

Sygn. akt IV P 106/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lutego 2021 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Ewa Połom, Grzegorz Bytner
Protokolant:	Kierownik sekretariatu Anna Górka

po rozpoznaniu w dniu 26 lutego 2021 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa P. Ż.

przeciwko M. Ł.

o odszkodowanie

1. oddala powództwo.

2. zasądza od powódki P. Ż. na rzecz pozwanej M. Ł. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 106/20

UZASADNIENIE

Powódka P. Ż. wniosła powództwo przeciwko M. Ł. prowadzącej Biuro (...) w C. o odszkodowanie w kwocie 8100 zł z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę z 1.10.2020 r. i zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego powództwa podniosła, iż pozwana jako przyczynę wypowiedzenia wskazała brak zaufania do pracownika. Jednak z wypowiedzenia nie wynika co faktycznie stanowi zarzut odnośnie wykonywania pracy przez powódkę. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest nieprawdziwa.

Pełnomocnik pozwanej w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego podniósł, że przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była utrata zaufania. Przed złożeniem powódce oświadczenia na piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę, pozwana starała wyjaśnić z powódką sytuację oraz przyczyny, które legły u podstaw utraty zaufania. Pozwana uzyskała informację, że powódka pracując w biurze rachunkowym pozwanej nawiązała równoległe z innym pracodawcą stosunek pracy, który również świadczy usługi w zakresie rachunkowości. Podstawą utraty zaufania do powódki był nie tylko fakt podjęcia dodatkowego zatrudnienia w konkurencyjnym biurze rachunkowym co wskazywało na brak lojalności wobec pracodawcy lecz także świadome zatajanie tego faktu przed pracodawcą oraz odmowa udzielenia wyjaśnień w tym przedmiocie. Pozwana

wobec braku odpowiedzi powódki, czy pracuje w konkurencyjnym biurze i czy zajmuje się pozyskiwaniem klientów dla innego biura, przedłożyła powódce do podpisania umowę o zakazie konkurencji, której powódka nie podpisała. W ocenie pełnomocnika pozwanej powyższe w pełni uzasadnia utratę zaufania do powódki, która stała się przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka P. Ż. była zatrudniona u pozwanej od 17.09.2008 r. do 31.12.2020 r. na stanowisku referenta księgowości.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B, umowa o pracę k. 1 i cz. C, wypowiedzenie umowy o pracę k.1).

Na stronie internetowej Biura rachunkowo-inżynierskiego R. W. (1) (...) w C. wskazano imię P. i numer telefonu do kontaktów 7 dni w tygodniu od 8-22.

(dowód: k. 22-27).

Powódka obsługiwała telefon podany na stronie internetowej biura R. W. (1). Powódka podczas pracy w biurze rachunkowym pozwanej M. Ł. często odbierała telefony i wychodziła z biura, mówiła że pomaga znajomemu i zanosila mu dokumenty do ZUS, umawiała się na osobiste spotkanie w sprawie współpracy z biurem R. W. (1). Odbýwała rozmowy dotyczące działalności konkurencyjnej. Powódka przyjmowała dokumenty od klientów R. W. (1), prowadziła numerację w księdze przychodów i rozchodów, zaopatrywała jego biuro w materiały biurowe i spożywcze.

(dowód: zeznania świadków k.110-112 R. W. od 00:54:06 do 01:04:03, M. C. od 00:17:18 do 00:22:53 i k. 117 -119, D. J.-L. od 00:08:46 do 00:21:29, raport detektywistyczny k.64-102).

Powódka odmówiła pozwanej podpisania umowy o zakazie konkurencji.

(bezsporne).

Pozwana pisemnym oświadczeniem woli z 25.09.2020 r. doręczonym powódce w tym samym dniu wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem ustawowego trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, z powodu braku zaufania do pracownika, oraz w okresie wypowiedzenia udzieliła urlopu wypoczynkowego od 1.1.2020 do 5.11.2020 r. a w pozostałym okresie zwolniła powódkę z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

(dowód: akta osobowe powódki cz. C, wypowiedzenie umowy o pracę k.1).

Podczas składania wypowiedzenia umowy o pracę pozwana poinformowała powódkę, że straciła zaufanie, że pracuje w konkurencyjnym biurze i by się do tego przyznała. Powódka cały czas zaprzeczała, że pracuje w konkurencyjnym biurze.

(dowód: zeznania świadków k.110 M. C. od 00:13:46 do 00:15:11 i 118-119 K.L. od 00:48:15 do 00:52:27).

Powódka krótko po ustaniu stosunku pracy z pozwaną, już na początku stycznia 2021 r. złożyła propozycję współpracy w innym biurze i wysłała ją do klienta biura pozwanej.

(dowód: k.109).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, stąd nie jest wymagane, by przyczyna wypowiedzenia miała szczególną wagę, była nadzwyczaj doniosła czy powodowała szkody po stronie pracodawcy. Nie jest też konieczne udowodnienie zawinonego działania pracownika (por. wyrok SN z dnia 3

sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M. P. Pr. (...); wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163).

Przepisy prawa pracy wymagają by wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było uzasadnione art. 45 k.p. Nie tylko poważne uchybienia pracownika mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, ale także liczne, mniej poważne uchybienia, jeżeli są następstwem niedbałości pracownika (orz. SN z 12.8.1977 r., I PRN 105/77, OSNCP 1978, Nr 10, poz. 175).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę sąd winien uwzględniać słuszne interesy zakładu pracy oraz przyniosy pracownika związane ze stosunkiem pracy a okoliczności przemawiające za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy (vide: uchwała Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85, publ. OSNCP z 1985 r., z.11, poz. 164).

Ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (tak: wyr. SN z 8.9.1977 r., I PRN 17/77, (...) 1978, Nr 5, s. 70).

Postępowanie przed sądem pracy toczy się w granicach zakreślonych przyczyną podaną w wypowiedzeniu. Sąd powinien dokonać oceny zasadności przyczyny wypowiedzenia w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyrok SN z 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS Nr 21/1999, poz. 688.).

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego, iż utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyr. SN z 25.11.1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998, Nr 18, poz. 538, podobnie wyr. SN z 7.9.1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001, Nr 1, poz. 14). Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (zob. post. SN z 23.12.2004 r., III PK 68/04, L.). Uzasadniony brak zaufania do pracownika może istnieć także wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można - bądź też nie da się jej udowodnić - jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych.

Utrata zaufania jest to kategorią bardzo pojemną, mogącą obejmować zróżnicowane stany faktyczne, a zarazem stwarzająca ryzyko nadużyć. W uzasadnieniu wyroku z 4.2.2011 r. (II PK 199/10, OSNP 2012, Nr 7-8, poz. 90) Sąd Najwyższy stwierdził, że: "w dużym uproszczeniu zaufanie jest to stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, czyli inaczej stan poczucia pewności. Jest to zatem stan z pogranicza sfery racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Nie ulega jednak wątpliwości, że zaufanie stwarza szczególną więź między pracodawcą i pracownikiem, który cechuje wspomniany stan pewności (...). Utrata zaufania ze strony pracodawcy może wynikać z różnych przejawów nagannego zachowania się pracownika, ale niekoniecznie musi przesądzać o jego winie. W zależności bowiem od zajmowanego stanowiska, charakteru wykonywanej pracy czy specyfiki działalności prowadzonej przez pracodawcę na zarzut ten może narazić się pracownik, któremu trudno będzie przypisać zawinione działanie, ale jednocześnie, z uwagi na określone okoliczności, nie można oczekiwać od pracodawcy, że będzie go dalej zatrudniać. (...) Nielojalność pracownika a utrata do niego zaufania są często zwrotami używanymi zamiennie". Poruszana problematyka jest przedmiotem obszernego orzecznictwa. Tytułem przykładu można wskazać, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, ile przyczyny, które ją spowodowały (zob. post. SN z 23.12.2004 r., III PK 68/04, L.). Utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę (zob. wyr. SN z 25.1.2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005, Nr 19, poz. 303). Jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie. Utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze

stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 KP). Powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 KP, a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 KP. W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów w pierwszej kolejności należy ocenić, czy mogły one uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie – pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii – czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (zob. wyr. SN z 2.10.2012 r., II PK 60/12, L.). Jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, mogą uzasadniać wypowiedzenie (zob. post. SN z 19.1.2012 r., I PK 121/11, Legalis, oraz wyr. SN z 14.4.2015 r., II PK 140/14, MoPr 2015, Nr 10, s. 541; szerzej zob. A. Leszczyńska, Utrata zaufania do pracownika, s. 333 i n.).

Wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jeżeli jednak okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione. Zachowanie lub utrata aktualności przyczyny wypowiedzenia są relatywizowane do okoliczności konkretnej sprawy. Jednakże wynikający z art. 113 § 1 KP roczny termin zatarcia ukarania karą porządkową może stanowić per analogiam wyznacznik utraty możliwości powołania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na zdarzenie, które miało miejsce przeszło rok przed dokonaniem wypowiedzenia. Zasadniczo zatem przy dokonywaniu oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę nie można brać pod uwagę zdarzeń sprzed ponad roku, licząc od daty złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Nie można bowiem przyjąć, że w związku z półroczną nieobecnością w pracy spowodowaną chorobą zdezaktualizowały się („przedawniły”) przyczyny, przedstawione jako uzasadnienie wypowiedzenia, sięgające wcześniejszych wydarzeń (por. wyrok SN - Izba Pracy z dnia 12-10-2017, I PK 300/16).

Aby uznać wypowiedzenie za uzasadnione nie muszą potwierdzić się wszystkie okoliczności zawarte w pisemnym oświadczeniu pracodawcy, wystarczy by wykazane w toku procesu przyczyny wypowiedzenia uzasadniały je w rozumieniu art. 45 k.p.

Złożone przez pracodawcę powódce wypowiedzenie umowy o pracę nie narusza dyspozycji przepisów art. 30 § 3, 4, 5 k.p. i art. 36 § 1 pkt 3 k.p.

Z jasnych zeznań świadków M. C. i K.L. wynika, iż podczas składania wypowiedzenia umowy o pracę pozwana poinformowała powódkę, że straciła zaufanie, że pracuje w konkurencyjnym biurze i by się do tego przyznała.

Wskazanie w piśmie wypowiadającym pracownikowi umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy do pracownika wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych mu wcześniej przez pracodawcę.

W rozpoznawanej sprawie jak wynika z wiarygodnych dowodów w postaci logicznych i wzajemnie się uzupełniających zeznań świadków R. W., M. C. i D. J.-L. znajdujących potwierdzenie w raporcie detektywistycznym jednoznacznie wynika, iż powódka będąc zatrudniona w biurze rachunkowym prowadzonym przez pozwaną jednocześnie w czasie pracy podejmowała na rzecz R. W. (3) prowadzącą działalność gospodarczą tj. biuro rachunkowo-inżynierskie czynności np. odbierała telefony w imieniu firmy (...), umawiała się na osobiste spotkanie w sprawie współpracy z biurem R. W. (1), przyjmowała dokumenty, zanosila dokumenty do ZUS-u, prowadziła wpisy w księdze przychodów i rozchodów, po rozmowie telefonicznej wysyłała do osób zainteresowanych współpracą z biurem (...) sms-y z adresem i prośbą o potwierdzenie terminu i godziny spotkania.

Biuro pozwanej i biuro (...) są prowadzone w tym samym mieście, prowadzą działalność gospodarczą, w której działalność w zakresie rachunkowości się pokrywa, więc są wobec siebie podmiotami konkurencyjnymi.

O powyższym świadczy też propozycja współpracy w innym biurze wysłana przez powódkę do klienta biura pozwanej.

Pracodawca powódki mając informacje o podejmowaniu działań przez powódkę na rzecz konkurencyjnego biura, mogła zasadnie wymagać od powódki podpisania umowy o zakazie konkurencji a sama odmowa podpisania tej umowy, według stanowiska judykatury, mogła uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, w rozumieniu przepisu art. 45 k.p.

Również prowadzenie działalności konkurencyjnej, także wtedy, gdy strony nie zawarły umowy zakazującej tej działalności – art. 1011 § 1 k.p. może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę (por.: wyrok SN z 1.07.1998 r., I PKN 218/98, OSNAPiUS 1999/15, poz. 480).

Pracodawca może żądać od pracownika informacji o podjęciu przez niego innego zatrudnienia w czasie pozostawania w stosunku pracy z pracodawcą. Niedopełnienie obowiązku informacyjnego przez pracownika może być podstawą do wypowiedzenia mu umowy o pracę. Dotyczy to zarówno dodatkowego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, jak również w innej formie, np. na podstawie umów cywilnych

(zobacz: wyrok SN z 11.1.2017 r., I PK 25/16).

Jak wynika z wiarygodnych zeznań świadka K. L. na pytania pozwanej powódka cały czas zaprzeczała, że pracuje w konkurencyjnym biurze.

Co więcej do podstawowych obowiązków powódki jako pracownika zgodnie z treścią przepisu art. 100 § 1 pkt 4 k.p. należało między innymi dbać o dobro zakładu pracy i zachowywać w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Ponadto wykonywanie czynności w czasie pracy na rzecz innego podmiotu, narusza ustawowy obowiązek pracownika, sumiennego i starannego wykonywania obowiązków pracowniczych.

W ocenie sądu w powyższych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem.

Sąd na podstawie przepisu art. 235 § 1 pkt 2 k.p.c. pominął wniosek o dopuszczenie dowodu z informacji ZUS i nagrania rozmowy z powódką, z uwagi na fakt udowodnienia okoliczności zgodnie z twierdzeniem wnoszącego pełnomocnika pozwanej.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż pracodawca wypowiadając powódce umowę pracę nie naruszył dyspozycji przepisu art. 45 § 1 k.p. i na podstawie tego przepisu a contrario oddalił powództwo.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265).