jedynie trzeba, iż pozwany nie był jedynym ani głównym kontrahentem C.- P. i Sąd nie znajduje uzasadnienia dlaczego pracownicy spółki mieliby narażać się na odpowiedzialność karną za składanie fałszywych zeznań i fabrykować maile w celu obrony interesów pozwanego. Tym bardziej, iż mąż powódki także został klientem C.- P..

Jako nieprzydatny Sąd oddalił również wniosek o zwrócenie się do O. P. o billingi rozmów z telefonu o numerze 22-255-90-00 na okoliczność ustalenia, czy rzeczywiście miały miejsce rozmowy powódki z C.- P., czy była jedna, czy dwie rozmowy. Wskazać trzeba, iż podany numer jest numerem do C. P.. Biling wykazałby, iż pod ten numer w danym dniu było wykonanych wiele telefonów z różnych numerów. Nie jest możliwe bezstronne ustalenie czy i który z tych numerów należał do powódki lub był przez nią wykorzystany. Nadto okoliczność kontaktowania się powódki w okresie od 14 czerwca do 8 lipca z firmą (...) została wykazana innymi środkami dowodowymi.

Sąd oddalił także wniosek dowodowy o skonfrontowanie powódki i świadków, uznając, iż ciężar rozbieżność ich zeznań nie wykracza poza zwykle spotykany w rozpatrywanych sprawach, a ocena dowodów nie wymaga konfrontacji, która niewątpliwie prowadziłaby do przewlekłości postępowania. Dodatkowo wskazać należy, iż zarządzenie konfrontacji świadków stanowi prawo, a nie obowiązek sądu, co oznacza, że ocena potrzeby jej przeprowadzenia należy wyłącznie do sądu (wyr. SN z 10.1.2002 r., II CKN 473/99). Sąd bowiem z reguły bez sięgania do tego środka potrafi ocenić wiarygodność zeznań świadka. W tej sytuacji nieprzeprowadzenie przez sąd konfrontacji nie stanowi uchybienia procesowego. Wskazać należy, iż w sytuacji, gdy z materiału dowodowego wyłaniają się dwie wersje wydarzeń pozostające względem siebie w sprzeczności, co stanowi standard w sprawach sądowych, sąd według swobodnego uznania decyduje, którą spośród prawdopodobnych wersji uznaje za prawdziwą. Wiarygodność i moc poszczególnych dowodów nie podlega klasyfikacji parametrycznej, stąd przekonanie uczestników postępowania może być odmienne od przekonania składu orzekającego. Rozwiązanie pozornej sprzeczności istnienia dwóch usprawiedliwionych sądów (mniemań) tkwi w ustawowym przyznaniu kompetencji składowi orzekającemu ustalenia według swobodnego uznania, którą spośród prawdopodobnych wersji uznaje za prawdziwą (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 17 października 2013 r., I ACa 403/13 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 7 maja 2015 r., I ACa 1665/14). Odnosnie dopuszczenia dowodów z k. 151 oraz 194-196 Sąd uznał, że dowody te nie są spóźnione i nie spowodowały opóźnienia w rozpoznawaniu sprawy, a mają natomiast istotne znaczenie dla ustalenia istotnych dla rozstrzygnięcia okoliczności.

Dodatkowo Sąd wskazuje, że zdjęcia przedstawiające biuro pozwanego w N. oraz warunki w jakich praca powódki odbywała się nie miały znaczenia dla sprawy.

Przechodząc do oceny prawnej zgłoszonych roszczeń Sąd wskazuje, że kwestią sporną w przedmiotowej sprawie było czy rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione i zgodne z prawem. Nadto czy uzasadnione było przywrócenie jej do pracy albo alternatywnie zasadne było przyznanie jej odszkodowania.

Zgodnie z art. 52 § pkt 1 kodeksu pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666) pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jednostronną czynnością prawną, która powoduje bezzwłoczne ustanie umowy w chwili, w której oświadczenie woli dotarło do adresata w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią. Sąd Najwyższy uznał wprost, że do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

z winy pracownika może dojść także w czasie jego urlopu, albo innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy (zob. wyr. SN z 27 września 1983 r., I PRN 108/83). W świetle utrwalonego orzecznictwa rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (zob. wyr. SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97). Obowiązek wykazania (udowodnienia) wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (zob. wyr. SN z 17 lipca 2009 r., I PK 45/09). Tego rodzaju rozwiązanie umowy o pracę jest nadzwyczajnym i najbardziej dotkliwym dla pracownika sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego powodu powinno być stosowane przez pracodawcę z wyjątkową ostrożnością (zob. wyr. SN: z 11 października 2011 r., II BP 8/11). Jednocześnie należy podkreślić, że o zwolnieniu decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej pracy (zob. wyr. SN z 2 grudnia 2004 r., I PK 86/04). Inaczej mówiąc, wcześniejszy nienaganny przebieg zatrudnienia nie stoi na przeszkodzie natychmiastowemu rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika, jeśli zaistnieją przyczyny wskazane w komentowanym przepisie. Pracodawca może zakończyć umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym bez konieczności wcześniejszego stosowania łagodniejszych środków, co więcej pracodawca nie ma obowiązku wysłuchania pracownika i poinformowania go o zamiarze rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. (vide wyroki SN z 3 kwietnia 1997 r., I PKN 40/97 oraz z 19 maj 1997 r., I PKN 172/97). Analizując klauzulę generalną „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”, należy wskazać, że dla zastosowania tej podstawy prawnej należy uwzględnić: winę pracownika, ciężkie naruszenie obowiązku podstawowego, wystąpienie co najmniej zagrożenia interesów pracodawcy. W świetle poglądów judykatury, ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy (zob. wyr. SA w Warszawie z 17.11.2005 r., III APa 103/04). Określenie "ciężkie naruszenie" należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy powstałego wskutek jego działania (zaniechania). Wina stanowi element podmiotowy kwalifikacji danego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie sprawcy do swojego działania. W judykaturze ugruntował się pogląd, że zakończenie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest uzasadnione w przypadku winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. 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 (zob. wyr. SN z 17.4.2009 r., II PK 273/08).

W przedmiotowej sprawie powódka będąc jeszcze w stosunku pracy z pozwanym a przebywając na zwolnieniu lekarskim podejmowała czynności godzące w zasadę lojalności obowiązującą w relacjach pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Podkreślić należy, iż nawet w sytuacji gdy pracownik nie jest związany umową o zakazie konkurencji to na mocy dyspozycji art. 100 §2 pkt 4 k.p. ma obowiązek dbać o dobro zakładu pracy przez co należy rozumieć także powstrzymanie się od działań na rzecz podmiotu konkurencyjnego. Prowadzi to bowiem do naruszenia interesów pracodawcy. Podzielić należy stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w postanowieniu z dnia 23 maja 2014r. (II PK 32/14 Opubl: Legalis), że powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. W ocenie Sądu zebrany materiał dowodowy pozwala stwierdzić, iż powódka w sposób rażący naruszała powyższy obowiązek. Wskazać trzeba, iż działając na korzyść męża podejmującego działalność konkurencyjną w stosunku do pozwanego, wykonała telefon w celu ułatwienia mu nawiązania współpracy z C.- P. wykorzystując do tego doświadczenie i staż pracy u pozwanego. Dodać trzeba, iż nawiązanie stałej współpracy z C.- P., w tym podpisanie umowy, nie było tak automatyczne i oczywiste jak to przedstawiała strona powodowa. W chwili bowiem zgłoszenia się do C.- P. R. N. nie wskazał adresu działalności, co według standardów C.- P. uniemożliwiło podpisanie umowy o stałej współpracy i skutkowało sprzedażą za pobraniem zaliczki. Należy wyprowadzić wniosek, iż z tego też względu to powódka nawiązała kontakt z C.- P. w imieniu R. N. przekonując do zawarcia umowy i powołując się na swoje wieloletnie doświadczenie i znajomość rynku. W ocenie Sądu doszło w ten sposób do rażącego naruszenia zasady lojalności, gdyż pracodawca ufając powódce powierzył jej całe biuro w N., gdzie pracowała ona oraz serwisanci. W N.

powódka nie miała żadnego stałego nadzoru nad sobą, nie było tam też żadnego jej przełożonego. Pozycja powódki i warunki w jakich wykonywała pracę wskazywały więc, że powodzenie firmy pozwanego na terenie powiatu (...) całkowicie zależy od uczciwości i lojalności jego pracowników, głównie powódki. Działania powódki w imieniu jej męża godziły w interesy pozwanego, który prowadził działalność o dokładnie takim samym przedmiocie, na tym samym obszarze i kierował ją do tych samych odbiorców co R. N.. W tym miejscu warto wskazać na wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 29 kwietnia 2010r. (III APA 3/10 Legalis), iż nie da się pogodzić bezkolizyjnie pracy w podmiocie gospodarczym, który stanowi konkurencję dla działalności gospodarczej prowadzonej przez pracownika, z własną działalnością gospodarczą. Działalność gospodarcza prowadzona jest w celu osiągnięcia zysku, a zatem sprzeczność interesu obydwu podmiotów jest oczywista. Dlatego też już sam fakt prowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy należy uznać za naruszenie dobra zakładu pracy. Działanie pracownika świadczącego usługi na rzecz klientów swojego pracodawcy należy ocenić jako działanie na szkodę pracodawcy. W niniejszej sprawie powódka wprawdzie nie działała na rzecz swojej działalności, ale na rzecz działalności męża. Tym niemniej interesu majątkowego powódki w tym nie można wyłączyć i to obojętnie od ustroju majątkowego małżonków. Ponadto na uwadze należy też mieć fakt, iż w czerwcu 2016r. powódka nie świadczyła pracy na rzecz pozwanego korzystając ze zwolnienia lekarskiego, za co pobierała wynagrodzenie, a następnie zasiłek chorobowy. W tym samym czasie jednak świadczyła pracę na rzecz R. N. i to w zakresie analogicznym jak u pozwanego, albowiem wykonywanie telefonów dotyczących zamówienia wag na pewno nie leżało poza zakresem obowiązków powódki u pozwanego.

Wobec powyższego należało stwierdzić, że pracodawca podejmując decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy bez wypowiedzenia nie uchybił art. 52 § 1 pkt k.p. Pozwany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę podał prawdziwą i rzeczywistą przyczynę uzasadniającą zwolnienie powódki. Wobec powyższego powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, ani w przedmiocie przywrócenia do pracy, ani zmodyfikowanym przez pełnomocnika żądaniu odszkodowania.

Nadto należy zwrócić również uwagę na okoliczność ujawnioną przez pozwanego po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, a która z tego powodu (późnego ujawnienia) nie mogła leżeć u podstaw decyzji pracodawcy, a mianowicie na sprawę zamówienia kasy do sklepu (...). W ocenie Sądu dowody w sposób niewątpliwy potwierdzają fakt, iż powódka-będąc pracownikiem pozwanego- doprowadziła do przejścia zamówienia na kasę przez R. N. w sposób nieuczciwy bez świadomości i woli T. K., który faktycznie nie wiedział, iż kasa została dostarczona z firmy (...) i tkwił w przekonaniu, iż nadal jest klientem (...) aż do rozmowy z pozwanym. Z materiału dowodowego jednoznacznie wynikało, że wołą T. K. było aby zakupić kasę w (...). W tym celu jego pracownica złożyła zamówienie w oddziale (...) w N., które zostało przyjęte bez zastrzeżeń i uwag przez powódkę, a co więcej bez informacji ze strony powódki że zamówienie będzie zrealizowane przez innego dostawcę. Powyższą okoliczność potwierdzają zeznania świadka P. P. i wpisy R. N. do książki kasy w sklepie (...). R. N. zamówienie to musiała przekazać powódka, bowiem nie było innej możliwości, aby dowiedział się o nim. Świadek P. P. zaprzeczyła, aby w sprawie kasy kontaktowała się z R. N.. Powyższe stanowi przykład działania powódki na szkodę pozwanego.

W ocenie Sądu powódka swoimi działaniami dopuściła się nadużycia prawa podmiotowego, co wyklucza przyznanie jej odszkodowania. Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że roszczenia pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu zawinonego naruszenia obowiązków, wymagają oceny z punktu widzenia zgodności z zasadami współzycia społecznego. W szczególności w wyroku z 27 listopada 1975 r. (I PR 37/75) Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że jeżeli pracownik, któremu niezgodnie z prawem wypowiedziano umowę o pracę, dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniających rozwiązanie z nim z jego winy umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 k.p.), to żądanie przywrócenia do pracy wymaga oceny z punktu widzenia zgodności z zasadami współzycia społecznego (art. 8 w zw. z art. 62 k.p.). Rozważając art. 8 k.p. przyjmuje się, że klauzula zasad współzycia społecznego odwołuje się do społecznie akceptowanych norm moralnych, które regulują postępowanie w stosunkach między ludźmi, wyrażają wartości powszechnie uznane w społeczeństwie, stanowiące składnik kultury europejskiej, takie jak

uczciwość, sprawiedliwość społeczna, dobre obyczaje. Ujmując więc rzecz ogólnie, można przyjąć, że przez zasady współżycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania. Wskazać należy, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 maja 2016 r., I PK 134/15, stwierdził, iż zasada "czystych rąk" polega na tym, że ochrony przewidzianej w art. 8 k.p. (analogicznie art. 5 k.c.) może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie.

Biorąc powyższe pod uwagę, powództwo nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż z całą pewnością sposób działania powódki nie może być uznane za przestrzeganie zasady lojalności i wypełnianie obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu okoliczności jakie przywoływała powódka, np. dotyczące warunków pracy lub rzekomego stosowania mobbingu, mimo, że nie są istotne dla rozważnia faktu czy doszło do naruszenia obowiązków wskazanych w rozwiązaniu umowy czy też nie, w żadne sposób nie uzasadniają działań powódki ani też nie usprawiedliwiają jej. Podkreślić należy, iż powódka pomimo tych złych warunków pracy nie zrezygnowała z pracy u pozwanego, a wręcz przeciwnie na pierwszym etapie postępowania domagała się przywrócenia do pracy u pozwanego, co świadczy, zdaniem Sądu, że warunki pracy u pozwanego nie mogły być takie złe jak starała się to opisać powódka w pozwie. Mając to na uwadze Sąd uznał, że uwzględnienie powództwa naruszyłoby zasady słuszności i sprawiedliwości.

W tym stanie rzeczy Sąd oddalił powództwo na podstawie art. 56 § 1 k.p. i art. 8 k.p., o czym orzekł w punkcie 1 wyroku.

O kosztach postępowania orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powódka przegrała w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniosła powódka składa się wynagrodzenie pełnomocnika, przy czym w przypadku niezłożenia przez niego spisu kosztów przyjmuje się z tego tytułu stawki minimalnego wynagrodzenia za czynności podjęte w danej sprawie (art. 98 § 3 K.p.c.). Koszty zastępstwa procesowego Sąd ustalił w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804) w kwocie 360 zł (wg stawki obowiązującej w dacie wniesienia pozwu- 18.07.2016r.).

O kosztach sądowych orzeczono natomiast na podstawie art. 108 k.p.c., mając na uwadze fakt, że powódka jest z mocy prawa zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych; Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 tekst jedn. ze zm.), a powództwo zostało w całości oddalone. Zatem w przedmiotowej sprawie brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron kosztami sądowymi, które w tej sytuacji poniesie Skarb Państwa (na podstawie art. 113 ust. 1-3 oraz art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych), o czym orzeczono w punkcie 3 wyroku.

SSR Iwona Wiśniewska