

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2017 r.

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

Przewodniczący:	SSR Agnieszka Turowska
Ławnicy:	Małgorzata Rzechuła , Barbara Żukowska
Protokolant:	Aleksandra Ignacionek

po rozpoznaniu w dniu 28 marca 2017 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy powództwa (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

przeciwko M. I.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo ;
2. zasądza od powódki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz pozwanej M. I. kwotę 360 zł (słownie: trzysta sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ;

UZASADNIENIE

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. pozwem z dnia 26 października 2015 r skierowanym przeciwko M. I. domagała się zasądzenia kwoty 15 591 zł wraz z ustawowymi odsetkami do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę przez pozwaną bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu pozwu wskazała ,że pozwana w dniu 06 sierpnia 2015 r złożyła oświadczenie woli o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę wskazując jako przyczynę jego złożenia odebranie narzędzi pracy które doprowadziło do jej odsunięcia od wykonywanych obowiązków , bezpodstawną odmowę wyrażenia przez pracodawcę zgody na przystąpienie pozwanej do Programu (...) ((...)) a także wywołanie wobec niej wrogiej i ośmieszającej atmosfery wynikające w głównej mierze z rzekomego odebrania narzędzi pracy. Powódka w całości kwestionuje podane przez pozwaną przyczyny bowiem według niej rzeczywistym powodem rozwiązania umowy o pracę był fakt, że pozwana zamierzała możliwie jak najszybciej podjąć pracę w podmiocie konkurencyjnym nie czekając na upływ wiążącego ją okresu wypowiedzenia .

Pozwana domagała się oddalenia powództwa w całości .

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. I. została zatrudniona w (...) Spółce (...) spółce zoo na podstawie kolejno zawieranych umów o pracę początkowo na podstawie umowy zawartej na okres próbny od dnia 3 marca 2003 r. następnie na czas określony i od dnia 1 lutego

2005 r na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony . Od 1 września 2004 r powierzono jej stanowisko Specjalisty ds. Obsługi Klientów Kluczowych a następnie z dniem 1 listopada 2005 r Opiekuna Kluczowych Klientów .

(dowód: umowy o pracę akta osobowe cz . B z dnia 3 marca 2003 r k: 4, umowa o pracę z dnia 1 czerwca 2003 r k: 9, umowa o pracę z dnia 1 czerwca 2004 r k: 22, umowa o pracę z dnia 1 lutego 2005 r k: 40 pismo z dnia 31 sierpnia 2004 r akta osobowe cz.B k: 27, pismo z dnia 20 października 2005 r akta osobowe cz .B : 46)

Pozwana od dnia 29 czerwca 2007 r na podstawie art. 23⁽¹⁾ KP stała się pracownikiem (...) spółki (...) spółki zoo – (...) w B. a następnie od dnia 1 października 2007 r stała się pracownikiem spółki (...) SA w W. . Od dnia 1 października 2008 r stała się pracownikiem (...) SA (...) Oddziału (...) w G. (...) (...) a od dnia 1 lipca 2014 r (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

(dowód: pismo z dnia 29 maja 2007 r akta osobowe cz.B k: 63 , porozumienie stron akta osobowe cz. BK: 66, porozumienie z dnia 1 października 2008 r akta osobowe cz. B ,k: 78, zawiadomienie z dnia 20 maja 2014 r akta osobowe cz.Bk: 148)

Od 1 września 2012 r pozwana została zatrudniona w Biurze (...) na stanowisku Doradca Biznesowy .

(dowód: porozumienie stron z dnia 1 września 2012 r akta osobowe cz. B k: 136)

Następnie od dnia 1 sierpnia 2014 r powódka została zatrudniona na stanowisku Starszy Doradca Biznesowy w komórce organizacyjnej Dział Sprzedaży Bezpośredniej.

(dowód: porozumienie zmieniające warunki pracy z dnia 1 sierpnia 2014 r akta osobowe cz .B k: 149)

M. I. w dniu 3 czerwca 2015r poinformowała swoją przełożoną M. S. ,że rozważa odejście z pracy i przejście do firmy konkurencyjnej. Z uwagi na to ,że było to przed długim weekendem związanym ze świętem Bożego Ciała , poprosiła o czas do namysłu i urlop wypoczynkowy w piątek . Przełożona jednakże 3 czerwca 2015 r wezwała doradców i poinformowała ich o zamiarach pozwanej i poprosiła aby nie rozmawiać z nią o sprawach zawodowych od tego czasu .

(dowód: przesłuchanie M. I. k: 104-107 adnotacje 00:04:58-00:35:04,k: 275-277 adnotacje : 00:27:24-01:31:02, przesłuchanie B. K. k: 167 -170 adnotacje 00:03:05 01:14:37, przesłuchanie M. S. k: 173-177 adnotacje 01:42:27-02:53:02, przesłuchanie D. O. (1) k: 177-180 adnotacje 02:55:35-04:06:02)

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.

(dowód: wiadomość e-mail k: 41, przesłuchanie I. D. k:244-246 adnotacje 00:53:15-01:21:04)

5 czerwca 2015 r I. D. wysłała wiadomość do M. S. informację ,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,

(dowód : wiadomość e- mail k: 40, przesłuchanie I.D. k:244-246 adnotacje 00:53:15-01:21:04)

D. O. (1) w dniu 3 czerwca 2015 r podpisał także wniosek o nadanie uprawnień do systemów teleinformatycznych M. I. i P. O.. Chodziło mu o dokonanie zmiany uprawnień w systemie (...) w taki sposób aby miał podgląd przy jednoczesnym braku możliwości edycji oraz raportowania. Informatycy mieli tymczasowo zablokować konta domenowe czego skutkiem było odcięcie od dostępności informatycznej w firmie.

(dowód: wniosek k:45, przesłuchanie G. W. k: 171-172 adnotacje 01:16:0801:30:05, przesłuchanie P. M. k: 241-242 adnotacje 00:08:1800:29:42)

W dniu 08 czerwca 2015 r M. S. poprosiła o udostępnienie jej zasobu skrzynki pocztowej pozwanej i P. O. w celu weryfikacji , czy zasób został wykorzystywany do celów służbowych , biznesowych i autoryzowanych przez spółkę .I. D. powyższy wniosek zaakceptowała i dyrektor otrzymała dostęp do tych skrzynek.

(dowód: wiadomości e- mail k 42-43, przesłuchanie M. S. k: 173-177 adnotacje 01:42:27-02:53:02, przesłuchanie P. M. k: 241-242 adnotacje 00:08:1800:29:42)

08 czerwca 2015 r informatycy dostali zgłoszenie od D. O. (1) o odebraniu pozwanej uprawnień w systemie bilingowym i uprawnień do edycji . W tym systemie były wszystkie dane klientów niezbędne do wystawiania faktury.

(dowód: przesłuchanie P. M. k: 241-242 adnotacje 00:08:1800:29:42)

Pozwana będąc na urlopie wypoczynkowym próbowała wysłać raporty a kiedy okazało się ,że nie ma dostępu do systemów wysłała za pośrednictwem telefonu prośbę o pomoc w sprawie zablokowanego konta.

(dowód : wiadomość e- mail k: 94, przesłuchanie M. I. k: 104-107 adnotacje 00:04:58-00:35:04,k: 275-277 adnotacje : 00:27:24-01:31:02)

10 czerwca 2015 r na polecenie M. S. odblokowano konta domenowe pozwanej . Chodziło głównie o odblokowanie jej skrzynki mejlowej. Następnie 15 czerwca informatycy otrzymali polecenie o zupełnym odebraniu uprawnień do systemu bilingowego , poczta była dalej dostępna.

(dowód: przesłuchanie P. M. k: 241-242 adnotacje 00:08:1800:29:42)

Dostęp do jej komputera został przywrócony w dniu 12 czerwca 2015 r przy czym został on ograniczony do programów (...) i poczty. Nie mogła natomiast korzystać z aplikacji których używała w czasie pracy.

(dowód: przesłuchanie M. I. k: 104-107 adnotacje 00:04:58-00:35:04,k: 275-277 adnotacje : 00:27:24-01:31:02)

16 czerwca 2015 r D. O. (1) nakazał odebranie M. I. uprawnień do zasobów dyskowych na których znajdują się wszystkie dokumenty z których korzystają pracownicy.

(dowód: przesłuchanie P. M. k: 241-242 adnotacje 00:08:1800:29:42)

W powodowej spółce obowiązywał Regulamin (...) dla pracowników . 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 w tym również i tych objętych szczególną ochroną. Przystąpienie do niego stanowiło uprawnienie pracownika i miało być w pełni dowolne oraz uzależnione od dopuszczenia pracownika do Programu przez pracodawcę. Jednocześnie spółka zastrzegła sobie możliwość nie wyrażenia zgody na dopuszczenie pracownika do tego programu i mogła uniemożliwić mu rozwiązanie umowy o pracę w jego ramach . W takim przypadku uprawnionemu pracownikowi nie przysługiwały roszczenia o rozwiązanie umowy o pracę na zasadach w nim przewidzianych ani też o wypłatę jakichkolwiek świadczeń wynikających z programu . 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 . Decyzja miała charakter uznaniowy i leżała wyłącznie w

kompetencji pracodawcy. Brak zgody pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem który złożył wniosek nie stanowił podstawy do podnoszenia przez pracownika roszczeń z tego tytułu. Decyzja pracodawcy miała charakter ostateczny i nie przywidywało się możliwości odwołania od niej przez pracownika. Strategia firmy była taka, żeby nie wyrażać zgody na dobrowolne odejścia doradców biznesowych. Tym bardziej, że odejście wiązało się z likwidacją danego stanowiska i większą ilością zadań do wykonania przez pozostałych.

(dowód: Regulamin (...) dla pracowników spółki (...) spółka zoo z dnia 24 kwietnia 2015 r k: 47-55, przesłuchanie R. G. k: 249-251 adnotacje 01:53:54-02:28:57)

Pozwana w dniu 09 czerwca 2015 r złożyła wniosek o przystąpienie do Programu (...). Powódka nie wyraziła zgody na rozwiązanie z nią umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron na jego warunkach.

(dowód: informacja do pracownika z dnia 30 czerwca 2015 r k: 56, wniosek pozwanej k: 95, przesłuchanie B. K. k: 167 -170 adnotacje 00:03:05 01:14:37, przesłuchanie D. O. (2) k: 181-182 adnotacje 04:089:31 -04:24:33)

Następnie M. I. pismem z dnia 29 czerwca 2015 r zwróciła się z pozwanego z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron w dniu 30 czerwca 2015 r. Dyrektor M. S. zaopiniowała jej wniosek negatywnie wskazując na bardzo duże prawdopodobieństwo przejścia pozwanej do konkurencji.

(dowód: pismo powódki z dnia 29 czerwca 2015 r akta osobowe cz. B, przesłuchanie M. I. k: 104-107 adnotacje 00:04:58-00:35:04,k: 275-277 adnotacje : 00:27:24-01:31:02, przesłuchanie B. K. k: 167 -170 adnotacje 00:03:05 01:14:37, przesłuchanie D. O. (2) k: 181-182 adnotacje 04:089:31 -04:24:33)

09 czerwca 2015 r powódka przekazała swoich klientów innym doradcom. Od tego czasu miała się z nimi nie kontaktować. Przełożony i doradcy którzy przejęli dotychczasowych klientów pozwanej informowali ich o tej zmianie.

(dowód: przesłuchanie M. I. k: 104-107 adnotacje 00:04:58-00:35:04,k: 275-277 adnotacje : 00:27:24-01:31:02, przesłuchanie B. K. k: 167 -170 adnotacje 00:03:05 01:14:37, przesłuchanie M. S. k: 173-177 adnotacje 01:42:27-02:53:02, przesłuchanie D. O. (1) k: 177-180 adnotacje 02:55:35-04:06:02, zeznania A. B. k: 243-244 adnotacje 00:32:19 00:51:49, przesłuchanie I. K. k: 246-248 adnotacje 01:24:44- 01:44:03, przesłuchanie R. G. k: 249-251 adnotacje 01:53:54-02:28:57)

16 czerwca D. O. (1) zobowiązał pozwaną do zwrotu samochodu służbowego w związku z powierzeniem zadań nie wymagających jego posiadania.

(dowód: wiadomość z dnia 16 czerwca 2015 r k: 96, przesłuchanie M. I. k: 104-107 adnotacje 00:04:58-00:35:04,k: 275-277 adnotacje : 00:27:24-01:31:02)

Tego samego dnia zobowiązała ją do przekazania klientów koleżance i koledze a także prowadzonych i niedokończonych spraw do dnia 17 czerwca do godz. 14.00. Nakazał ich spisanie i przesłanie na jego adres w celu rozdzielenia zadań doradców. Decyzję swoją uzasadnił złożonym przez nią wnioskiem o (...).

(dowód: wiadomość z dnia 16 lipca 2015 r k: 97)

Po przekazaniu klientów powódce nie przydzielono żadnej pracy.

(dowód: przesłuchanie B. K. k: 167 -170 adnotacje 00:03:05 01:14:37)

Powodowa spółka zdecydowała przenieść swoje biura na inne piętro. Miało to miejsce w dniu 17 czerwca 2015 r. W nowym pokoju nie przewidziano miejsca dla pozwanej. Były przygotowane tylko biurka dla pana M. B. i B. K..

(dowód; przesłuchanie B. K. k: 167 -170 adnotacje 00:03:05 01:14:37, przesłuchanie M.B. k:274-275 adnotacje 00:02:30 -00:23:56))

M. I. tego samego dnia zwróciła się do swojego przełożonego z prośbą o wskazanie jej nowego miejsca do pracy w związku ze zmianą pokoi która miała nastąpić w dniu 17 czerwca 2015 r i brakiem przygotowania odpowiedniego stanowiska pracy w pomieszczeniu do którego ich przeniesiono. W odpowiedzi poinformował ją ,że ma pozostać na dotychczasowym stanowisku a w przypadku zmiany pokoi stanowisko zostanie przeniesione i przygotowane do pracy .

(dowód: wiadomość k:97, przesłuchanie M. I. k: 104-107 adnotacje 00:04:58-00:35:04,k: 275-277 adnotacje : 00:27:24-01:31:02)

Pozwana poszła na urlop od 18 czerwca 2015 r do dnia 29 czerwca 2015 r a po jego zakończeniu okazało się, że nie ma dla niej przygotowanego miejsca do pracy. Przez jakiś czas siedziała u informatyków bo u nich było wolne biurko, przebywała też w dziale rozliczeń albo kogoś odwiedzała. Potem pani dyrektor poleciła jej ,że ma siedzieć w pokoju doradców , w którym nie było dla niej przygotowanego biurka . M. I. wysłała jej zdjęcie pokoju w którym miała wykonywać swoje obowiązki na potwierdzenie tego ,że nie ma tam dla niej miejsca do pracy . W odpowiedzi pani dyrektor kazała jej szukać sobie zajęcia . Stwierdziła również ,że ma iść do kierownika Biura Obsługi Klienta aby dał jej jakieś zajęcie. Pan kierownik powiedział jej ,że nie ma dla niej żadnego zajęcia . w efekcie pozwana w lipcu od czasu pójścia na zwolnienie lekarskie nie wykonywała żadnych obowiązków.

(dowód: przesłuchanie M. I. k: 104-107 adnotacje 00:04:58-00:35:04,k: 275-277 adnotacje : 00:27:24-01:31:02, przesłuchanie B. K. k: 167 -170 adnotacje 00:03:05 01:14:37)

W końcu powiedziano jej ,że ma siedzieć w pokoju razem z panią K. i panem B. ale nie przygotowano dla niej odpowiedniego stanowiska pracy. Kiedy B. K. zobaczyła ,że powódka jest w ich pokoju zadzwoniła do M. S. z pytaniem jak ma rozmawiać przez telefon z klientami w obecności pozwanej skoro pracownikom wydano zakaz rozmów w obecności pozwanej na tematy związane z ofertami. Pani dyrektor powiedziała jej ,że w razie takiej potrzeby ma wychodzić na korytarz.

(dowód: przesłuchanie B. K. k: 167 -170 adnotacje 00:03:05 01:14:37)

W dniu 1 lipca 2015 r pozwana zwróciła się do swojego pracodawcy z prośbą o ponowne rozpatrzenie jej wniosku oraz pisemne uzasadnienie decyzji .

(dowód: pisma z dnia 1 lipca 2015 r k: 57)

Powódka pismem z dnia 7 lipca 2015 r poinformowała pozwaną ,że brak zgody na jej odejście w ramach (...) dla (...) Spółki (...) związana była z potrzebami biznesowymi spółki .

(dowód: pismo z dnia 07 lipca 2015 r akta osobowe cz. B k: 156)

M. I. od dnia 07 lipca pozostaje pod opieką psychiatryczną z rozpoznaniem zaburzenia adaptacyjne .

(dowód: zaświadczenie lekarskie k: 89)

Pozwana pismem z dnia 08 lipca 2015 r zwróciła się do Prezesa T. B. oraz G. B. z prośbą o ustosunkowanie się do jej pisma z dnia 30 czerwca 2015 r dotyczącego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron . Wskazała ,że zapowiedź oddelegowania jej do Biura Obsługi Klienta w B. bardzo niekorzystnie wpływa na jej stan psychiczno – emocjonalny .

(dowód; pismo z dnia 08 lipca 2015 r k: 99)

15 lipca 2015 r został napisany wniosek o przeniesienie wewnątrz (...) (...) . Wniosek został umotywowany planami pozwanej związanymi z rozwiązaniem umowy o pracę z powodową spółką . M. I. miała być przeniesiona na okres 3 miesięcy do Biura Obsługi Klienta w B.. Planowano również zmienić jej na ten czas Stanowisko na konsultanta. Zgodę

na to wyrazili zarówno bezpośredni przełożeni jak i dyrektorzy pionów z których powódka odchodziła i miała zostać przejęta .

(dowód: wniosek o przeniesienie akta osobowe cz.B k: 153)

W dniu 17 lipca 2015 r pozwana złożyła wypowiedzenie umowy o pracę i poprosiła o skrócenie okresu wypowiedzenia do dnia 31 lipca 2015 r. Zarówno jej bezpośredni przełożony jak i dyrektor pionu nie wyrazili zgodny na skrócenie okresu wypowiedzenia .

(dowód: wypowiedzenie akta osobowe cz. B k: 154, pismo z dnia 23 lipca 2015 r akta osobowe cz. B k: 155, przesłuchanie D. O. (2) k: 181-182 adnotacje 04:089:31 -04:24:33)

Pozwana przebywała na zwolnieniach lekarskich od dnia 08 lipca 2015 r do dnia 6 sierpnia 2015 r .

(dowód: wykaz okresów nieskładkowych k: 29-30)

M. I. w dniu 6 sierpnia 2015 r złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55§ 1¹ K.p. W jego uzasadnieniu wskazała ,że rozwiązanie umowy o pracę wynika ze wskazanych przez nią trwałych i ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracodawcy .

Po pierwsze jak uzasadniała , w czasie obowiązywania umowy o pracę pracodawca zabronił jej kontaktów z przydzielonymi jej klientami , rozdzielił jej portfel klientów pomiędzy innych pracowników zablokował dostęp do moich narzędzi pracy – systemu bilingowego oraz części kont wspólnych , odebrał niezbędne mi do wykonywania obowiązków pracowniczych mienie powierzone w postaci samochodu służbowego . Powyższe działania pracodawcy doprowadziły do faktycznego całkowitego odsunięcia jej od czynności zawodowych , a tym samym stanowią rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wynikających z art. 22 § 1 kp oraz art. 94,pkt. 2 kp tj. obowiązku dopuszczenia pracownika do świadczenia umówionej pracy oraz organizacji pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy i osiągnięcie przez pracownika wysokiej wydajności pracy przy wykorzystaniu jego uzdolnień i kwalifikacji.

Po drugie , pracodawca zabronił pozostałym pracownikom jakichkolwiek kontaktów z pozwaną w sprawach zawodowych , jak również poruszania spraw zawodowych w rozmowach odbywających się w jej obecności . Przy równoczesnym uniemożliwieniu jej wykonywania dotychczasowych obowiązków pracowniczych i niewyznaczeniu nowych obowiązków , doprowadził do wyizolowania pozwanej z zespołu , poniżenia , wytworzenia wokół niej wrogiej i poniżającej atmosfery co spowodowało uciążliwy i długotrwały rozstrój jej zdrowia psychicznego. Tym samym pracodawca naruszył obowiązek poszanowania jej godności osobistej (art. 11 ¹kp) obowiązek przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³§ ii 2 kp) oraz zakaz dyskryminacji (art. 18^{3a}§ 1 w zw. z § 2 zw.zw. z § 5pkt. 2 kp)

Po trzecie , pracodawca w sposób bezpodstawny i dyskryminujący odmówił jej udziału w Programie (...) (dalej jako (...)) Opisane w dwóch poprzednich akapitach działania pracodawcy , prowadzące do faktycznego całkowitego odsunięcia pozwanej od wykonywanej pracy , nastąpiły dopiero po poinformowaniu przez mnie dyrektor regionalnej M. S. o fakcie , iż rozważyła przystąpienie do tego programu . Pomimo odsunięcia jej od obowiązków zawodowych pracodawca dwukrotnie oddalił jej wniosek z dnia 9 czerwca 2015 r o przystąpienie do (...) mimo ,iż spełniała wszystkie przesłanki wskazane a § 5 regulaminu (...). Natomiast postanowienie z § 5 Regulaminu (...) stanowiące o w pełni uznaniowych charakterze decyzji pracodawcy w przedmiocie dopuszczenia do (...) , jest oczywiście sprzeczne z § 5 tego regulaminu i w sposób ewidentny umożliwia działania sprzeczne z kodeksowym nakazem równego traktowania pracowników.

Uporczywe odmowy rozwiązania umowy o pracę połączone z trwałym niedopuszczaniem jej do jej faktycznego świadczenia , a także wroga atmosfera w miejscu pracy i wymuszona , ośmieszająca bezczynność , doprowadziły do rozstroju jej zdrowia psychicznego. Z powyższych względów od dnia 8 lipca 2015 r przebywa na zwolnieniu lekarskim . W

chwili obecnej znajduję się pod kontrolą lekarza psychiatry. W związku z powyższym naruszenia obowiązków, których dopuścił się pracodawca, mają z całą pewnością ciężki charakter i ewidentnie naruszają jej interesy.

Wobec powyższych faktów spełnione zostały wszystkie przesłanki z art. 55 § 1¹ i 2 kp a niniejsze oświadczenie odnosi natychmiastowy skutek w postaci rozwiązania mojego stosunku pracy z dnia 6 sierpnia 2015 r

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 6 sierpnia 2015 r akta osobowe cz.B k: 157-158, przesłuchanie D. O. (2) k: 181-182 adnotacje 04:089:31 -04:24:33)

Powódka poinformowała pozwaną, że kwestionuje zasadność złożonego przez nią oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia bowiem opisane przez nią działania pracodawcy nie nosiły znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. Działania spółki podyktowane były jedynie zabezpieczeniem jej interesów w związku z powzięciem informacji o zamiarze odejścia z pracy.

(dowód: pismo z dnia 20 sierpnia 2015 r akta osobowe cz .B k: 158)

U nowego pracodawcy pozwana podjęła pracę w dniu 07 sierpnia 2015 r. Jest to firma konkurencyjna w stosunku do powodowej spółki.

(dowód; przesłuchanie M. I. k: 104-107 adnotacje 00:04:58-00:35:04,k: 275-277 adnotacje : 00:27:24-01:31:02, przesłuchanie M. S. k: 173-177 adnotacje 01:42:27-02:53:02)

Rok (...) koczy się we wrześniu wobec czego klient który nie złoży wypowiedzenia do końca sierpnia pozostaje na kolejny rok u tego samego dostawcy.

(dowód: przesłuchanie R. G. k: 249-251 adnotacje 01:53:54-02:28:57)

Średnie miesięczne wynagrodzenie M. I. liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5 197 zł.

(dowód: zaświadczenie o zarobkach k: 26)

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 B. K. G. W., M. S., D. O. (1), D. O. (2), P. M., A. B., I. D., I. K., R. G., M. B. oraz samej pozwanej.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania B. K. bowiem korespondowały one z zeznaniami innych świadków ponadto zostały one także potwierdzone dokumentami prywatnymi które złożono do akt a także z twierdzeniami samej pozwanej. Świadek potwierdziła okoliczności związane z odebraniem klientów pozwanej, braku powierzenia jej innych obowiązków, odebrania samochodu służbowego a także nie przygotowaniem stanowiska pracy dla M. I. po zmianie pokoi. Dodatkowo świadek przyznała, że pracownicy po złożeniu przez pozwaną oświadczenia, że rozważa odejście z firmy otrzymali od razu zakaz informowania jej o sprawach zawodowych.

Zeznania świadka G. W. przyczyniły się w bardzo niewielkim stopniu do ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie bowiem posłużyły jedynie do ustalenia, że powodowa spółka już w tym samym dniu w którym pozwana poinformowała o tym iż rozważa odejście z pracy przystąpiła do procedury odcinania jej dostępu do programów informatycznych służących do wykonywania obowiązków służbowych. W ocenie Sądu te twierdzenia należało zweryfikować pozytywnie z uwagi na to, że zostały potwierdzone wiadomościami e-mail z których jasno wynika co zamierzali w tej kwestii zrobić bezpośredni przełożeni pozwanej.

Sąd pominął natomiast zeznania A. K. z uwagi na to, że nie była ona pracownikiem powodowej spółki i wszelką wiedzę na temat tego co się w niej działo czerpała z relacji z samą pozwaną .

Oceniając zeznania świadka M. S. Sąd zauważył liczne nieścisłości i ich częściową sprzeczność z pozostałym materiałem dowodowym . Świadek najpierw powiedziała ,że pozwana poinformowała ją o odejściu do firmy konkurencyjnej i ,że nie widzi perspektyw w powodowej spółce , następnie stwierdziła ,że M. I. poinformowała ją o tym ,że otrzymała propozycję odejścia od H. i poprosiła o wolny piątek na przemyślenie. Przy czym tylko ta druga wersja koresponduje z tym co konsekwentnie twierdziła pozwana podczas procesu . Dalej świadek zeznawała ,że w nowym pokoju było miejsce dla pozwanej a po okazaniu jej zdjęcia przyznała ,że miała tam przebywać tymczasowo do czasu przejścia do pracy do Biura Obsługi Klientów, po czym przyznała ,że pozwanej miejsce w pokoju na pierwszym piętrze nie odpowiadało i zaznaczyła : „ tyle wiem”. Świadek zeznała również ,że pozwana miała dzwonić do klientów aby poinformować ich ,że przyjedzie na wizytę z drugim doradcą. Zaznaczyła jednak ,że nie wie ile takich telefonów i wizyt odbyła. Te twierdzenia stoją w sprzeczności z tym co zeznała świadek K. , która przed sądem powiedziała ,że pozwana otrzymała zakaz kontaktów z klientami . Dalej twierdziła ,że pozwana miała listę klientów potem ,że jej tej listy nie odebrano a wreszcie ,że miała dostać listę żeby do nich dzwonić i ją dostała.

Zeznania D. O. (1) wzbudziły także wątpliwości Sądu bowiem były one częściowo sprzeczne z zeznaniami pozwanej oraz M. S. . Świadek zeznał ,że pozwanej odebrano dostęp do komputera dopiero po przekazaniu klientów, tymczasem z materiału dowodowego a w szczególności z wiadomości e- mail wynika ,że powodowa spółka już od 3 czerwca 2015 r podejmowała działania mające na celu monitowanie jej skrzynki pocztowej i nadanie pewnych uprawnień do systemów teleinformatycznych. Dalej stwierdził ,że przygotowano dla niej stanowisko obsługi stacjonarnej a pozwana miała zajmować się szukaniem kontaktów do klientów (...). Świadek natomiast nic nie wspominał o jej planowanym przejściu do Biura O. Klientów.

W ocenie Sądu zeznania D. O. (2) na temat sekwencji zdarzeń jakie miały miejsce w związku z podejmowanymi przez pozwaną próbami rozwiązania umowy o pracę należy uznać za prawdziwe bowiem te okoliczności wynikają z dokumentów prywatnych złożonych do akt sprawy, których prawdziwości strony nie kwestionowały .

Zdaniem Sądu nie ma podstaw do podważania zeznań P. M. , który przedstawił w jaki sposób pozwanej powódka ograniczała dostęp do systemów informatycznych . Zeznania te korespondują z wiadomościami mejlowymi złożonymi do akt sprawy , które dotyczyły pozbawiania a następnie ograniczenia dostępu pozwanej do pewnych systemów. Ponadto są one zgodne z twierdzeniami samej M. I..

Sąd w bardzo ograniczonym zakresie przy ustalaniu stanu faktycznego oparł się na zeznaniach A. B. bowiem świadek pracowała we W. nie miała więc bezpośredniej wiedzy na temat tego co się działo w B. . Niemniej świadek potwierdziła ,że przydzielono jej część klientów pozwanej na polecenie M. S. oraz ,że sami doradcy i przełożeni informowali ich o dokonanych zmianach .

Podobnie w niewielkim stopniu Sąd posłużył się zeznaniami I. D. , która potwierdziła ,że powódka odcięła pozwanej dostęp do pewnych zasobów . Jej twierdzenia w tym zakresie korespondują z zeznaniami pozwanej oraz P. M. a także M. S. i D. O. (1).

Tak samo Sąd podszedł do zeznań świadka I. K. , która na co dzień nie pracowała z pozwaną i potwierdziła jedynie okoliczność bezsporną ,że klienci pozwanej zostali rozdysponowani a o ich podziale decydowali przełożeni. Jednocześnie zaprzeczyła aby odbywała z M. I. jakiegokolwiek wizyty podwójne.

Sąd nie uwzględnił zeznań świadka A. L. z uwagi na to ,że nie miała informacji istotnych z punktu widzenia przedmiotu niniejszego postępowania.

Sąd uznał natomiast za wiarygodne zeznania R. G. , że powodowa spółka nie wyrażała zgody na odejścia w ramach programu doradców biznesowych z uwagi na to, że byli jej potrzebni . Te zeznania są logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego bowiem osoby zatrudnione na takim stanowisku jak pozwana, którzy zajmowali się

najważniejszymi klientami spółki z pewnością byli cenionymi pracownikami z uwagi na to, że generowali największe zyski dla spółki. Wobec czego nie może budzić wątpliwości, że takich właśnie ludzi chciała zatrzymać. Tym bardziej, że wszyscy świadkowie którzy współpracowali z pozwaną potwierdzili zgodnie, że osiągała bardzo dobre wyniki w pracy.

Świadek M. B. potwierdził także podział klientów pozwanej oraz to jak wyglądało jej miejsce pracy w pokoju w którym po przeniesieniu on siedział z panią K.. Świadek nie przypominał sobie natomiast czy doszło do jakichś podwójnych wizyt. Sąd uznał jego zeznania za wiarygodne bowiem potwierdzały to co zeznali już wcześniej inni świadkowie.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania samej pozwanej bowiem były one spójne i konsekwentnie postrzymywane przez cały czas trwania procesu. W szczególności za prawdziwe należało uznać jej twierdzenia, że uprzedziła pracodawcę o tym, że rozważyła przyjęcie propozycji od firmy konkurencyjnej tę okoliczność bowiem ostatecznie przyznała przełożona M. S.. Dalej prawdziwe były także jej twierdzenia o rozdysonowaniu jej klientów jeszcze zanim formalnie złożyła wnioski o rozwiązanie umowy o pracę. Zostały one bowiem potwierdzone zeznaniami świadków oraz dokumentami. Również zeznania M. I. o odcięciu jej dostępu do systemu zostały pozytywnie zweryfikowane pozostałymi dowodami w sprawie i nieprawdziwym okazało się stanowisko powódki, że blokada wynikała z błędu informatyków. Przeczą temu bowiem zeznania świadka P. M., który wyraźnie wskazał, że otrzymał polecenie tymczasowego odcięcia pozwanej od systemu. Pozwana konsekwentnie także twierdziła, że nie przydzielono jej żadnych nowych zadań po przekazaniu ich innym doradcom. Te twierdzenia w ocenie Sądu także należało uznać za prawdziwe bowiem powodowa spółka nie wykazała jakie nowe obowiązki jej powierzono mówiła tylko o swoich zamiarach, które ostatecznie nie zostały wprowadzone w życie. Były pracodawca pozwanej przedstawiał różne wersje tego co rzekomo miała robić co także podważa ich zgodność z rzeczywistością. Podobnie za wiarygodne należało ocenić zeznania M. I. o braku przygotowania dla niej nowego stanowiska pracy żaden z przełożonych bowiem nie był w stanie wyjaśnić czy było przygotowane dla niej miejsce pracy i gdzie zasłaniając się tym, że takimi sprawami zajmuje się administracja.

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 skutek działań pracownika poniósł szkodę. Jediną 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 wynagrodzeniu pracownika, ale także na jego zatrudnieniu, 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 pozwanej od wykonywania umówionej pracy jeszcze zanim ta zdecydowała się złożyć formalny wniosek o zwolnienie jej z pracy. Zachowanie M. I. w ocenie Sądu było od początku lojalne wobec jej długoletniego pracodawcy. Uprzedziła go o otrzymanej prozopozycji i poprosiła o czas do namysłu. Nie podejmowała żadnych działań na niekorzyść spółki. Materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy to potwierdził, bowiem przesłuchani przełożeni przyznali, że po uzyskaniu dostępu do jej komputera nie znaleziono nic co wskazywałoby na takie działania. Mimo to powodowa spółka zaczęła od odcinania jej dostępu do systemu następnie dokonała rozdziału jej klientów, tłumacząc tą decyzję wnioskiem pozwanej o możliwość skorzystania z dobrowolnych odejść. Tymczasem jak wynika z zeznań M. I. najpierw odebrano jej klientów a potem taki wniosek został przez nią złożony. Potem spółka praktycznie przestała się interesować tym co robi pozwana. Nie zorganizowano jej miejsca pracy, nie przydzielono żadnych obowiązków i doprowadzono do takiej sytuacji, że musiała się czuć nie komfortowo w miejscu pracy. Potwierdzają to zeznania świadków którzy mówili, że wiedzieli iż pozwana odchodzi i zdawali sobie sprawę z tego, że muszą uważać rozmawiając z nią na tematy zawodowe.

Dalej powodowa spółka konsekwentnie odmawiała pozwanej zgody na rozwiązanie umowy o pracę w ramach tzw. odejść dobrowolnych, następnie na zasadzie porozumienia stron a wreszcie nie zgodziła się na skrócenie okresu wypowiedzenia. Przy czym Sąd rozumie, że intencją takich działań było to aby M. I. nie odeszła do konkurencji w tym newralgicznym czasie z punktu widzenia zawierania umów z klientkami na dostawy w kolejnym sezonie, co nie zmienia faktu, że powinna przydzielić jej na ten czas nowe obowiązki a tego nie zrobiła. Nie może być bowiem tak, że pracownik nie wie co ma robić i sam ma poszukiwać sobie miejsca pracy lub zajęcia. To bowiem nie należy do jego obowiązków. Pozwana zaś zeznała, że M. S. kazała jej poszukać sobie jakiegoś zajęcia. Taka sytuacja jest niedopuszczalna.

Zaznaczyć należy w ocenie Sądu, że w pewnym momencie po powrocie pozwanej do pracy po urlopie w lipcu jej sytuacja wyglądała w ten sposób, że nie wyrażono jej zgody na dobrowolne odejście z pracy ani też na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Teoretycznie więc pracodawca na ten moment nie miał żadnych podstaw do tego aby nie dopuszczać jej do pracy bowiem nie wiedział czy M. I. zdecyduje się ostatecznie na rozwiązanie umowy o pracę. Mimo to w dalszym ciągu nie przydzielono jej żadnych obowiązków, nie przeprowadzono też rozmowy na temat jej zamiarów.

Podkreślić należy, że obowiązek zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem stanowi podstawowy obowiązek pracodawcy wynikający z nawiązania stosunku pracy (art. 22 § 1 KP). Ponadto z mocy art. 94 pkt 2 KP wynika obowiązek pracodawcy organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy. Uchybiając tym obowiązkowi powódka ciężko naruszyła swoje obowiązki względem pozwanej, co uzasadniało rozwiązanie przez nią umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ KP.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd na podstawie art. 61¹ Kp a contrario powództwo oddalił.

O kosztach orzeczono przy zastosowaniu zasady odpowiedzialności z wynik procesu na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 9 .1. Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r w sprawie opłat za czynności radców prawnych (dz. U. z 5 listopada 2015 r)