

Sygn. akt *XP 969/11*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 lipca 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Grażyna Kościńska, Krystyna Karlińska

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 15 lipca 2013 r.

na rozprawie

sprawy z powództwa **R. M.**

przeciwko **Przedsiębiorstwu (...) S.A. z siedzibą we W.**

o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

I. zasądza od strony pozwanej Przedsiębiorstwa (...) S.A. z siedzibą we W. na rzecz powoda R. M. kwotę 21.046,50 zł (słownie: dwadzieścia jeden tysięcy czterdzieści sześć złotych pięćdziesiąt groszy) z ustawowymi odsetkami od 27 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.015,50 zł;

IV. zasądza od strony pozwanej Przedsiębiorstwa (...) S.A. z siedzibą we W. na rzecz powoda R. M. kwotę 137 zł tytułem kosztów procesu;

V. nakazuje stronie pozwanej Przedsiębiorstwu (...) S.A. z siedzibą we W., aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 1.053 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powód był z mocy ustawy zwolniony oraz kwotę 228,25 zł tytułem wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa.

Sygn. akt *XP 969/11*

UZASADNIENIE

R. M. pozwem z 6 lipca 2011 r. (k.2-7), skierowanym przeciwko stronie pozwanej Przedsiębiorstwu (...) S.A. z siedzibą we W., wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej kwoty 20.916 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu, oraz o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając swoje żądanie, powód podniósł, że wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są nieprawdziwe, gdyż nie dopuścił się względem pracodawcy żadnego nagannego zachowania, jak również nie wykorzystywał zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem. Powód zaznaczył, że

nie łączyła go ze stroną pozwaną umowa o zakazie konkurencji, dlatego też w każdym czasie mógł zmienić pracodawcę, również na prowadzącego działalność konkurencyjną względem strony pozwanej. Także pomoc w zmianie pracodawcy udzielona współpracownikom – gdyby nawet miała miejsce – nie mogłaby być postrzegana w kategoriach naruszenia obowiązków pracowniczych. Powód wskazał, że zgodnie z orzecznictwem nawet podjęcie pracy u innego pracodawcy podczas zatrudnienia (czego powodowi nie można przypisać), nie jest jednoznaczne z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Dodatkowo powód zarzucił, że przyczyna rozwiązania umowy jest niedostatecznie skonkretyzowana, gdyż strona pozwana nie wskazała w jakim okresie powód miał się dopuścić powołanych zachowań, na czym polegać miały działania zmierzające do zmiany pracodawcy na prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do strony pozwanej, a także nie wskazała personalnie w stosunku do których pracowników powód organizował przejście do firmy konkurencyjnej i na czym to miało polegać.

Odnosząc się do drugiej z przyczyn rozwiązania umowy o pracę, powód podniósł, że również ta przyczyna nie jest prawdziwa. Powód przyznał, że w okresie od 13 do 22 czerwca 2011 r. pozostawał na zwolnieniu lekarskim, jednakże zwolnienie to zostało wykorzystane przez niego zgodnie z jego przeznaczeniem. W zaleceniach w zwolnieniu lekarskim nie zawarto adnotacji „leżeć”, tym samym powód był w swojej ocenie uprawniony w okresie zwolnienia lekarskiego do opuszczania swego miejsca zamieszkania, w tym między innymi do przebywania na terenie przedsiębiorstw innych, aniżeli prowadzone przez stronę pozwaną. Co więcej, z uwagi na to, że udzielenie zwolnienia lekarskiego związane było z kondycją psychiczną powoda, zalecono mu przebywanie poza domem, spędzanie czasu z osobami z kręgu znajomych, unikanie sytuacji stresujących. Powód potwierdził, że w okresie udzielonego mu zwolnienia lekarskiego przebywał na terenie siedziby spółki (...) Sp. z o.o., zaprzeczył jednak, jakoby w tym okresie świadczył pracę na rzecz tejże firmy, wyjaśniając, że odwiedzał jedynie swoich znajomych, którzy świadczyli wówczas pracę dla tej spółki.

Z uwagi na powyższe powód wniósł o zasądzenie na swoją rzecz odszkodowania w wysokości trzykrotności jego miesięcznego wynagrodzenia, wynoszącego 6.972 zł brutto.

Nakazem zapłaty wydanym 3 sierpnia 2011 r. w postępowaniu upominawczym (k.10), Sąd uwzględnił powództwo w całości.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty (k.13-27) strona pozwana Przedsiębiorstwo (...) S.A. wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana zarzuciła, że powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze poprzez brak lojalności wobec pracodawcy, wyrażający się w świadomym i zaplanowanym działaniu, zmierzającym do zmiany pracodawcy na prowadzącego działalność konkurencyjną, tj. (...) Sp. z o.o., oraz jednoczesnym zorganizowaniu przejścia do tej firmy trzech podwładnych, mających dostęp do bazy klientów, co stworzyło zagrożenie dla interesów pracodawcy. Działania powoda spowodowały potrzebę poszukiwania nowych pracowników i zakłóciły pracę jego działu oraz doprowadziły do utraty stałych klientów. Strona pozwana podkreśliła, że obowiązek zachowania lojalności wobec pracodawcy przejawia się w dbaniu o jego interesy finansowe i organizacyjne. Zdaniem strony pozwanej działania powoda nakierowane były na zaszkodzenie dotychczasowemu pracodawcy poprzez przejęcie wielu kluczowych kontrahentów oraz poprzez dezorganizowanie działu sprzedaży. Strona pozwana zarzuciła, że w trakcie kontroli przeprowadzonej przez kierownika działu informatyki okazało się, że powód już 6 kwietnia 2011 r. usunął z bazy danych historię ofert handlowych wysyłanych do klientów, na własne potrzeby drukował raporty dotyczące obrotów strony pozwanej z kontrahentami, przesyłał dane jej klientów na swoją skrzynkę prywatną i otrzymywał na swoją prywatną skrzynkę dane klientów od pozostałych pracowników ze swego działu. Strona pozwana zaznaczyła, że powód został bezskutecznie wezwany do zwrócenia pracodawcy wydrukowanych dokumentów. Podkreśliła ponadto, że powód zajmował stanowisko kierownicze, wobec czego ocena stopnia naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych powinna być dokonana z uwzględnieniem rodzaju i charakteru wykonywanej pracy. Powód ze względu na zajmowane stanowisko pracy obdarzony był dużym zaufaniem i strona pozwana miała prawo oczekiwać od niego lojalności oraz troski o interesy zakładu pracy. Skutki działania powoda, z uwagi na to, że miał dostęp do strategicznych danych (takich jak ceny, opusty, marże, obroty z danymi klientami), były bardzo groźne dla pracodawcy i są odczuwalne do dnia dzisiejszego, gdyż wiążą się z koniecznością odbudowania bazy klientów.

Strona pozwana podniosła następnie, że w trakcie okresu wypowiedzenia powód wykorzystywał zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego przeznaczeniem, co zostało potwierdzone protokołami kontroli. W trakcie zwolnień lekarskich powód przebywał na terenie spółki konkurencyjnej i wykonywał czynności na rzecz firmy (...) Sp. z o.o., miał do dyspozycji samochód służbowy i telefon komórkowy przekazany przez tę firmę, a ponadto był wskazywany przez pracownika (...) Sp. z o.o. jako osoba zajmująca się sprzedażą towarów. Zdaniem strony pozwanej adnotacja, że pacjent „może chodzić” nie oznacza, że pracownik w okresie zwolnienia lekarskiego może wykonywać uciążliwe czynności, w tym wykonywać pracę. Taka adnotacja upoważnia niezdolnego do pracy pracownika do wykonywania zwykłych czynności życia codziennego. Strona pozwana podkreśliła, że powód udał się na zwolnienie lekarskie bezzwłocznie po tym, jak pracodawca odmówił mu wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, wiedząc o tym, że powód nawiązał współpracę z (...) Sp. z o.o. Wskazała również, że powód nie zgłosił się na kontrole wyznaczone przez orzecznika ZUS w dniach 6 i 12 lipca 2011 r.

W kolejnych pismach procesowych strony podtrzymały swoje stanowiska.

Powód podniósł w piśmie z 12 października 2011 r. (k.126-130), że strona pozwana nie objęła oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę zarzutu „przejęcia” kluczowych kontrahentów przy pomocy raportów dotyczących obrotów strony pozwanej i przesłania na prywatną skrzynkę powoda danych kontrahentów, wobec czego zarzuty te w niniejszym postępowaniu powinny być pominięte. Powód wskazał, że raporty tego typu drukował regularnie, a pliki na prywatną skrzynkę przysyłał wyłącznie w celu kontynuowania pracy poza siedzibą firmy. Powód podkreślił również, że w okresie wypowiedzenia nie świadczył pracy na rzecz (...) Sp. z o.o. ani też nie realizował jakichkolwiek innych czynności na rzecz tej spółki. Zaznaczył również, że ZUS nie stwierdził, aby zwolnienie lekarskie udzielone zostało powodowi bezzasadnie. Pismem z 12 grudnia 2011 r. (k.181-183) zarzucił z kolei, że wbrew temu, co podnosi strona pozwana, nie tylko nie doprowadził do utraty przez nią klientów, ale wręcz w marcu i kwietniu 2011 r. przyczynił się w istotny sposób do zawarcia umów, które były realizowane jeszcze przez długi okres po jego odejściu. Pismem z 21 września 2012 r. (k.308-316) powód podniósł, że w okresie wypowiedzenia nie świadczył pracy na rzecz (...) Sp. z o.o. gdyż w wykonaniu zaleceń lekarza wyjeżdżał poza W. – przebywał w okresie od 4 do 6 czerwca 2011 r. z rodziną w Z., następnie w okresie od 7 do 13 czerwca 2011 r. u rodziców w M., a później na kilka dni pojechał do C. do S. M.. Wyjaśnił, że (...) Sp. z o.o. użyczyła mu w maju 2011 r. samochód i telefon, gdyż w tym czasie nie dysponował już sprzętem służbowym, odebrany mu przez stronę pozwaną, zaś nowemu pracodawcy zależało na tym, aby po rozwiązaniu umowy o pracę ze stroną pozwaną powód podjął u niego zatrudnienie.

Strona pozwana w piśmie z 4 października 2012 r. (k.342-349) podniosła, że korespondencja elektroniczna zabezpieczona u strony pozwanej potwierdza, że powód i trzej pozostali pracownicy działali w porozumieniu w celu przejścia do konkurencyjnej firmy. Wskazała również na znaczny stopień zawinienia powoda, który był zatrudniony na stanowisku kierowniczym, a zatem podlegał surowszym kryteriom oceny. Wskazała, że udostępnienie powodowi przez (...) Sp. z o.o. w okresie wypowiedzenia sprzętu służbowego potwierdza, że powód w tym czasie był jej pracownikiem. Wskazała też, że jeśli powód wyjeżdżał gdzieś w czasie zwolnienia lekarskiego, miał obowiązek powiadomić pracodawcę o miejscu swojego pobytu.

Na rozprawie w dniu 15 lipca 2013 r. (k.481) pełnomocnik powoda sprostował żądanie pozwu, wskazując, że domaga się trzykrotności wynagrodzenia brutto wskazanego w zaświadczeniu strony pozwanej z 24 czerwca 2013 r., tzn. kwoty 21.046,50 zł. Wniósł ponadto o zasądzenie tytułem kosztów zastępstwa procesowego dwukrotności stawki minimalnej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

R. M. był zatrudniony przez stronę pozwaną Przedsiębiorstwo (...) S.A. z siedzibą we W. od 16 sierpnia 2001 r., początkowo na podstawie umów o pracę na czas określony, a od 1 października 2002 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Miejszem wykonywania pracy przez powoda był W.. W ostatnim okresie zatrudnienia powód zajmował stanowisko kierownika działu towarów budowlanych. Strony nie zawarły umowy o zakazie konkurencji.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wyniosło 7.015,50 zł brutto (4.954,61 zł netto).

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powoda, w szczególności umowy o pracę
- zaświadczenie o zarobkach z 24.06.203 r. z informacją o sposobie wyliczenia (k.465-466)

W 2010 r. zmienił się zarząd strony pozwanej. Obowiązki prezesa objął T. P. (1). W odczuciu powoda nowy prezes zmierzał do całkowitej wymiany kadry kierowniczej na osoby związane z nim w czasach, gdy pracował w innych spółkach. Dochodziło do rozwiązywania umów o pracę za porozumieniem stron z osobami zatrudnionymi na stanowiskach kierowniczych, po czym natychmiast następnego dnia obowiązki tych osób przejmowali nowi pracownicy. Powód początkowo nie czuł się zagrożony, ale z biegiem czasu doszedł do wniosku, że również zostanie szybko zwolniony. Mimo zapewnień nowego prezesa dochodziło do kolejnych zmian personalnych, co spowodowało u powoda utratę zaufania do pracodawcy. Ostatecznie w lutym 2011 r. powód uznał, że dalsza praca dla strony pozwanej nie odpowiada mu. Wiązało się to z ustaniem zatrudnienia dyrektora handlowego T. S. oraz kierownika działu blach Z. K.. Powód obawiając się, że wkrótce także zostanie zwolniony, zaczął poszukiwać nowej pracy w branży stalowej, gdyż nie miał umowy o zakazie konkurencji i nie było konieczne, aby szukał zatrudnienia w innej branży.

Dowody:

- informacja o stanie zatrudnienia (k.396-397)
- przesłuchanie R. M. w charakterze powoda (k.422-423v, k.462-463)

Poszukując pracy powód kontaktował się między innymi z J. M. (1) oraz A. B.z firmy (...) Sp. z o.o. w M., proponując im zorganizowanie oddziału we W.. W tej sprawie doszło między nimi do kilku spotkań.

Dowody:

- zeznania J. M. (1) (k.379v-380)
- zeznania A. B.(k.380)
- przesłuchanie R. M. w charakterze powoda (k.422-423v, k.462-463)

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w M. prowadzi działalność konkurencyjną w stosunku do strony pozwanej. Głównym przedmiotem jej działalności jest handel wyrobami hutniczymi, podobnie jak strona pozwana oferuje asortyment wyrobów ze stali węglowej – blachy, pręty, maty, kształtowniki.

Dowody:

- odpis aktualny z KRS strony pozwanej (k.30-34)
- odpis aktualny z (...) Sp. z o.o. w M. (k.157-158)
- wydruki ze stron internetowych (...) Sp. z o.o. i (...) S.A. (k.160-168)

Powód w okresie od marca do maja 2011 r. kilka razy kontaktował się telefonicznie z J. M. (1), pełniącym obowiązki dyrektora handlowego w firmie (...) Sp. z o.o. Pod koniec marca 2011 r. skierował do prezesa tej firmy (...) na piśmie propozycję współpracy oraz przedstawił mu plan rozwoju biura we W.. Wskazał, że do organizacji biura potrzebne będzie zatrudnienie w dziale handlowym poza kierownikiem 3-4 osób (3 handlowców oraz ewentualnie 1 osoba do

obsługi). Pod koniec kwietnia 2011 r. powód był już zdecydowany na opuszczenie C. i przeniesienie się do nowego pracodawcy.

Dowody:

- wydruk strony z danymi teleadresowymi (...) Sp. z o.o. (k.164)
- biling telefonu służbowego powoda (k.169-170)
- wydruk wiadomości elektronicznej z 29.03.2011 r. wraz z projektem pisma z 25.03.2011 r. (koperta)
- wydruk korespondencji elektronicznej z 22.04.2011 r. (koperta)
- wydruk korespondencji elektronicznej z 21.04.2011 r. (koperta)

Po tym, jak prezes zarządu zmienił decyzję powoda w przedmiocie podziału premii między pracowników działu handlowego i mimo interwencji powoda nie chciał zmienić zdania w tej sprawie, R. M. w dniu 29 kwietnia 2011 r. złożył w dziale kadr strony pozwanej pismo, w którym wskazał, że chciałby rozwiązać z dniem 29 kwietnia 2011 r. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, bądź na mocy porozumienia stron. Niezwłocznie został o tym zawiadomiony prezes zarządu strony pozwanej, który poprosił powoda na rozmowę i próbował przekonać go do zmiany zdania. Ostatecznie powód poinformował go, że zastanowi się przed długi weekend i po powrocie do pracy w dniu 4 maja 2011 r. powiadomi go o swojej decyzji.

Dowody:

- pismo powoda z 29.04.2011 r. (w aktach osobowych, kopia: k. 41)
- zeznania D. Ś. (k.235-236)
- przesłuchanie R. M. w charakterze powoda (k.422-423v, k.462-463)
- przesłuchanie T. P. (1) w charakterze strony pozwanej (k.463, k.482)

Po złożeniu pisma w kadrach powód udał się do działu handlowego i powiadomił o swej decyzji o rezygnacji z zatrudnienia u strony pozwanej swoich podwładnych - handlowców B. F., K. F. i T. K.. Nie informował ich wcześniej wprost, że zamierza zatrudnić się w (...) Sp. z o.o., ale mieli oni świadomość, że powód zastanawia się nad zmianą pracodawcy.

W tym samym dniu, tj. 29 kwietnia 2011 r., B. F., K. F. i T. K. złożyli stronie pozwanej pisemne oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Przekazali je powodowi, który swym podpisem potwierdził w imieniu pracodawcy ich przyjęcie od swych podwładnych. Po podpisaniu powód oddał pisma podwładnym, sugerując im, aby jeszcze raz zastanowili się, czy na pewno chcą zrezygnować z pracy. Wszyscy trzech handlowcy niezwłocznie, jeszcze tego samego dnia złożyli swoje oświadczenia w dziale kadr strony pozwanej. Na pytanie specjalisty ds. osobowych D. Ś. o przyczyny ich decyzji odpowiedzieli, że skoro powód odchodzi z firmy, to oni odchodzą razem z nim. W okresie wypowiedzenia prezes strony pozwanej odbył rozmowy z tymi pracownikami, chcąc ustalić, z jakiego powodu rezygnują z pracy, i uzyskał od nich taką samą odpowiedź.

Dowody:

- kopia pisma B. F. z 29.04.2011 r. (k.35)
- kopia świadectwa pracy B. F. (k.36)
- kopia pisma K. F. z 29.04.2011 r. (k.37)

- kopia świadectwa pracy K. F. (k.38)
- kopia pisma T. K. z 29.04.2011 r. (k.39)
- kopia świadectwa pracy T. K. (k.40)
- zeznania K. F. (k.148v-149)
- zeznania T. K. (k.149)
- zeznania B. F. (k.149v-150)
- zeznania D. Ś. (k.235-236)
- przesłuchanie R. M. w charakterze powoda (k.422-423v, k.462-463)
- przesłuchanie T. P. (1) w charakterze strony pozwanej (k.463, k.482)

Powód nie nakłaniał K. F., T. K. ani B. F. do zatrudnienia się w (...) Sp. z o.o. Ich decyzja o wypowiedzeniu umów o pracę była spowodowana pogarszającą się atmosferą w firmie, przekonaniem że po odejściu powoda ich sytuacja ulegnie pogorszeniu, a być może zostaną nawet zwolnieni, a ponadto tym, że powód był dla nich autorytetem i dobrze się im z nim pracowało. Wszyscy trzej pracownicy wprost poinformowali D. Ś. i M. G. (1), że odchodzą z uwagi na to, że powód się zwalnia. Początkowo zamierzali się zatrudnić w firmie, w której prokurentem był ojciec jednego z nich, ale powód powiadomił o zaistniałej sytuacji (...) Sp. z o.o. i zarekomendował jej swoich podwładnych. (...) Sp. z o.o. skontaktował się z tymi pracownikami i złożył im propozycję zatrudnienia. Pracownicy strony pozwanej przyjęli tę propozycję, gdyż zaoferowano im korzystne warunki, a ponadto chcieli dalej pracować z powodem.

Dowody:

- zeznania K. F. (k.148v-149)
- zeznania T. K. (k.149)
- zeznania B. F. (k.149v-150)
- zeznania J. M. (1) (k.379v-380)
- zeznania A. B. (k.380)
- częściowo: zeznania D. Ś. (k.235-236)
- częściowo: zeznania M. G. (2) (k.334v-335)
- przesłuchanie R. M. w charakterze powoda (k.422-423v, k.462-463)

W dniu 4 maja 2011 r. doszło do ponownej rozmowy powoda z prezesem zarządu T. P. (2), w trakcie której chciał on, ażeby powód wycofał swoje wypowiedzenie, jednakże powód konsekwentnie podtrzymał swoją decyzję.

W dniu 5 maja 2011 r. powód został wezwany do prezesa zarządu, gdzie został mu przedstawiony do podpisania wnioski urlopowy na okres od 6 do 24 maja 2011 r. oraz zobowiązanie do: (1) sporządzenia listy wszelkich czynnych zamówień przyjętych do realizacji wraz z opisem etapu realizacji oraz przekazania kopii zamówień i harmonogramów dostaw, (2) oświadczenia, czy dostawy, które zostały zrealizowane zostały zafakturowane, (3) oświadczenia, czy są w toku postępowania jakiegokolwiek reklamacje do kontraktów, (4) oświadczenia, czy kontrakty za okres od 1 stycznia 2010 do 4 maja 2011 r. zostały zrealizowane w terminie i wskazania które nie zostały wykonane w terminie oraz jaka była przyczyna opóźnienia realizacji, (5) przekazania kopii zamówień złożonych u dostawców.

Tego samego dnia powodowi odebrany został samochód służbowy, a ponadto powód przekazał P. M. informacje dotyczące zamówień klientów w trakcie realizacji.

W dniu 9 maja 2011 r., w trakcie urlopu wypoczynkowego, powód przyjechał do biura strony pozwanej i zdał służbowy telefon komórkowy oraz służbowy notebook.

Dowody:

- kopia pokwitowania z 26.11.2008 r. (k.112)
- kopia pokwitowania z 2.07.2010 r. z adnotacją z 9.05.2011 r. (k.113)
- kopia notatki służbowej P. M. z 1.12.2011 r. (k.139)
- kopia pisma z 5.05.2011 r. (k.140-141)
- przesłuchanie R. M. w charakterze powoda (k.422-423v, k.462-463)
- przesłuchanie T. P. (1) w charakterze strony pozwanej (k.463, k.482)

W czasie urlopu wypoczynkowego powoda T. P. (1) znalazł pracownika na jego miejsce (tj. D. B. (1)) i go zatrudnił.

Dowody:

- zeznania D. B. (1) (k.334)
- przesłuchanie T. P. (1) w charakterze strony pozwanej (k.463, k.482)

Po złożeniu przez powoda oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy do T. P. (1) dotarły plotki, że powód zatrudnił się w (...) Sp. z o.o. i że odejście trzech handlowców było spowodowane namowami powoda, aby zatrudnili się w tej właśnie firmie.

Dowody:

- przesłuchanie T. P. (1) w charakterze strony pozwanej (k.463, k.482)

W dniu 25 maja 2011 r. powód powrócił z urlopu wypoczynkowego. Po udaniu się do swojego biura stwierdził, że nie ma już w nim mebli ani jego komputera i dokumentów. Po chwili został wezwany przez kadrową, która wydała mu polecenie oczekiwania na prezesa strony pozwanej i poinformowała go, że jeśli nie zastosuje się do tego polecenia, zostanie zwolniony w trybie dyscyplinarnym. W godzinach od 8:30 do 14:30 powód przebywał w związku z tym w dziale kadr oraz w sekretariacie.

Około godziny 14:30 kadrowa wręczyła mu pismo informujące go, że na podstawie art. 42 § 4 k.p. pracodawca powierza mu czasowo wykonywanie innej pracy. Zgodnie z tym pismem, z uwagi na potrzeby kadrowe w oddziale firmy w G. w związku z jego dynamicznym rozwojem, powód został przeniesiony na okres od 26 maja 2011 r. do 31 lipca 2011 r. do pracy w tym oddziale. Rozkład czasu pracy powoda miał być taki sam, jak w oddziale w G., tzn. miał się on stawić w pracy w godzinach 7:00-7:30. Warunki wynagradzania nie uległy zmianie. Powodowi nie przedstawiono nowego zakresu obowiązków, nie poinformowano go, co będzie należało do jego zadań w oddziale w G., ani też w jaki sposób pracodawca zorganizował jego przeniesienie do tego miasta, w szczególności czy zapewnił powodowi mieszkanie służbowe w G. bądź też umożliwił mu dojeżdżanie do tego miasta. Powód w tym czasie nie dysponował już samochodem służbowym strony pozwanej i nie miał własnego auta.

Tego samego dnia powód został ponadto wezwany do natychmiastowego zwrotu wydruku raportu parametryzowanego, zawierającego wykazy kontrahentów dokonujących zakupów u strony pozwanej, który został

przez niego wydrukowany w dniach 6, 13 i 20 kwietnia 2011 r. w łącznej ilości 37 stron. Powód w czasie zatrudnienia u strony pozwanej regularnie drukował różnego rodzaju zestawienia dotyczące klientów i obrotów, generowane przez system komputerowy strony pozwanej. Raporty wydrukowane w kwietniu 2011 r. zostawił w swoim gabinecie przed udaniem się na urlop wypoczynkowy.

Pismem z 7 czerwca 2011 r. powód powiadomił pracodawcę, że nie posiada żadnego wydruku raportu z systemu komputerowego strony pozwanej. Wskazał, że wszystkie dokumenty pozostawił w swoim gabinecie i tam należy ich szukać.

Dowody:

- kopia pisma z 25.05.2011 r. (k.42)
- kopia pisma z 7.06.2011 r. (k.133)
- raporty wydruków (k.172-179)
- przesłuchanie R. M. w charakterze powoda (k.422-423v, k.462-463)
- częściowo: przesłuchanie T. P. (1) w charakterze strony pozwanej (k.463, k.482)

Po otrzymaniu pisma o przeniesieniu do G. powód był przez resztę dnia bardzo zdenerwowany. W nocy miał problemy ze snem, nad ranem wystąpiły u niego zaburzenia akcji serca, podwyższone ciśnienie, ból w klatce piersiowej, problemy z oddychaniem. Powód udał się do lekarza rodzinnego, który po przeprowadzeniu badań stwierdził, że przyczyna tego stanu najprawdopodobniej wynika ze złego stanu psychofizycznego powoda oraz poradził mu skorzystanie z pomocy psychiatry. Powód odbył trzy wizyty u psychiatry – w dniach 1 czerwca, 15 czerwca i 13 lipca 2011 r. Po przeprowadzeniu wywiadu lekarz psychiatra stwierdził u powoda zaburzenia adaptacyjne i wdrożył leczenie farmakologiczne (przeciwdepresyjne). W wywiadzie powód wskazywał na związek swojego stanu psychicznego z sytuacją zawodową. W czasie drugiego badania psychiatra stwierdził nieadekwatną reakcję pacjenta na propozycję powrotu do pracy, silny opór i paranoiczny lęk, wyraźnie obniżony nastrój i afekt depresyjno-lękowy. Podczas wywiadu powód zgłaszał m.in., że jest śledzony przez pracodawcę i poinformował, że jeśli psychiatra nie udzieli mu dalszego zwolnienia od pracy, pójdzie do innego lekarza, ale do pracy nie pójdzie. W czasie trzeciej wizyty psychiatra stwierdził u powoda wyraźną poprawę stanu psychicznego, powód był zadowolony i optymistyczny, w wywiadzie podał, że został zwolniony dyscyplinarnie oraz że od 14 lipca 2011 r. ma podjąć pracę w nowej firmie.

Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w następujących okresach: od 26 maja 2011 r. do 2 czerwca 2011 r. (zwolnienie wystawione przez specjalistę medycyny rodzinnej), od 3 do 15 czerwca 2011 r. (zwolnienie wystawione przez specjalistę psychiatrę) oraz od 16 czerwca 2011 r. do 13 lipca 2011 r. (zwolnienie wystawione przez specjalistę psychiatrę).

Dowody:

- zaświadczenia lekarskie (w aktach osobowych powoda)
- kopia dokumentacji medycznej (w aktach ZUS)
- kopia zaświadczenia z 13.07.2011 r. (k.320)
- przesłuchanie R. M. w charakterze powoda (k.422-423v, k.462-463)

W dniu 13 czerwca 2011 r. P. M. zatelefonował do działu handlowego firmy (...) Sp. z o.o. podając się za klienta zainteresowanego zakupem siatek zgrzewanych. Jako osobę, z którą należy się w tej sprawie kontaktować, wskazano mu powoda i podano mu jego numer telefonu służbowego w (...) Sp. z o.o., tj. (...).

Dowody:

- kopia notatki z rozmowy telefonicznej (k.81)
- zeznania P. M. (k.235)

W dniu 13 czerwca 2011 r. między godziną 14:00 a 15:00 pracownicy strony pozwanej D. Ś. oraz I. D. udali się do mieszkania powoda, w celu przeprowadzenia kontroli zwolnienia lekarskiego powoda. W tym dniu nie zastali nikogo w domu.

W dniu 14 czerwca 2011 r. około godziny 8:00 przeprowadzono ponowną kontrolę zwolnienia lekarskiego powoda. W tym celu D. Ś., I. D. oraz P. F. (1) udali się pod siedzibę oddziału firmy (...) Sp. z o.o. we W. przy ul. (...). Przed biurem na parkingu stał czarny samochód marki F. (...), którym jeździł w tym czasie powód. P. F. (1) zadzwonił do powoda i przedstawił się jako kontrahent, który dzwoni w sprawie siatek zgrzewanych, na co powód zareagował zdziwieniem, pytając się skąd zna ten telefon. Powód nie udzielił P. F. (1) żadnych informacji odnośnie oferty (...) Sp. z o.o., poinformował go wyłącznie, że przekaże jego numer komuś innemu. Następnie kontrolujący próbowali wejść do biura (...) Sp. z o.o., ale drzwi były zamknięte, wobec czego poszli do pracownika ochrony budynku, od którego dowiedzieli się, że klucze do biura (...) Sp. z o.o. zostały pobrane. Wrócili do drzwi biura i wówczas podszedł do nich B. F., z którym P. F. (1) rozmawiał w sprawie siatek zgrzewanych. Po tej rozmowie około godziny 9:15 kontrolujący udali się do mieszkania powoda, jednakże nie zostali wpuszczeni do środka przez żonę powoda, która poinformowała ich, że powód jest chory i śpi.

W dniu 22 czerwca 2011 r. między godziną 10:00 a 12:00 przeprowadzono kolejne dwie kontrole zwolnienia lekarskiego powoda. W tym celu jedna komisja (w skład której wchodził D. Ś. oraz I. D.) udała się do mieszkania powoda, jednakże nie zastała nikogo w domu. Natomiast druga komisja (w skład której wchodził P. F. (1) oraz A. J. (1)) udała się od biura firmy (...) Sp. z o.o. we W.. Przed biurem na parkingu stał czarny F. (...). Po wejściu do biura pracownicy strony pozwanej stwierdzili, że w biurze znajdowały się trzy stanowiska pracy (biurko, komputer i krzesło), z czego jedno było wolne, natomiast przy pozostałych siedzieli B. F. oraz K. F.. Ponadto w biurze zastali również powoda, który wychodził akurat z innego pomieszczenia i w jednej ręce trzymał telefon komórkowy, natomiast w drugiej miał jakieś dokumenty. Pracownicy strony pozwanej odnieśli wrażenie, że obecność powoda w biurze jest związana z wykonywaniem przez niego pracy, ale ani powód, ani pozostałe obecne w biurze osoby tego nie potwierdziły ani też nie były o to przez pracowników strony pozwanej pytane. Na widok kontrolujących powód zapytał się ich, co robią w tym miejscu, na co A. J. (1) poinformował go, że chcą z nim porozmawiać. Powód jednak oświadczył, że nie ma o czym z nimi rozmawiać i wyprosił ich na zewnątrz.

Dowody:

- kopia protokołu z 13.06.2011 r. (k.82)
- kopia protokołu z 14.06.2011 r. (k.85)
- kopie protokołów z 22.06.2011 r. (k.91, k.94)
- kopie upoważnień do przeprowadzenia kontroli (k.83, k.84, k.88, k.89, k.90, k.92, k.93, k.95, k.96)
- kopie notatek służbowych (k.86, k.87, k.97)
- zeznania K. F. (k.148v-149)
- zeznania T. K. (k.149)
- zeznania B. F. (k.149v-150)

- zeznania A. J. (1) (k.233v-234)
- zeznania P. F. (2) (k.234)
- zeznania I. D. (k.234v-235)
- zeznania D. Ś. (k.235-236)
- przesłuchanie R. M. w charakterze powoda (k.422-423v, k.462-463)
- przesłuchanie T. P. (1) w charakterze strony pozwanej (k.463, k.482)

W okresie wypowiedzenia (w maju i czerwcu 2011 r.) powód kilka razy pobrał lub zdał na portierni klucze od biura przy ulicy (...) we W.. W dniu 18 maja 2011 r. pobrał klucze o godzinie 11:30, w dniu 24 maja 2011 r. pobrał klucze o godzinie 7:45, w dniu 27 maja 2011 r. zdał klucze o godzinie 18:30, w dniu 31 maja 2011 r. pobrał klucze o godzinie 7:50, w dniu 7 czerwca 2011 r. zdał klucze o godzinie 16:25, w dniu 19 czerwca 2011 r. pobrał klucze o godzinie 9:30 i zdał je o godzinie 9:45.

Dowody:

- książka pobrań kluczy (koperta)

Na początku czerwca 2011 r. powód wraz z rodziną przebywał w górach w Z. oraz D., później na tydzień pojechał do rodziców w M., a ponadto na kilka dni wyjechał do Czech w celach turystycznych. Powód w swojej ocenie zastosował się do zaleceń lekarza psychiatry, który zasugerował mu, aby oderwał się do stresujących okoliczności i przebywał w miejscu, które nie przypomina mu o pracodawcy, w towarzystwie lubianych przez siebie osób, co miało poprawić mu nastrój.

Dowody:

- wyciąg z rachunku powoda (k.317)
- przesłuchanie R. M. w charakterze powoda (k.422-423v, k.462-463)

(...) Sp. z o.o. w M. utworzyła biuro we W. w maju 2011 r. W dniu 27 kwietnia 2011 r. została zawarta pomiędzy (...) Sp. z o.o. w M. oraz (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. umowa najmu lokalu położonego we W. przy ulicy (...) (pomieszczenia biurowego położonego na parterze budynku). Wydanie przedmiotu najmu nastąpiło w dniu 4 maja 2011 r. Przy przekazywaniu lokalu poinformowano administratora nieruchomości, że upoważnienie do pobierania kluczy z portierni zostało udzielone R. M., B. F., T. K. i K. F..

W dniu 9 maja 2011 r. została zawarta pomiędzy (...) Sp. z o.o. w M. a (...) S.A. z siedzibą we W. umowa leasingu operacyjnego, w ramach której przedmiotem leasingu został samochód osobowy F. (...) rok produkcji 2011 o numerze rej. (...). Samochód ten przeznaczony był na potrzeby biura we W..

Od dnia 16 czerwca 2011 r. (...) Sp. z o.o. w M. zatrudniła na podstawie umów o pracę B. F. oraz T. K., zaś z dniem 1 lipca 2011 r. zatrudniła K. F., wszystkich trzech na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży. Wszyscy mieli wykonywać pracę w biurze we W.. Powód został zatrudniony z dniem 14 lipca 2011 r. na stanowisku dyrektora oddziału (...). Oddział we W. działał do końca kwietnia 2012 r., później powód został zwolniony za wypowiedzeniem, natomiast pozostali trzej pracownicy zostali przeniesieni do oddziału w Ś..

Przed zatrudnieniem powoda (...) Sp. z o.o. w M. użyczyła powodowi w połowie maja 2011 r., po złożeniu przez niego stronie pozwanej wypowiedzenia umowy o pracę, F. (...) przeznaczonego na potrzeby biura we W.. Powód korzystał z tego pojazdu dla celów prywatnych i sam ponosił koszty jego użytkowania, a gdy był potrzebny pracownikom (...) Sp. z o.o., zwracał go. Ponadto powód otrzymał od (...) Sp. z o.o. telefon komórkowy o numerze (...), również przeznaczony

na potrzeby biura przy ul. (...). Powód otrzymał sprzęt służbowy, gdyż (...) Sp. z o.o. liczyła na to, że rozwiąże umowę o pracę za porozumieniem stron i od razu, na początku maja 2011 r. podejmie pracę na jej rzecz. Po tym, jak okazało się, że powód będzie pozostawał w zatrudnieniu u strony pozwanej przez kolejne trzy miesiące, (...) Sp. z o.o. pozostawiła sprzęt służbowy w posiadaniu powoda, gdyż uzgodniono, że po okresie wypowiedzenia podejmie pracę na rzecz (...) Sp. z o.o.

Dowody:

- pismo (...) Sp. z o.o. z 31.08.2012 r. (k. 295)
- kopia umowy leasingu operacyjnego nr (...) z 9.05.2011 r. (k.296-299)
- kopia umowy najmu lokalu (k.301-304)
- kopia umowy o pracę z 17.07.2011 r. (k. 300)
- kopia protokołu przekazania pomieszczenia (k.475)
- zeznania K. F. (k.148v-149)
- zeznania T. K. (k.149)
- zeznania B. F. (k.149v-150)
- zeznania J. M. (1) (k.379v-380)
- zeznania A. B.(k.380)
- przesłuchanie R. M. w charakterze powoda (k.422-423v, k.462-463)

W dniu 10 czerwca 2011 r. strona pozwana zwróciła się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Oddział we W., z wnioskiem o przeprowadzenie kontroli zwolnienia lekarskiego powoda, gdyż według jej ustaleń powód w trakcie zwolnienia lekarskiego podjął pracę zarobkową w firmie (...) Sp. z o.o. Pismem z 21 czerwca 2011 r. strona pozwana ponownie wystąpiła z takim wnioskiem.

Powód nie stawiał się na badania do lekarza orzecznika ZUS w dniach 6 lipca 2011 r. i 12 lipca 2011 r. Wezwania do stawienia się na badaniach nie zostały podjęte mimo awizowania ich. ZUS dokonał kontroli dokumentacji medycznej powoda za okres wystawionych zwolnień i nie zakwestionował zasadności udzielenia tychże zwolnień.

Dowody:

- kopia pisma strony pozwanej z 9.06.2011 r. (k.114)
- kopia pisma strony pozwanej z 21.06.2011 r. (k.116)
- kopia pisma ZUS z 27.06.2011 r. (k.115)
- kopia pisma ZUS z 12.07.2011 r. (k.117)
- kopia akt ZUS nr (...)

Powód był dla strony pozwanej pracownikiem bardzo cennym, z uwagi na doświadczenie zawodowe i dobre wyniki sprzedażowe osiągane przez kierowany przez niego dział. Odejście powoda oraz podległych mu handlowców spowodowało znaczne utrudnienia dla strony pozwanej w organizacji sprzedaży.

Dowody:

- zeznania D. Ś. (k.235-236)
- zeznania D. B. (2) (k.334)
- zeznania M. G. (2) (k.334v-335)
- zeznania P. M. (k.235)
- przesłuchanie T. P. (1) w charakterze strony pozwanej (k.463, k.482)

Pismem z dnia 22 czerwca 2011 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na: (1) braku lojalności wobec pracodawcy oraz nagannym zachowaniu, tj. świadomym i zaplanowanym działaniu, zmierzającym do zmiany pracodawcy na prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do pracodawcy, tj. firmy (...) Sp. z o. o. z siedzibą w M., z jednoczesnym zorganizowaniem przejścia do tej firmy trzech innych pracowników działu, mających dostęp do bazy klientów, co stworzyło istotne zagrożenie interesów pracodawcy; (2) wykorzystaniu zwolnienia lekarskiego, niezgodnie z jego przeznaczeniem, tzn. wykonywanie w tym czasie pracy na rzecz innego pracodawcy - firmy (...) Sp. z o.o., co zostało stwierdzone protokołami kontroli pracodawcy w dniu 13 czerwca 2011 r., 14 czerwca 2011 r. oraz 22 czerwca 2011 r.

Dowody:

- pismo z 22.06.2011 r. (w aktach osobowych powoda)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było uzasadnione, gdyż strona pozwana nie przedstawiła dowodów, które potwierdzałyby w sposób stanowczy, że zachodziły okoliczności powołane przez nią w uzasadnieniu rozwiązania stosunku pracy z powodem.

Sąd ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie w oparciu o przedstawioną przez strony dokumentację dotyczącą przebiegu zatrudnienia powoda, w oparciu o kopie akt ZUS, jak również w oparciu o dokumentację dotyczącą organizacji biura przy ul. (...) przez (...) Sp. z o.o. Za wiarygodne uznał również dowody z wydruków korespondencji elektronicznej powoda i jego podwładnych, protokoły z kontroli przeprowadzonych w czerwcu 2011 r. w celu ustalenia, czy powód prawidłowo wykorzystuje zwolnienie lekarskie, jak też z billingów dotyczących telefonu służbowego powoda.

Oceny zeznań świadków oraz stron Sąd dokonał w kontekście całego materiału dowodowego. Zeznania świadków: K. F., T. K., B. F., J. M. (2), A. B. oraz powoda R. M., Sąd uznał za w znacznej mierze wiarygodne, albowiem były one jasne, konsekwentne i logiczne, a ponadto pomimo drobnych nieścisłości były zbieżne ze sobą, wzajemnie się pokrywały i uzupełniały zgromadzone w sprawie dowody w postaci dokumentów. Przede wszystkim należy wskazać, że znaczna część okoliczności powołanych przez stronę pozwaną okazała się w toku postępowania niesporna. Powód potwierdził, że jeszcze w okresie zatrudnienia u strony pozwanej poszukiwał pracy i prowadził rozmowy w tym zakresie z (...) Sp. z o.o., że zamierzał podjąć pracę w nowoutworzonym biurze tej firmy we W. niezwłocznie po rozwiązaniu za porozumieniem stron łączącej go ze stroną pozwaną umowy o pracę, że korzystał w okresie wypowiedzenia z pojazdu i telefonu udostępnionego mu przez przyszłego pracodawcę i że bezzwłocznie po zwolnieniu go w trybie dyscyplinarnym i po zakończeniu okresu zwolnienia lekarskiego podjął pracę w (...) Sp. z o.o. Powód potwierdził też, że w czasie zwolnienia lekarskiego był incydentalnie w biurze przy ul. (...). Zeznania świadków A. J. (1), P. F. (2), I. D., P. M., D. Ś. oraz M. G. (1) Sąd uznał za w znacznej mierze wiarygodne, z tym wszakże ograniczeniem, że przydatne były one jedynie w takim zakresie, w jakim odnosiły się do faktów zaobserwowanych przez świadków, nie zaś w odniesieniu do

ich subiektywnej interpretacji tych faktów. Stąd też Sąd odmiennie od świadków ocenił takie okoliczności, jak np. fakt podjęcia przez powoda zatrudnienia w konkurencyjnej firmie jeszcze w okresie wypowiedzenia.

Zeznania świadka D. B. (2) Sąd uznał za przydatne jedynie w bardzo ograniczonym stopniu. Świadek ten nie potwierdził w sposób stanowczy okoliczności, które ujawnił w sporządzonej przez siebie notatce służbowej (k.159). Notatka ta została sporządzona po rozwiązaniu z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia, na wyraźną sugestię pracodawcy, co świadek – nie będący obecnie pracownikiem strony pozwanej – wskazał w swoich zeznaniach (k.334). Świadek zeznał, że pracodawca oczekiwał od niego, że notatka będzie świadczyła na korzyść strony pozwanej. Była ona sporządzona na potrzeby procesu. Sąd miał również na uwadze, że świadek został zatrudniony w maju 2011 r. i nie miał żadnej bezpośredniej wiedzy na temat przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powodem. Natomiast jego obserwacje co do „przejmowania” klientów strony pozwanej przez powoda na rzecz konkurencji są o tyle nieprzydatne, że świadek zeznał, że nie potrafi umiejscowić w czasie rozmów, które tego dotyczyły. Wskazał jedynie, że było to raczej w czerwcu lub lipcu, gdyż wcześniej nie miał czasu, aby się tymi sprawami zajmować. Skoro informacje o tym, że powód kontaktuje się z klientami strony pozwanej mogły pochodzić np. z lipca 2011 r., to nie można wykluczyć, że dotyczyły już okresu, gdy powód bezsprzecznie nie był pracownikiem strony pozwanej.

Również zeznania świadków A. J. (2), D. T. oraz M. M. (1) były w ocenie Sądu nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy, albowiem nie posiadali oni żadnej konkretnej wiedzy na temat przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powodem, zaś ich zeznania dotyczyły okoliczności, które nie były powołane w oświadczeniu pracodawcy i nie mogły w niniejszej sprawie uzasadniać rozwiązania stosunku pracy. Jeśli chodzi o świadka M. M. (1), dodatkowo zaznaczyć trzeba, że jako radca prawny zatrudniany przez stronę pozwaną był związany tajemnicą zawodową, w związku z czym skorzystał z uprawnienia do nieskładania zeznań w zakresie objętym tą tajemnicą.

Jeśli chodzi o dowód z przesłuchania w charakterze strony pozwanej T. P. (1), w ocenie Sądu był on wiarygodny tylko w zakresie, w jakim korespondował z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie. Wskazać należy przede wszystkim, że wiele okoliczności, na które powołała się strona pozwana, pojawiło się dopiero w zeznaniach jej przedstawiciela. Relacja ta co do wielu wątków sprawy ma charakter powtarzanych plotek, zasłyszanych z bliżej niesprecyzowanych źródeł bądź też od osób, które w sprawie nie były powoływane w charakterze świadków, mimo że możliwość taka istniała. Znaczna część twierdzeń strony pozwanej nie znalazła żadnego potwierdzenia w oferowanych przez nią dowodach. Przypomnieć w tym miejscu wypada, że dowód z przesłuchania stron jest dowodem posiłkowym, służącym wyjaśnieniu takich wątpliwości co do stanu faktycznego, których strony i Sąd nie są w stanie wyjaśnić w oparciu o inne dowody. Nie jest to natomiast dowód mający zastąpić inne dowody w sprawie, którego przeprowadzenie zwalnia stronę z obowiązku wykazywania swoich twierdzeń w inny sposób.

Na podstawie art. 227 k.p. Sąd oddalił (k.333v, k.421) wnioski dowodowe dotyczące przedstawienia dokumentacji dot. umów zawartych w marcu i kwietniu 2011 r. oraz złożonych w tym okresie zamówień, a także o zwrócenie się do spółek wymienionych w piśmie powoda z 12.12.2011 r. i nadesłanie przez nie dokumentacji dot. zamówień; zobowiązania strony pozwanej do przedstawienia wykazu logowań i wylogowań powoda i korespondencji służbowej powoda w okresie 22-25.03.2011 r.; z kopii notatnika powoda (k.362-365); z kopii wyciągu z rachunku bankowego powoda z 28.03.2011 r. (k.361); z kopii wniosku urlopowego powoda z 18.03.2011 r., z kopii faktury z 23.03.2011 r., z wydruku wiadomości elektronicznej z 22.03.2011 r., z kopii dokumentacji oraz korespondencji elektronicznej dot. premii motywacyjnych (k.352); albowiem dowody te nie dotyczą okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd oddalił też wnioski dowodowe zmierzające do uzyskania od operatorów telekomunikacyjnych danych osobowych abonentów, z którymi kontaktował się powód, gdyż przepisy procedury cywilnej nie przewidują możliwości zwolnienia operatora z tajemnicy telekomunikacyjnej. Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego uwzględnił jedynie w niewielkim stopniu również szereg innych dowodów zaofiarowanych przez strony, dotyczyły one bowiem, jak wynikało z ustaleń poczynionych przez Sąd, bądź to faktów i okoliczności o niewielkim znaczeniu dla sprawy, bądź to okoliczności, co do których strona pozwana utraciła możliwość powoływania w związku z niewskazaniem ich w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dotyczy to m.in. części korespondencji mailowej, rejestru wydrukowanych raportów, wykazu usuniętych ofert handlowych, dokumentacji dotyczącej wykonywania

przez powoda obowiązków oraz wynegocjowanych przez stronę pozwaną kontraktów. Zaoferowane dowody w żaden sposób nie mogły uzasadniać wskazanych na piśmie przyczyn rozwiązania stosunku pracy.

Podstawę prawną żądania powoda stanowi art. 56 § 1 kodeksu pracy [dalej: k.p.], zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Wysokość odszkodowania wynika z art. 58 zd. 1 k.p., który stanowi, że przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powód kwestionował zasadność rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując, że przyczyna podana przez pracodawcę w rzeczywistości nie zachodziła – i w oparciu o taki zarzut wniósł o przyznanie mu odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Dopuszczalność rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia ustawodawca uregulował w art. 52-53 k.p. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi żadnych wątpliwości że jest to tryb o charakterze nadzwyczajnym, w związku z czym powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością, tylko w razie rażących i oczywistych uchybień pracownika. Co do zasady niewywiązywanie się przez pracownika z obowiązków pracowniczych uzasadnia jedynie wypowiedzenie mu umowy, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może nastąpić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie dotyczy **podstawowych** obowiązków pracownika, a ponadto ma charakter **ciężki**. Nie może to być więc zwykłe, powszechnie spotykane i mniej istotne uchybienie obowiązkowi, nie może to być także uchybienie obowiązkowi niestanowiącym zasadniczego elementu stosunku pracy, czy też obowiązkowi o mniejszej doniosłości. W orzecznictwie podnosi się nadto, że zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, w szczególności co do zasady powinno być związane z **zawinionymi** uchybieniami pracownika. Jak słusznie wskazuje Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działaniu lub zaniechaniu) można przypisać złą wolę (winę umyślną) lub rażące niedbalstwo (tak np. Sąd Najwyższy w wyroku z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000/20/746 albo w wyroku z 21.06.2005 r., II PK 305/04, Lex nr 155985). Uchybienie obowiązkowi pracowniczym wiążące się z niewielkim stopniem zawinienia nie może uzasadniać rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, nawet gdy ma charakter ciężki i dotyczy obowiązków podstawowych. Istotne jest również, że co do zasady przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze – takie, które spowodowały **zagrożenie interesów** lub **istotną szkodę w mieniu pracodawcy**, jeżeli przy tym można przypisać pracownikowi niesumienność, nierzetelność, nieuczciwość albo nielojalność (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana **przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy**. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób **konkretny, jasny i zrozumiały**; powinna być to rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia **nie budziła wątpliwości** (w szczególności – u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.03.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002/24/595). Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być ponadto określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001/9/313). Ocena prawidłowości zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia jest dokonywana przez Sąd **jedynie w granicach przyczyn podanych pracownikowi** przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Pracodawca nie ma zatem możliwości powoływania się przed sądem pracy na inne, niż wskazane w jego oświadczeniu, przyczyny przemawiające za słusnością rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Co do zasady nie ma też możliwości doprecyzowania i konkretyzowania zbyt ogólnikowo lub lakonicznie wskazanej przyczyny rozwiązania umowy (z wyjątkiem sytuacji, gdy pracownik, na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w chwili składania mu oświadczenia przez pracodawcę

powinien wiedzieć, do jakich faktów i zdarzeń nawiązuje podana mu przyczyna). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia będzie prawidłowe, gdy **wskazana w oświadczeniu** pracodawcy przyczyna obiektywnie istniała w chwili jego składania, a ponadto w okolicznościach sprawy mogła uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy.

Z wskazanych wyżej przyczyn Sąd ograniczył zakres badania przyczyn rozwiązania z powodem stosunku pracy do okoliczności wprost wskazanych w oświadczeniu pracodawcy z 22.06.2011 r. W piśmie tym jako przyczyny zwolnienia powoda wskazano brak lojalności wobec pracodawcy oraz naganne zachowanie powoda polegające na świadomym i zaplanowanym działaniu, zmierzającym do zmiany pracodawcy na prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do pracodawcy, tj. (...) Sp. z o. o. z siedzibą w M., z jednoczesnym zorganizowaniem przejścia do tej firmy trzech innych pracowników działu, mających dostęp do bazy klientów, co stworzyło istotne zagrożenie interesów pracodawcy. Wskazano ponadto na wykorzystanie przez powoda zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem, tzn. wykonywanie w tym czasie pracy na rzecz innego pracodawcy, tj. (...) Sp. z o.o.

Ocenie Sądu nie podlegały natomiast pozostałe przedstawione przez stronę pozwaną zarzuty, podnoszone dopiero w toku niniejszego postępowania, a odnoszące się chociażby do mających mieć miejsce działań powoda zmierzających do „przejęcia” kluczowych kontrahentów strony pozwanej, polegających na drukowaniu raportów dotyczących obrotów, przesyłaniu na prywatną skrzynkę pocztową wiadomości zawierających dane kontrahentów strony pozwanej, kasowaniu ofert handlowych, wprowadzaniu w błąd klientów strony pozwanej odnośnie zaprzestania przez nią sprzedaży części asortymentu. Za niczym nieuzasadnione i podnoszone na użytek niniejszego postępowania należy uznać twierdzenia strony pozwanej, jakoby wskazując dodatkowe przyczyny rozwiązania stosunku pracy jedynie skonkretyzowała przyczyny wskazane w oświadczeniu woli. Strona pozwana nie wykazała, aby powodowi te okoliczności były znane – jako przyczyny decyzji pracodawcy – w chwili składania mu oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Jeżeli na skutek wadliwego sformułowania przyczyn rozwiązania stosunku pracy, pracownik nie ma pełnej orientacji w powodach zakończenia tego stosunku, Sąd nie jest zobligowany ani nawet uprawniony rozstrzygać o kwestiach nie stanowiących (zgodnie z wiedzą pracownika powziętą w oparciu o oświadczenie pracodawcy i okoliczności sprawy) przyczyn rozwiązania stosunku pracy.

Przypomnieć w tym miejscu trzeba, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy, w związku z czym ocena konkretyzacji przyczyn wskazanych w oświadczeniu woli musi być dokonywana przez Sąd w sposób bardziej rygorystyczny, niż w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, będącego zwyczajnym sposobem ustania stosunku pracy. Nie jest dopuszczalne, aby pod pretekstem rzekomej „konkretyzacji przyczyn” pracodawca niejako uzupełniał oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia o inne przyczyny, mające uzasadniać decyzję pracodawcy, które nie zostały w sposób jasny wskazane w pisemnym oświadczeniu woli i nie wynikają nawet pośrednio z jego treści. Na uwagę zasługuje również fakt, że strona pozwana posiada wyspecjalizowaną komórkę zajmująca się sprawami pracowniczymi, trudno zatem przyjąć, iż przy formułowaniu przyczyn rozwiązania stosunku pracy pominęłyby jakieś istotne okoliczności, w sytuacji kiedy posiadałaby o nich w tym czasie stosowną wiedzę. Stąd też nawet gdyby dać wiarę stronie pozwanej, że o wszystkich powołanych przez nią faktach dowiedziała się w okresie wypowiedzenia, a nie już po zwolnieniu powoda, to i tak nieujawnienie tychże faktów w oświadczeniu z 22.06.2011 r. uniemożliwiło skuteczne powołanie się na nie w niniejszym postępowaniu.

Jak wynika z przesłuchania powoda oraz przedstawionych przez stronę pozwaną wydruków wiadomości elektronicznych z załącznikami (k.43-68), powód w okresie bezpośrednio poprzedzającym złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę dysponował wrażliwymi dla strony pozwanej informacjami, w postaci wydruków danych klientów, jak również w postaci wzorów umów oraz w postaci zapytań ofertowych, których kopie przesłał ze swojego maila służbowego (...) na prywatny adres poczty elektronicznej (...) bądź też otrzymał od podwładnych na adres prywatny. Okoliczności te nie zostały jednak powołane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, mimo że wiedział o nich w tym czasie. Niezależnie więc od tego, czy wejście przez powoda w posiadanie tych danych miało na celu przekazanie ich konkurencji i czy stanowiło celowe działanie w złej wierze na szkodę pracodawcy, nie może być obecnie przedmiotem badania przez Sąd i nie może być uznane za zdarzenie uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak już bowiem wcześniej wskazano, pracodawca może

powoływać się przed Sądem pracy wyłącznie na te zarzuty, które wskazał w oświadczeniu rozwiązującym umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Ewentualna naganność działania powoda i spowodowana przez nią utrata zaufania pracodawcy mogłaby co najwyżej być uwzględniana na gruncie żądania przywrócenia do pracy – ale w niniejszej sprawie żądania takiego powód nigdy nie zgłosił, jednoznacznie wskazując, że nie widział i nie widzi możliwości dalszej współpracy ze stroną pozwaną, z przyczyn szeroko przez niego omówionych w toku postępowania. Ponadto zarzuty dotyczące naganności zachowania powoda mogłyby być analizowane w kontekście art. 8 k.p., jednak w ocenie Sądu skoro sam pracodawca świadomie i dobrowolnie odstąpił od powoływania się na te zdarzenia, rozwiązując umowę z powodem, to bezprzedmiotowe jest powoływanie się na nie dopiero na etapie postępowania sądowego. Poza tym z przedstawionego przez stronę pozwaną raportu dot. wydruku danych generowanych przez system informatyczny strony pozwanej (k.172-179) wynika, że powód w czasie zatrudnienia w regularny sposób drukował różne zestawienia dotyczące sprzedaży, klientów i obrotów, zatem teza, że tym razem wydrukował je w celu przekazania konkurencji, oparta jest tylko na domniemaniach i subiektywnych podejrzeniach względem powoda. Warto też zaznaczyć, że okoliczności faktyczne, na które powołuje się strona pozwana – a mianowicie, że wydruk obejmował dane, których dotychczas powód nigdy nie drukował, i to dane bardzo obszerne – nie wynika z przedstawionych wydruków z systemu.

Co do rzekomego informowania przez powoda klientów strony pozwanej o zaprzestaniu przez nią sprzedaży pewnych towarów i skutecznego nakłaniania tych klientów do przejścia do konkurencji, Sąd również uznał, że przyczyna tego rodzaju nie została wskazana w oświadczeniu pracodawcy. Niezależnie od tego zauważyć wypada, że zeznania D. B. (2), które miały potwierdzić, że zaszyły okoliczności wskazane w notatce z k.159, a więc że w okresie od 15 maja 2011 r. do 15 czerwca 2011 r. uzyskiwał od klientów informacje, że powodem braku dalszych zamówień siatek zgrzewanych jest powiadomienie ich przez powoda o zaprzestaniu przez (...) S.A. sprzedaży w/w produktów, nie byłyby przydatne przy ustalaniu tych okoliczności, z przyczyn szerzej omówionych na wstępie, a to z powodu sporządzenia notatki na wyraźną sugestię pracodawcy, na potrzeby procesu, w sytuacji, gdy świadek zaprzeczył temu, aby w w/w okresie zajmował się tego typu kontaktami handlowymi. Świadek wskazał, że informacje o tym, że strona pozwana miałaby zaprzestać sprzedaży pewnych towarów, uzyskał od klientów, który mówili ogólnie, że usłyszeli o tym od „poprzedniej ekipy”; żaden z klientów nie wskazywał wprost na powoda. Nadto świadek wskazał, że takie rozmowy mogły mieć miejsce w okresie czerwiec/lipiec 2011 r., zachodzi zatem uzasadnione podejrzenie, że powód „podbierał” stronie pozwanej klientów już w okresie, gdy nie był u niej zatrudniony.

Niezależnie zatem od tego, że powyższe zachowania – o ile faktycznie miałyby miejsce i zostałyby podjęte w interesie konkurencyjnej firmy w czasie zatrudnienia u strony pozwanej – uzasadniałyby zwolnienie powoda na podstawie art. 52 k.p., Sąd nie brał ich pod uwagę przy badaniu zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Z kolei jeśli chodzi o przyczyny wprost wskazane w oświadczeniu pracodawcy, Sąd uznał, że nie dawały one podstaw do zwolnienia powoda. Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn spoczywał na stronie pozwanej, podobnie jak i ciężar wykazania, że przyczyny te były uzasadnione. Jeśli natomiast chodzi o stopień konkretyzacji tych zarzutów, był on – wbrew temu co wywodził powód – dostateczny. W okolicznościach sprawy zbędne było wskazywanie przez stronę pozwaną w jaki sposób oraz kogo powód namówił do zmiany pracodawcy, skoro nawet bez tych informacji zarzut pracodawcy powinien być dla powoda w okolicznościach sprawy dostatecznie zrozumiały. Także w pozostałym zakresie zarzuty pracodawcy nie powinny budzić u powoda większych wątpliwości, gdyż znane mu fakty jednoznacznie wskazywały, co dokładnie zarzuca mu strona pozwana.

Pierwszy z zarzutów dotyczył świadomego i zaplanowanego działania, zmierzającego do zmiany dotychczasowego pracodawcy na prowadzącego działalność konkurencyjną, tj. (...) Sp. z o. o. z siedzibą w M., z jednoczesnym zorganizowaniem przejścia do tej firmy trzech innych pracowników działu. Jak już wskazano, powód nie przeczył temu, aby poszukiwał pracy u konkurencji strony pozwanej i pracę taką podjął; nie przeczył również temu, że w okresie wypowiedzenia warunki jego przejścia do (...) Sp. z o.o. były już uzgodnione. Sąd nie dał wiary powodowi, gdy wywodził on, że decyzję o wypowiedzeniu podjął dopiero w kwietniu 2011 r., pod wpływem „impulsu”, przeczą temu bowiem wydruki korespondencji mailowej, billingi i zeznania J. M. (1) i A. B.. Z dowodów tych wynika jasno, że powód co najmniej od marca 2011 r. nosił się z zamiarem odejścia do konkurencyjnej firmy i że w kwietniu zamiar

ten był na tyle skonkretyzowany, że powód poszukiwał mebli do nowego biura. Nie wpływa to jednak w żaden sposób na ocenę działań powoda.

Powód słusznie podnosi, że obowiązujące przepisy każdemu zapewniają wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, zaś wyjątki od tej zasady może określać ustawa (art. 65 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej). Na gruncie kodeksu pracy wyjątek od tej zasady ustanowiony został przepisami dotyczącymi zakazu konkurencji (art. 101¹ – 101⁴ k.p.). W toku postępowania dowodowego zostało ustalone, iż strony nie zawarły żadnej umowy o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy; wobec tego taki zakaz mógłby powoda obowiązywać – i to tylko w wąskim zakresie wynikającym z jego obowiązków wobec pracodawcy – tylko co do samego okresu zatrudnienia. Obowiązek zachowania lojalności wobec pracodawcy i niedziałania na jego szkodę nie nakazuje, aby pracownik nie podejmował prób przejścia do konkurencyjnej firmy, może tylko co najwyżej w pewnych szczególnych okolicznościach wykluczać podjęcie pracy w takiej firmie jednocześnie z zatrudnieniem u dotychczasowego pracodawcy.

W związku z powyższym zdaniem Sądu powód w żadnym razie nie był ograniczony w zakresie podjęcia innej pracy (nawet konkurencyjnej), po ustaniu zatrudnienia u strony pozwanej. Tym samym fakt samego tylko poszukiwania przez powoda innej pracy w okresie zatrudnienia u strony pozwanej nie może być uznawany za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a już na pewno nie jako ciężkie ich naruszenie. Strona pozwana podkreśla, iż zachowanie powoda naruszyło podstawowe obowiązki pracownicze polegające na lojalności wobec pracodawcy, jednakże całkowicie pomija okoliczności takiej, a nie innej decyzji powoda. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że po zmianie zarządu spółki doszło do zmiany polityki kadrowej strony pozwanej, która mogła rodzić u powoda obawy co do stabilności jego dalszego zatrudnienia oraz co do tego, czy pracodawca traktuje go w sposób w pełni lojalny. Tak strona pozwana, jak i świadkowie przez nią powołani po części zresztą przyznali, że z bliżej nieprecyzowanych przyczyn między powodem a przełożonym narastał konflikt i że dalsze pozostawanie powoda w firmie wynikało głównie z tego, że był jako pracownik cenny dla pracodawcy, nie zaś z tego, że strona pozwana nie miała zastrzeżeń do współpracy z powodem. W ocenie Sądu zachowanie pracownika, który czuje się niejako „zagrożony” i rozpoczyna w związku z tym starania mające na celu zmianę pracodawcy, nie jest w żaden sposób nieprawdopodobne albo niewiarygodne. Przeciwnie, zasady doświadczenia życiowego wskazują, że pracownik obawiając się utraty pracy zaczyna szukać, o ile ma taką możliwość, nowego zatrudnienia, dającego mu większą pewność i stabilność. Trudno uznać zachowanie pracownika, mające na celu zabezpieczenie na przyszłość źródła utrzymania, za naganne i nielojalne wobec pracodawcy; pracodawca nie ma prawa wymagać, aby pracownik narażał się na pozostawanie bez pracy i bezczynnie oczekiwał na zwolnienie go. To pracodawca ponosi ryzyko prowadzenia przez siebie niejasnej i nieczytelnej dla pracowników polityki personalnej, budzącej u pracowników zaniepokojenie co do trwałości ich zatrudnienia. Okoliczność, że strona pozwana w rzeczywistości nie zamierzała zwalniać powoda, była w sprawie nieistotna, skoro zachowanie pracodawcy wzbudziło u powoda obawę, że taki zamiar po stronie pracodawcy zaistniał.

W świetle dokonanych przez Sąd ustaleń, w szczególności wobec braku umowy o zakazie konkurencji, w żadnym razie fakt poszukiwania innej pracy nie może stanowić podstawy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Brak zawarcia takiej umowy może natomiast świadczyć, że informacje, do których dostęp miał powód, nie były dla strony pozwanej na tyle istotne i cenne, żeby wymagały umownego uniemożliwienia mu przejścia do konkurencyjnego przedsiębiorcy. Tym samym trudno oceniać zachowanie powoda, polegające na organizowaniu sobie możliwości zmiany pracodawcy, jako naganne czy też nacechowane nielojalnością. Przeciwnie, zachowanie takie mieści się w zupełności w normalnych, przyjętych kanonach postępowania w ramach gry rynkowej. Pracownik, który posiada wiedzę i umiejętności cenne dla konkurencyjnego pracodawcy ma pełne prawo skorzystać z oferty przejścia do innej firmy, a jeśli pracodawca chce wyłączyć taką możliwość, powinien to zrobić na drodze zawarcia umowy o zakazie konkurencji. W razie braku takiej umowy pracownik ma swobodę podjęcia zatrudnienia u dowolnego pracodawcy. Co więcej, oczywistym jest, że pracownik ma prawo szukać nowej pracy jeszcze przed utratą dotychczasowego zatrudnienia. Nie można oczekiwać od pracownika, że w pierwszej kolejności się zwolni, a dopiero później będzie szukał kolejnego zatrudnienia, ryzykując, że przed dłuższy lub krótszy czas będzie pozostawał bez środków utrzymania swojego i rodziny.

Natomiast w zakresie podjęcia pracy w (...) Sp. z o.o. przez podwładnych powoda należy wyraźnie zaznaczyć, że jak wynika z ich zeznań, decyzję tą podjęli samodzielnie bez żadnych nacisków ze strony powoda. To strona pozwana powinna wykazać dostępnymi jej środkami dowodowymi, że powód z własnej inicjatywy nakłaniał, namawiał czy też przekonywał podwładnych do przejścia wraz z nim do (...) Sp. z o.o. Żaden z przesłuchanych pracowników (K. F. – k.148v-149, T. K. – k.149, B. F. – k.149v-150) nie potwierdził, aby taka sytuacja miała miejsce. Świadkowie w spójny i konsekwentny sposób opisali motywy swej decyzji – wskazywali, że w sytuacji, gdy z pracy miał zrezygnować powód, oni również nie chcieli kontynuować współpracy ze stroną pozwaną. Świadkowie podkreślali, że z powodem dobrze się im współpracowało, natomiast jeśli chodzi o dalszą pracę po odejściu przez powoda z firmy - żywili obawy co do tego, jak może ona przebiegać i czy będzie dłużej trwała. Zaprzeczyli temu, aby do przejścia do (...) Sp. z o.o. namawiał ich powód i wskazali, że decyzja o odejściu z firmy była podjęta przez nich samodzielnie. Potwierdzili natomiast, że powód, gdy dowiedział się o ich decyzji, był zainteresowany tym, gdzie się zatrudnią, a także polecił ich kierownictwu (...) Sp. z o.o.

K. F. zeznał (k.148v): „Powód nie rozmawiał ze mną przed rozwiązaniem stosunku pracy odnośnie przejścia do firmy (...). (...) Powód nie miał nic wspólnego z moim wypowiedzeniem stosunku pracy ze stroną pozwaną – to była moja indywidualna decyzja”. Wskazał następnie: „powód był dla nas autorytetem, darzyliśmy go szacunkiem, dobrze nam się współpracowało. (...) Już jakiś czas wcześniej u strony pozwanej z naszych spostrzeżeń wynikało, że niezbyt dobrze się w firmie dzieje, widzieliśmy, że nasz przełożony ma konflikt ze swoim przełożonym. Praca nie była już tak efektywna jak wcześniej. Kiedy powód stwierdził, że będzie składał wypowiedzenie, to my nie widzieliśmy sensu dalszej pracy u pozwanego bez powoda. Dostaliśmy propozycję pozostania u strony pozwanej w pracy, a my jako powód odejścia powiedzieliśmy, że nie chcemy w przyszłości pracować bez powoda” (k.149). Jeśli chodzi o zatrudnienie w (...), świadek przyznał, że nie miał przerwy w zatrudnieniu i płynnie przeszedł do nowego pracodawcy (k.148v). Wyjaśnił, że doszło do tego w następujący sposób: „kiedy przebywałem już w okresie wypowiedzenia, zadzwonił do mnie bezpośrednio dyrektor handlowy z (...) i powiedział, że otrzymał informację, że my jesteśmy w okresie wypowiedzenia u strony pozwanej i zaproponował nam podjęcie po tym okresie współpracy”. Świadek potwierdził, że biuro przy ul. (...) było już przygotowane, gdy się zatrudnił w (...) Sp. z o.o. Zaprzeczył jednak temu, aby powód w nim w tym czasie pracował. Wskazał, że powód przyszedł do pracy w (...) Sp. z o.o. po pewnym czasie od zatrudnienia świadka i jego dwóch kolegów. Świadek potwierdził, że powód pojawiał się przed zatrudnieniem w biurze przy ul. (...), jednak zdaniem świadka wizyty te miały charakter wyłącznie towarzyski.

Zeznania podobnej treści złożył T. K.. Wyjaśnił on (k.149): „Ze słyszenia wiem, że powód nas namawiał na zmianę pracy, ale wiem to ze słyszenia. Mnie osobiście powód nie namawiał do zmiany pracy. (...) Nie mam wiedzy czy powód namawiał innych pracowników do zmiany pracy. (...) Ja złożyłem wypowiedzenie u strony pozwanej dlatego, że dostałem lepsze warunki finansowe w firmie, w której pracował mój ojciec. To nie jest firma (...). O możliwości pracy w (...) powiedział mi K. F.. Razem z panem F. pojechaliśmy na spotkanie do tej firmy, zaproponowali nam warunki pracy, a że dobrze mi się z panem F. pracowało, zdecydowaliśmy się na pracę w tej firmie. (...) Powód nie pośredniczył w przyjmowaniu mnie do (...)” Także i ten świadek zdecydowanie zaprzeczył temu, aby powód pracował w (...) w okresie, który wskazała strona pozwana. Wskazał, że powód przyszedł do pracy po upływie około dwóch miesięcy po nim, zaś jego wcześniejsza bytność przy ul. (...) miała charakter towarzyski, gdyż przyjechał odwiedzić swoich byłych podwładnych.

Świadek B. F. opisał okoliczności swojego odejścia z firmy w sposób podobny do K. F.: „Przed rozwiązaniem umowy o pracę ze stroną pozwaną powód nie rozmawiał ze mną o podjęciu pracy w (...). Słyszeliśmy jedynie o tej firmie. Nic mi nie wiadomo na temat, czy powód z kimkolwiek innym rozmawiał o przejściu do (...). (...) Ja złożyłem wypowiedzenie umowy o pracę z pozwanym, po tym jak dowiedzieliśmy się, że powód złożył wypowiedzenie. Z tego co wiem, panowały niezbyt przyjemne relacje powoda z pozostałymi osobami z działu handlowego – niektóre osoby z działu handlowego dążyły do tego by się powoda pozbyć. Chodziły też informacje, że nowy prezes ma zamiar obsadzać swoimi pracownikami osoby już pracujące w naszym dziale. Obawiałem się stratę pracy, to był główny powód mojego odejścia. Koledzy z działu i powód mówili mi o tym, że mogą być zmiany. Ja zacząłem szukać nowej pracy pod koniec kwietnia. Dyrektor handlowy z firmy (...) kontaktował się ze mną telefonicznie na początku maja i złożył mi propozycję

pracy (...) Oni przedstawili mi o wiele lepsze warunki, niż miałem do tej pory. Ja pytałem się skąd pan M. ma mój numer telefonu i on powiedział, że od powoda, który mnie im zarekomendował. (...) Pan F. i pan K. mieli podobny powód odejścia z pracy co ja. (...) Ja napisałem w oświadczeniu, że nieciekawie dzieje się w dziale i że ja nie chcę pracować bez powoda”. Także i ten świadek wskazał, że powód został zatrudniony w (...) po nim; zaznaczył, że miało to miejsce po tym, jak powoda zwolniono dyscyplinarnie. Świadek wskazał, że powód parę razy odwiedził biuro przy ul. (...), ale były to zdaniem świadka nieformalne wizyty o charakterze towarzyskim – powód rozmawiał z kolegami z C., pił kawę. Nie podejmował w tym czasie żadnych decyzji o charakterze kierowniczym, mimo że biuro już działało i byli w nim zatrudnieni pracownicy.

Warto w tym miejscu wskazać, że również z zeznań D. Ś. i M. G. (1) wynika, że w chwili wypowiedzania umów o pracę wszyscy trzech pracownicy mówili wprost, że przyczyną ich rezygnacji jest fakt, że powód się zwolnił i że nie widzą swojej dalszej pracy w firmie z nowym przełożonym. D. Ś. wskazała (k.235-236), że pracownicy powiedzieli, że „skoro ich szef odchodzi, to oni odchodzą razem z nim” oraz że w okresie wypowiedzenia w czasie rozmów z prezesem strony pozwanej przekazali, że „mają pracę, że odchodzą z powodem, i że bez niego nie chcą pracować”. Z kolei M. G. (1) wskazała, że pracownicy stwierdzili, że „pracują z kierownikiem, i że jak nie będzie tu kierownika, nie będzie miał kto o nich walczyć” (k.334v). Zeznała też, że T. K. powiedział jej, że „będzie pracował w firmie swego ojca, i że kolegom też załatwi nam pracę”.

Twierdzenia strony pozwanej, jakoby obawy pracowników były bezpodstawne i jakoby ich zachowanie było nielogiczne, gdyż osoba która boi się stracić pracę, nie rezygnuje z niej dobrowolnie, nie zasługują na wiarę. Po pierwsze, zdaniem Sądu nie można wykluczyć sytuacji, gdy pracownik – dostrzegając w konkretnym momencie możliwość znalezienia innej pracy – wykorzystuje tę okazję, właśnie dlatego, że obawia się, że gdy pracodawca go zwolni, takiej szansy może nie mieć. Sąd nie dał wiary powodowi, że podwładni nie wiedzieli, że planuje on przejście do (...) Sp. z o.o. oraz że będzie we W. organizował biuro tej firmy. Poza tym, jak wynika z zeznań świadków, spodziewali się oni, że ojciec jednego z nich załatwi im zatrudnienie w firmie, w której był w tym czasie prokurentem. Wynika stąd, że w tym konkretnie momencie mieli realną możliwość poszukiwania nowego zatrudnienia – co nie musiałyby mieć miejsca gdyby zwolnieni zostali w okresie późniejszym, w momencie wybranym przez pracodawcę. Obawa przed niestabilnością zatrudnienia lub przed pogorszeniem jego warunków jest jednym z czynników wpływających na wybór pracodawcy i strona pozwana musiała się liczyć z tym, że może spowodować odejście pracowników.

Warto w tym miejscu przypomnieć, że w sprawie poza sporem pozostawało, że prezes zarządu strony pozwanej dokonał ingerencji w premie przyznane podwładnym powoda, co mogło dla pracowników stanowić niepokojący sygnał co do intencji pracodawcy i tego, w jaki sposób ocenia ich pracę. Nadto, jak wynika z zeznań D. Ś. (k.235v), wszyscy trzech pracownicy były zatrudnieni na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony, a więc nie dysponowaliby w praktyce żadnymi środkami polemiki z decyzją pracodawcy o wypowiedzeniu im stosunku pracy, zaś okres wypowiedzenia w ich przypadku był relatywnie krótki.

Wobec powyższego zdaniem Sądu równie prawdopodobna była wersja podana przez stronę pozwaną, tj. że powód nakłonił podwładnych do przejścia wraz z nim do nowej firmy, dzięki czemu od razu miał „obsadzony” oddział we W. zaufanymi pracownikami, jak i wersja podana przez powoda, tj. że podwładni widząc złą atmosferę w firmie samodzielnie, pod wpływem impulsu w postaci decyzji powoda, zrezygnowali z zatrudnienia u strony pozwanej, nie kierując się jego namowami, lecz własną oceną pracodawcy. Ciężar wykazania, że zachodziła pierwsza sytuacja, spoczywał na stronie pozwanej. Zaoferowane przez nią dowody nie potwierdziły, aby istotnie to wskutek celowych, świadomych działań powoda doszło do zwolnienia się jego trzech podwładnych. Owszem, żaden z nich nie ukrywał, że to decyzja powoda skłoniła ich do zwolnienia się, jednak wynikało to raczej z ich osobistych dobrych stosunków z powodem i jednocześnie złych prognoz co do dalszej pracy po jego zwolnieniu, aniżeli z namów powoda i jego starań o przejście pracowników dla konkurencji.

Z zeznań powoda wprawdzie wynika, że polecił on swoich podwładnych (...) Sp. z o.o., co potwierdzają również zeznania świadka J. M. (1) oraz A. B., jednakże nie podejmował żadnych decyzji co do ich zatrudnienia, a swoje rekomendacje co do tych pracowników przedstawił firmie (...) już po złożeniu przez podwładnych oświadczeń woli

o rozwiązaniu umów o pracę ze strony pozwanej. Jednocześnie z zeznań świadków K. F., T. K. oraz B. F. wynika, że ich decyzja była niejako konsekwencją prowadzonej przez nowy zarząd polityki kadrowej i narastającego konfliktu powoda z nowym prezesem zarządu. W sytuacji kiedy powód złożył wypowiedzenie, w atmosferze pogłębiającej się niepewności co do dalszych losów swego zatrudnienia, nie widzieli oni już sensu dalszej pracy u strony pozwanej. Zresztą kwestę związaną ze zmianą pracy rozważali oni już wcześniej i, jak wynika z ich zeznań, początkowo mieli plany zatrudnienia w firmie, w której pracował ojciec jednego z nich, jednakże po złożeniu przez nich oświadczeń woli o rozwiązaniu stosunków pracy ze stroną pozwaną skorzystali z oferty przedstawionej im przez firmę (...) wskutek rekomendacji powoda, co miało miejsce dopiero na początku maja 2011 r. Zdaniem Sądu zachowanie powoda, który polecił swoich kolegów z pracy konkurencyjnemu pracodawcy nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Owszem, podejrzewać można, że powód najprawdopodobniej skorzystał z okazji, jaką dawała mu decyzja jego podwładnych, i wykorzystał ją dla swoich potrzeb, podsuwając (...) pomysł zatrudnienia ich. Niemniej jednak skoro strona pozwana nie wykazała, aby propozycja taka pojawiła się przed złożeniem przez pracowników oświadczeń o wypowiedzeniu stosunku pracy, nie można uznać, że powód naruszył obowiązek lojalności wobec pracodawcy. W sytuacji, gdy podwładni powoda wypowiedzieli stosunek pracy i w terminie 2 tygodni miało dojść do jego rozwiązania, a po rozwiązaniu nie wiązały ich umowy zakaz konkurencji, polecenie ich przez powoda firmie konkurencyjnej w żaden sposób nie stanowiło zachowania nielojalnego i sprzecznego z jego obowiązkami pracowniczymi – dotyczyło bowiem okresu, w którym i tak te osoby nie byłyby zobowiązane do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec strony pozwanej.

Okoliczność, że B. F., K. F. i T. K. przedstawili swoje pisma z 29.04.2011 r. powodowi celem potwierdzenia przyjęcia ich w imieniu strony pozwanej, jest w sprawie bez znaczenia i nie może świadczyć, jak tego chce strona pozwana, o złą woli powoda i nakłonieniu przez niego podwładnych do zwolnienia się i przejścia do konkurencji. Powód był przełożonym świadków i z ich punktu widzenia droga służbowa obejmowała przekazywanie oświadczeń skierowanych do pracodawcy oraz pochodzących od niego za pośrednictwem powoda. Pokwitowanie oświadczeń przez powoda nie wywoływało żadnych negatywnych skutków wobec strony pozwanej, skoro w tym samym dniu oświadczenia zostały przekazane do kadr i nie nastąpiło żadne opóźnienie w poinformowaniu pracodawcy o tym, że podwładni powoda zamierzają rozwiązać stosunek pracy. Pracodawca nie dysponował żadnymi środkami pozwalającymi mu na ubezpieczenie oświadczeń pracowników, w szczególności bez znaczenia dla skuteczności wypowiedzenia byłby brak zgody pracodawcy na taki sposób rozwiązania stosunku pracy lub odmowa przyjęcia oświadczeń pracowników. Tym samym, powód kwitując w imieniu pracodawcy przyjęcie pism świadków nie pozbawił strony pozwanej możliwości zapobieżenia odejściu pracowników – gdyż po prostu strona pozwana takiej możliwości nie miała. Warto też wskazać, że powód zwrócił pisma z 29.04.2011 r. świadkom, sugerując im aby ponownie rozważyli swoje decyzje; ostatecznie pisma te świadkowie złożyli w kadrach samodzielnie, a nie za pośrednictwem powoda, co potwierdzają zeznania D. Ś. (k.235v).

Już tylko na marginesie rozważań wypada wskazać, że samo zachowanie strony pozwanej względem powoda potwierdza zasadność obaw pracowników strony pozwanej, iż pracodawca może postępować wobec nich nielojalnie i w sposób nacechowany złą wolą. Jako przykład wskazać można takie zachowania pracodawcy, jak oddelegowanie powoda do pracy w miejscowości odległej o 2 godziny jazdy, bez wskazania mu zakresu obowiązków i bez powiadomienia go, w jaki sposób pracodawca wyobraża sobie świadczenie przez powoda pracy w G. (prezes strony pozwanej utrzymywał, że powodowi zapewniono by hotel na czas oddelegowania, ale nic takiego powodowi nie przekazano). Naganne było również wymuszenie na powodzie całodziennego oczekiwania w sekretariacie na decyzję prezesa zarządu, w sytuacji, gdy oczywistym było, że decyzja taka musiała być podjęta wcześniej. Dalej wskazać należy na opisane przez prezesa zarządu praktyki polegające na wykorzystywaniu prywatnych znajomości do uzyskania poufnych informacji o pracownikach, potwierdzony przez kolegów powoda fakt śledzenia go przez pracowników strony pozwanej, czy też opisane przez świadka D. B. i M. M. nakłanianie podwładnych do sporządzania notatek i oświadczeń obciążających inne osoby.

W ocenie Sądu również druga z przyczyn rozwiązania z powodem stosunku pracy, odnosząca się do korzystania przez niego ze zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem, tj. wykonywania w tym czasie pracy na rzecz innego pracodawcy, nie została potwierdzona w toku postępowania.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powód podjął zatrudnienie w (...) Sp. z o.o. dopiero 14.07.2011 r., co jednoznacznie wynika z zawartej umowy o pracę. Nastąpiło to po rozwiązaniu z nim umowy przez stronę pozwaną. Potwierdziły to zeznania nie tylko podwładnych powoda, lecz również A. B. i J. M. (1), którzy wskazali, że powód rozpoczął pracę z pewnym opóźnieniem, wynikającym z tego, że wbrew jego oczekiwaniom nie doszło do rozwiązania stosunku pracy ze stroną pozwaną za porozumieniem stron. Nadto potwierdza powyższy fakt dokumentacja medyczna – powód w wywiadzie w dniu 13.07.2011 r. poinformował psychiatrę, że od następnego dnia zaczyna pracę w nowej firmie. Ani osoby działające w imieniu (...) Sp. z o.o., ani psychiatra nie mieli powodów, aby przedstawiać powyższe fakty nieprawdziwie. Na marginesie zaznaczyć wypada, że w chwili przesłuchiwania A. Biedy i J. M. (1) powód nie był już pracownikiem (...) Sp. z o.o., nie było więc powodów, dla których osoby te miałyby celowo zeznawać w sposób korzystny dla niego i niezgodny z prawdą.

Powód na zwolnieniach lekarskich przebywał w okresie od 26.05.2011 r. do 13.07.2011 r., zaś stosunek pracy łączący go ze stroną pozwaną ustał w dniu 22.06.2011 r. W 13.06.2011 r. komisja wyznaczona przez pracodawcę skontrolowała prawidłowość wykorzystywania przez powoda zwolnienia lekarskiego i w tym celu udała się do niego do domu, jednakże nikogo nie zastała. Podobnie przedstawiała się sytuacja w przypadku kontroli przeprowadzonej w dniu 14.06.2011 r., jednakże w tym przypadku komisja zastała w domu żonę powoda, która nie wpuściła kontrolujących do mieszkania i oświadczyła mi, że powód śpi. Trudno zatem na tejże podstawie stwierdzić, iż w dniach 13 i 14.06.2011 r. powód wykonywała pracę na rzecz firmy (...) Sp. z o.o.

Natomiast w dniu 22.06.2011 r. w trakcie kontroli przeprowadzonej w lokalu (...) Sp. z o.o. we W. przy ul. (...) około godziny 11:00 kontrolujący zastali powoda w biurze spółki. Jednakże w ocenie Sądu, sam fakt obecności powoda w żaden sposób nie dowodzi jeszcze, że powód w tym czasie świadczył pracę. Z zeznań powoda, które zostały potwierdzone przez świadków K. F., T. K. oraz B. F. wynika, że powód przed zatrudnieniem w (...) Sp. z o.o. pojawiał się w biurze przy ul. (...), jednakże były to wizyty o charakterze bardziej towarzyskim, niż zawodowym, nie mające nic wspólnego z faktycznym wykonywaniem pracy. Z zeznań powoda wynika, że w okresie wypowiedzenia podjęta została ostateczna decyzja o zatrudnieniu się przez niego w (...) Sp. z o.o., w związku z czym w tym czasie spotykał się między innymi z prezesem zarządu tej spółki w celu omówienia warunków zatrudnienia i współpracy oraz grzecznościowo pomagał przy urządzeniu biura przy ul. (...) we W. – biura, co warto przypomnieć, które miało być jego biurem po upływie okresu wypowiedzenia.

Również używanie przez powoda telefonu komórkowego, czy też samochodu będącego w leasingu (...) Sp. z o.o. w żaden sposób nie dowodzi zależności służbowej. Z zeznań powoda wynika, że po wypowiedzeniu umowy o pracę uzgodnił wstępnie z prezesem (...) Sp. z o.o., że po rozwiązaniu stosunku pracy ze stroną pozwaną podejmie zatrudnienie w (...) Sp. z o.o.; jednocześnie zwrócił się z prośbą o użyczenie mu samochodu osobowego, albowiem w tym czasie nie posiadał żadnego samochodu. (...) Sp. z o.o. użyczyła powodowi samochód F. (...) przydzielony do użytku oddziału we W.. Pojazd ten powód używał do celów prywatnych i ponosił koszty jego użytkowania. Jednocześnie na każde żądanie pracowników (...) Sp. z o.o. musiał zwrócić samochód. Użyczenie mu samochodu w odczuciu powoda miało zagwarantować, że nie zmieni zdania w okresie wypowiedzenia i zgodnie z ustaleniami zatrudni się w (...) Sp. z o.o. Biorąc pod uwagę, że strona pozwana przyznała, że powód był bardzo cennym dla niej pracownikiem, takie zabiegi ze strony jej konkurencji mogą być poniekąd zrozumiałe.

Książka pobrań kluczy oraz protokół zdania lokalu również nie potwierdzają, że powód w spornym okresie był pracownikiem (...) Sp. z o.o. Umieszczenie go na liście osób upoważnionych do obioru kluczy nie jest niczym dziwnym, skoro w tym okresie było już pewne, że docelowo powód będzie zatrudniony w biurze przy ul. (...), a ponadto powód bezspornie angażował się w urządzenie tego biura. Także pobieranie i zdawanie przez powoda kluczy nie dowodzi, że był pracownikiem (...) Sp. z o.o. Zachowania takie ze strony powoda miały charakter incydentalny (w okresie ok. 2 miesięcy nastąpiły kilka razy), a ponadto w okresie rzekomego zatrudnienia u konkurencyjnego pracodawcy powód

w rzeczywistości przebywał u rodziny oraz na wyjazdach turystycznych z rodziną, co zresztą koresponduje z datami pobrań kluczy (powód przez większość czasu nie pobierał ani nie zdawał kluczy, bo po prostu nie było go we W.). Trudno przy tym dać wiary, że nowy pracodawca zwolniłby powoda z obowiązku świadczenia pracy (np. udzielając mu urlopu) w pierwszych tygodniach zatrudnienia, zwłaszcza w sytuacji, gdy do obowiązków powoda teoretycznie należałoby w tym czasie bieżące organizowanie nowego biura we W. i organizowanie pracy tworzonego oddziału.

Strona pozwana w toku procesu wskazywała, że pewne i wiarygodne informacje o podjęciu przez powoda zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. uzyskała bezpośrednio w tej firmie, do której jej pracownicy zadzwonili podając się za klientów i przekazano im dane kontaktowe do powoda. Jak jednak wynika z zeznań pracownika, który faktycznie zadzwonił do powoda, ten nie chciał z nim rozmawiać na tematy służbowe i poinformował go, że przekaże jego dane kontaktowe pracownikowi (...) Sp. z o.o. Takie zachowanie powoda koresponduje z jego oświadczeniem, że w tym czasie nie był jeszcze zatrudniony w (...) Sp. z o.o. Strona pozwana wywodziła ponadto, że o zatrudnieniu powoda dowiedziała się od osoby pracującej w (...) Sp. z o.o., którą z pracownikami C. łączyła prywatna znajomość. Osoba ta nie została powołana w charakterze świadka, nie mogła więc potwierdzić, zaprzeczyć lub uściślić informacji przekazywanych przez prezesa zarządu strony pozwanej. Pamiętać ponadto należy, że powód zgodnie z intencją (...) Sp. z o.o. miał być od razu zatrudniony u niej, a tylko działania strony pozwanej opóźniły możliwość zawarcia z powodem umowy o pracę. Wobec tego nawet jeśli plotki zrelacjonowane w toku przesłuchania przez stronę pozwaną istotnie do niej dotarły jeszcze w okresie wypowiedzenia powoda, mogło to wynikać nie tylko z tego, że faktycznie podjął on wówczas pracę u konkurencji, lecz również z tego, że został niejako „przedwcześnie” przedstawiony pracownikom (...) Sp. z o.o. jako nowy pracownik w sytuacji, gdy z przyczyn niezależnych od powoda i jego nowego pracodawcy powód nie mógł być przyjęty do pracy, a podpisanie z nim umowy ostatecznie się opóźniło.

Jeśli chodzi o zarzuty dotyczące tego, że powód w czasie zwolnienia lekarskiego wyjeżdżał do rodziny oraz w góry i do Czech, nie informując o tym pracodawcy i nie stawiając się na kontrole w ZUS, Sąd uznał, po pierwsze, że nie to było przedmiotem zarzutu stawianego powodowi w oświadczeniu rozwiązującym umowę o pracę, a po drugie, zarzuty te nie są zasadne. Pracownik pozostający na zwolnieniu lekarskim nie ma obowiązku świadczenia pracy, nie ma obowiązku pozostawania w dyspozycji pracodawcy, a pracodawca nie ma żadnej możliwości „odwołania” pracownika ze zwolnienia i zmuszenia go do powrotu do pracy. Wobec tego wiedza o tym, gdzie pracownik przebywa (czy jest to jego miejsce zamieszkania, szpital, sanatorium czy inne miejsce) nie jest mu do niczego potrzebna i nie ma prawa żądać od pracownika, aby na bieżąco go informował, gdzie zamierza się udać. Obowiązki pracownika ograniczają się do przekazywania pracodawcy przewidzianych przepisami prawa pracy informacji o czasie trwania i przyczynach nieobecności oraz do przedstawiania mu zwolnień lekarskich w odpowiednim terminie. Także twierdzenia pracodawcy, że pracownik w czasie zwolnienia lekarskiego nie ma prawa wyjeżdżać poza miejsce zamieszkania, np. w celach turystycznych, nie są do końca poprawne. Pracownik ma obowiązek powstrzymać się w okresie zwolnienia lekarskiego od takich działań, które są sprzeczne z celem tego zwolnienia, tj. negatywnie wpływają na możliwość powrotu do zdrowia. Nie zawsze wyjazd turystyczny będzie miał takie właśnie skutki. Powód logicznie wyjaśnił, z jakich przyczyn jego zdaniem nie miał obowiązku spędzać czasu leczenia w domu i dlaczego uznał, że pobyt w towarzystwie znajomych oraz wyjazdy poza W. miały dla niego znaczenie terapeutyczne. W ocenie Sądu okoliczności udzielenia powodowi zwolnień lekarskich przez lekarza z zakresu psychiatrii uprawniają do twierdzenia powoda w tym zakresie. Wbrew temu, co podnosi strona pozwana, nie jest wcale oczywiste, że osoba cierpiąca na zaburzenia adaptacyjne o charakterze depresyjno-lękowym, powstałe na tle sytuacji zawodowej, dla prawidłowego leczenia wymaga ciągłego pobytu w miejscu zamieszkania i pozostawania w kontakcie z pracodawcą. Przeciwnie, w ocenie Sądu wiarygodne są twierdzenia powoda, że lekarz zalecił mu – poza leczeniem farmakologicznym – również oderwanie się do problemów leżących u podłoża jego zaburzeń adaptacyjnych, na przykład poprzez wyjeżdżanie poza W.. Paradoksalnie zresztą działania zmierzające do podjęcia pracy w (...) Sp. z o.o. również poniekąd sprzyjały poprawie stanu zdrowia psychicznego powoda – co dobitnie potwierdzają zapiski psychiatry z ostatniego wywiadu w dniu 13.07.2011 r., gdy powód optymizmem i wyraźną poprawą samopoczucia zareagował na to, że strona pozwana go zwolniła dyscyplinarnie i że może podjąć pracę u nowego pracodawcy.

W czasie zwolnienia lekarskiego (podobnie jak wcześniej w czasie urlopu wypoczynkowego) powód wykonywał w interesie (...) Sp. z o.o. pewne czynności związane z organizacją biura przy ul. (...). W ocenie Sądu na gruncie zgromadzonego materiału dowodowego nie można przyjąć, że wiązało się to ze świadczeniem w spornym okresie pracy na rzecz tej firmy. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę pracę określonego rodzaju, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem. Drobne czynności wykonywane przez powoda w okresie zwolnienia lekarskiego, przed zatrudnieniem w (...) Sp. z o.o., nie mogą być uznane za wykonywanie obowiązków pracowniczych, albowiem nie były one wykonywane w sposób ciągły, powtarzający się, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę i za wynagrodzeniem. Takich okoliczności strona pozwana w żaden sposób nie wykazała.

Pojawia się w związku z tym pytanie, czy pomimo niepracowniczego charakteru czynności te mogły stanowić naruszenie obowiązku lojalności wobec strony pozwanej. Niezależnie bowiem od tego, czy powód wykonywał je jako pracownik, czy też wyłącznie „grzecznościowo”, były one poniekąd działaniem na rzecz i w interesie podmiotu konkurencyjnego wobec ówczesnego pracodawcy powoda. W okolicznościach sprawy nie było podstaw, aby uznać, że wykonywanie takich czynności stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych powoda. Po pierwsze, czynności te nie wyrządzały same w sobie szkody pracodawcy powoda, a ponadto korzyść uzyskana w związku z nimi przez konkurencyjny podmiot była znikoma. Tak czy inaczej biuro przy ul. (...) zostałyby urządzone nawet bez angażowania się powoda na tym etapie w jego organizację. Decyzja o utworzeniu oddziału została podjęta samodzielnie przez (...) Sp. z o.o. i w tym czasie była realizowana; do otwarcia oddziału nie było niezbędne w okresie maja/czerwca 2011 r. współdziałanie powoda. Zaangażowanie powoda ograniczało się do obecności przy odbiorze zamówionych mebli, do przygodnego podwiezienia do biura drobnych przedmiotów lub dokumentów, do omawiania z przyszłymi podwładnymi i przełożonymi sposobu działania biura.

Po drugie, zaangażowanie powoda w organizację biura miało charakter „przygotowywania” sobie miejsca pracy w sytuacji, gdy powód był już w okresie wypowiedzenia i nie wiązał go zakaz przejścia do konkurencyjnego pracodawcy po ustaniu zatrudnienia. Grzecznościowe podejmowanie pewnych czynności wynikało z zainteresowania powoda tym, jak urządzone będzie jego nowe miejsce pracy (którym zresztą miał kierować), nie zaś z potrzeb (...) Sp. z o.o. w zakresie takiego wsparcia organizacyjnego. Dodatkowo zauważyć należy, że powód i (...) Sp. z o.o. zakładali, że powód obejmie obowiązki dyrektora oddziału bezwzględnie po rozwiązaniu umowy o pracę ze stroną pozwaną za porozumieniem stron. W sytuacji, gdy strona pozwana nalegała na pozostawanie przez powoda w zatrudnieniu przez kolejne 3 miesiące, zrozumiałym jest, że powód czuł się zobligowany do okazania nowemu pracodawcy w sposób czytelny, że jego zainteresowanie nowym zatrudnieniem nie uległo zmianie i że jego zaangażowanie uzasadnia oczekiwanie kolejne miesiące z zatrudnieniem go (a nie np. zatrudnienie w działającym już oddziale jako dyrektora innej osoby).

Skoro zatem nie było podstaw do uznania, że istniały uzasadnione podstawy do rozwiązania przez stronę pozwaną umowy o pracę zawartej z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powoda, powództwo podlegało uwzględnieniu. W związku z tym Sąd w punkcie I sentencji wyroku, na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda tytułem odszkodowania kwotę wskazaną przez pełnomocnika powoda na ostatnim terminie rozprawy, tj. trzykrotność wynagrodzenia powoda wskazanego w oświadczeniu z k.465 – a zatem kwotę 21.046,50 zł (= 3 x 7.015,50 zł), odpowiadającą wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia umowy o pracę, wynoszący w przypadku powoda 3 miesiące.

O odsetkach Sąd orzekł w oparciu o art. 481 § 1 kodeksu cywilnego [k.c.] i 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z ogólnymi zasadami prawa cywilnego, jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. W rozpoznawanej sprawie rolę wezwania do zapłaty odszkodowania spełnił odpis pozwu, który doręczono stronie pozwanej 12.08.2011 r. (k.11). Strona pozwana powinna świadczenie spełnić niezwłocznie, tzn. w podanym w nakazie

zapłaty terminie 2 tygodni (do 26.08.2011 r.). Wynika stąd, że od 27.08.2011 r. pozostawała w opóźnieniu – i od tej też daty Sąd zasądził na rzecz powoda odsetki w punkcie I wyroku. Zważywszy, że powód wnosił o ich zasądzenie od daty wniesienia pozwu (tj. od 6.07.2011 r.), w pozostałym zakresie powództwo o zapłatę odsetek zostało oddalone w punkcie II wyroku.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości znajduje oparcie w art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Z zaświadczenia przedstawionego przez stronę pozwaną wynikało, że jednomiesięczne wynagrodzenie brutto powoda to 7.015,50 zł i do takiej też kwoty Sąd objął zasądzone roszczenie rygorem natychmiastowej wykonalności (punkt III wyroku).

O kosztach procesu i kosztach sądowych (punkt IV i V wyroku) Sąd rozstrzygnął w oparciu o art. 100 zd. 2 k.p.c. i art. 113 ust. 1 u.k.s.c., mając na względzie to, że powód wygrał co do przeważającej części swego żądania (powództwo oddalono tylko co do niewielkiej części roszczenia odsetkowego). Wobec powyższego strona pozwana została obciążona obowiązkiem zwrotu powodowi całości poniesionych przez niego kosztów procesu, obejmujących opłatę skarbową od pełnomocnictwa (17 zł) oraz wynagrodzenie pełnomocnika (120 zł), ustalone na podstawie § 13 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2002 r., nr 163, poz. 1348 ze zm.). Za uznaniem, że koszty zastępstwa powinny być określone w oparciu o § 12 ust. 1 pkt 1 w/w rozporządzenia, nie zaś w oparciu o § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6, przemawiał zdaniem Sądu fakt, iż sprawa o odszkodowanie za rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia jest na tyle zbliżona do sprawy o przywrócenie do pracy, że w świetle wykładni systemowej i celowościowej nie ma podstaw, by różnicować wynagrodzenie pełnomocnika w zależności o tego, jakie orzeczenie ostatecznie w sprawie zapadnie (por. stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale z 24.02.2011 r., I PZP 6/10, OSNP 2011/21-22/268, oraz w uchwale z 24.07.2009 r., I PZP 3/09, OSNP 2010/7-8/83). Za przyznaniem powodowi zwrotu wynagrodzenia pełnomocnika w wysokości dwukrotności stawki minimalnej przemawiała obszerność postępowania dowodowego, czas trwania sprawy oraz nakład pracy pełnomocnika.

Dodatkowo strona pozwana została obciążona obowiązkiem zapłacenia na rzecz Skarbu Państwa kosztów sądowych, od który powód był zwolniony na mocy ustawy, tj. stosunkowej opłaty sądowej od pozwu w kwocie 1.053 zł, oraz pokrytych tymczasowo przez Skarb Państwa kosztów stawiennictwa świadka w kwocie 228,25 zł.