

Sygn. akt *IV P 6/19*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2020 r.

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

Przewodniczący: Sędzia Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: Elżbieta Ziółkowska, Janina Hadrysiak

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 lutego 2020 r. we W.

sprawy z powództwa S. K.

przeciwko (...) Finanse SA w P.

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę

I. oddala powództwo;

II. zasądza na rzecz strony pozwanej od powoda kwotę 1478,80 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a dalej idący wniosek strony pozwanej o zwrot kosztów zastępstwa procesowego oddala;

III. zalicza koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 31 grudnia 2018r. (data stempla pocztowego na kopercie k.39), powód S. K. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Finanse S.A. z siedzibą w P. kwoty 16 500 zł brutto tytułem odszkodowania z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powód wskazał, iż łączył go z pozwaną Spółką stosunek pracy, którego podstawą była umowa o pracę zawarta w dniu 27 lutego 2017r. na czas nieokreślony. Zaś w dniu 13 grudnia 2018r. strona pozwana ustnie wypowiedziała powodowi umowę o pracę za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia jako przyczyny podając: całkowitą utratę zaufania do powoda, brak wykazania postawy niezbędnej do sprawowania wyższego stanowiska managerskiego, negatywny wpływ postawy powoda na postrzeganie wizerunku pracodawcy przez podległy zespół, brak lojalności w stosunku do pracodawcy. W ocenie powoda wskazane przyczyny nie mają potwierdzenia w rzeczywistości, a sama decyzja o zwolnieniu została podjęta już w październiku, jednakże pozwanemu pracodawcy potrzebne były notatki uzasadniające rozwiązanie umowy, podważające rzetelność i autorytet powoda. Powód podkreślił, iż spełniał swoje obowiązki w sposób bardziej niż rzetelny, osiągając przy tym jedno z najlepszych wyników w skali kraju na swoim stanowisku.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutu wypowiedzenia umowy o pracę dotyczącego złamania zakazu konkurencji polegającego na rzekomej wiedzy powoda na temat współpracy jego żony z firmą będącą bezpośrednią konkurencją dla pozwanej, powód wskazał, iż zawarta umowa o zakazie konkurencji dotyczyła jedynie jego osoby, nie zaś żony, z którą to powód nie zamieszkuje i nie prowadzi wspólnego gospodarstwa domowego. W dniu 15 listopada

2018r. powód złożył wyjaśnienia swoim przełożonym i podkreślił, iż nie miał on wiedzy na temat obecnej działalności swojej żony L. K.. Powód dodał, iż w 2015r. wystąpił o rozdzielność majątkową do Sądu Rejonowego w Opolu i obecnie wraz z żoną przebywają w separacji.

Dalej w odniesieniu do zarzutu niewłaściwego księgowania wpłat klientów powód wyjaśnił, iż w październiku po rozwiązaniu umowy z jednym z kierowników awansował na to miejsce swoją dotychczasową doradczynię K. B.. Promocja ta wiązała się jednak z utratą jej całej miesięcznej premii, jaką uzyskiwała ona pracując na poprzednim stanowisku pracy. W celu niedopuszczenia do takiej sytuacji powód wyraził zgodę na zatrudnienie Ł. B.- męża K. B. w jej miejsce. W ocenie powoda takie działanie nie stało w sprzeczności z firmowymi procedurami oraz zasadami etyki zawodowej.

Co do zarzutu utraty zaufania związanej z nieuprawnionym tankowaniem pojazdu powód wskazał, iż codziennie w ramach stosunku pracy pokonywał trasę K.-O., na której znajdowała się tylko jedna stacja benzynowa, dlatego woził on ze sobą w samochodzie kanister o pojemności około 5 litrów, który miał zabezpieczać jego przejazdy służbowe przed ewentualnym nagłym brakiem paliwa. W maju 2017r. na stacji (...) w R. zatrzymano powodowi kartę flotową w związku z jego tankowaniem do kanistra. Zdaniem powoda fakt ten nie może przemawiać za wypowiedzeniem mu stosunku pracy, gdyż podstawą tego naruszenia było należyte wykonywanie obowiązków i niedoprowadzenie do sytuacji unieruchomienia pojazdu na autostradzie z powodu braku paliwa.

W odpowiedzi na pozew (k.51-60) strona pozwana - (...) S.A. z siedzibą w P., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej Spółki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Na ostatniej rozprawie, mającej miejsce w dniu 21.02.2020r., pełnomocnik strony pozwanej złożył do akt sprawy spis kosztów poniesionych przez pozwaną Spółkę na sumę 4.038,40 zł (k.233).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie strona pozwana zaprzeczyła, aby ustnie wypowiedziała powodowi umowę o pracę, bowiem w dniu 13 grudnia 2018r. przedstawiono powodowi na piśmie wypowiedzenie umowy o pracę, jednak powód odmówił jego przyjęcia. Ponadto strona pozwana wskazała, że podjęła decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę dopiero z chwilą, gdy uzyskała pełną wiedzę o wszystkich okolicznościach wskazanych w treści wypowiedzenia umowy o pracę. Dodatkowo strona pozwana nie rozwiązała z powodem stosunku pracy z uwagi na złamanie przez powoda zakazu konkurencji, lecz z uwagi na złamanie tego zakazu przez jego żonę. Powód nie poinformował o tej okoliczności pozwanej, mimo że miał obowiązek dbania o interesy zakładu pracy i nie podjął działań służących ograniczeniu lub wyeliminowaniu nieuprawnionej działalności konkurencyjnej. Nie poinformował także o zaistniałym fakcie przełożonych. Okoliczność ta przyczyniła się do utraty zaufania pracodawcy do powoda i negatywnej oceny powoda jako pracownika.

Strona pozwana z całą stanowczością zaprzeczyła także, aby stosowała praktykę „przenoszenia” prawa danego pracownika do wynagrodzenia za pracę na inną osobę oraz by akceptowała tego typu działania.

W dalszej kolejności strona pozwana potwierdziła, iż zawarła z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony w dniu 27 lutego 2017r. na stanowisku kierownika rejonu ds. operacyjnych oraz że w dniu 13 grudnia 2018r. dokonała wypowiedzenia mu umowy o pracę z dniem 31 marca 2019r. Zaprzeczyła, aby do wypowiedzenia umowy o pracę doszło ustnie. Strona pozwana poprzez R. S. w obecności P. D. (1) skutecznie oświadczyła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę oraz przedłożyła mu pismo w tej sprawie, jednak powód odmówił jego przyjęcia. Powód w pełni świadomie zrezygnował z dysponowania dokumentem wypowiedzenia. Podczas spotkania pozwana udzieliła mu dodatkowych wyjaśnień treści wypowiedzenia umowy o pracę. Strona pozwana podniosła, iż powód miał pełną wiedzę, jakie okoliczności przesądziły o wypowiedzeniu mu umowy o pracę.

Podawa, iż wszystkie przywołane podstawy wypowiedzenia znajdują odzwierciedlenie w stanie faktycznym sprawy. Notatka z dnia 19 maja 2017r. potwierdza, iż w dniu 4 maja 2017r. doszło do nieuprawnionego zatankowania paliwa do kanistra przez powoda. Powód potwierdził to zdarzenie w piśmie wyjaśniającym z dnia 9 maja 2017r. Powód był zobowiązany do wykorzystywania mienia pracodawcy wyłącznie na potrzeby służbowe. Pozwana nigdy nie zezwalała na dokonywanie płatności kartą flotową za inne paliwo, niż uzupełniające bak samochodu służbowego. Kolejna

notatka służbowa z dnia 5 listopada 2018r. stworzona i podpisana przez powoda potwierdza drugie uchybienie wskazane w treści wypowiedzenia umowy o pracę – bezpodstawne przeksięgowanie premii K. B. na jej męża Ł. B.. Powód podjął się wskazanych czynności bez jakiegokolwiek konsultacji ze swoim bezpośrednim przełożonym. Powód arbitralnie zdecydował także o nawiązaniu współpracy z Ł. B., mimo że bezpośredni przełożony informował go o konieczności konsultowania z nim zatrudnienia osób spokrewnionych z pracownikami pozwanej. Strona pozwana zaprzeczyła, aby kiedykolwiek wprowadzała, popierała i stosowała taką praktykę w swoich relacjach z pracownikami lub zleceniobiorcami oraz by kiedykolwiek zaakceptowała takie działania.

Z trzeciej notatki służbowej z dnia 3 grudnia 2018r. wynika natomiast ostatni zarzut wskazany w wypowiedzeniu umowy o pracę odnośnie złamania zakazu konkurencji przez żonę powoda i niepoinformowania o tym fakcie strony pozwanej przez powoda. Powód zaniechał realizacji obowiązku informacyjnego wobec swego pracodawcy. Część notatki z dnia 3 grudnia 2018r. potwierdza także nieuprawnione udostępnienie L. K. przez powoda samochodu służbowego. Powód nie był uprawniony do powierzenia komukolwiek mienia pracodawcy.

Pozwany pracodawca zarzucił również, iż w dniu 12 stycznia 2018r. powód złożył u pracodawcy „Oświadczenie pracownika dla celów ulgowego obliczania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych” i do dnia dzisiejszego oświadczenia tego nie odwołał. W tym świetle, zdaniem pozwanej Spółki, co najmniej gołosłownym jest kwestionowanie przez powoda wiedzy co do działalności zawodowej jego małżonki, stanowiącej źródło jej dochodów, a które to dochody rozliczane są wspólnie z dochodami powoda.

Jak wskazała strona pozwana, wszystkie powyższe zdarzenia łącznie przyczyniły się do negatywnej oceny powoda jako pracownika. Pozwany pracodawca utracił do niego całkowicie zaufanie.

Ponadto powołując się orzecznictwo Sądu Najwyższego strona pozwana dodała, iż od pracownika zajmującego stanowisko zarządcze można wymagać więcej, niż od „szeregowego” pracownika. Od osoby na stanowisku kierowniczym pracodawca może domagać się również dbania o jego uzasadniony interes. Powód tymczasem udostępnił swojej małżonce samochód służbowy oznaczony logo firmy pozwanej. W ocenie strony pozwanej nie budzi wątpliwości skala naganności wymienionych zachowań powoda. Naganne postępowanie powoda wpływa na jego ocenę wśród współzatrudnionych. Osoba zatrudniona na stanowisku kierowniczym musi świadczyć swoją pracę należycie, co najmniej poprawnie. Wszelkie uchybienie skutkują utratą autorytetu i brakiem posłuchu wśród pracowników.

Strona pozwana dodała, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca ma prawo swobodnego doboru pracowników. Wystarczającym jest, aby przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa i uzasadniona.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana Spółka (...) S.A. z siedzibą w P. zajmuje się udzielaniem pożyczek w domu klientów.

Bezsporne.

Powód S. K. pozostawał zatrudniony u strony pozwanej w okresie od dnia 30 listopada 2015r. do dnia 31 marca 2019r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od dnia 27 lutego 2017r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, cały czas na stanowisku kierownika rejonu ds. operacyjnych, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 30 listopada 2015r. strony podpisały umowę o zakazie konkurencji, zgodnie z którą powód zobowiązał się nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności pracodawcy w okresie całego zatrudnienia u strony pozwanej – aż do rozwiązania stosunku pracy, polegającej w szczególności na: prowadzeniu przedsiębiorstwa we własnym imieniu, za pośrednictwem osoby trzeciej lub na rzecz i rachunek innego przedsiębiorcy za wynagrodzeniem lub nieodpłatnie, występowaniu w charakterze agenta, pełnomocnika lub prokurenta innego konkurencyjnego

podmiotu gospodarczego, doradcy lub członka organu kolegialnego za wynagrodzeniem lub nieodpłatnie, zajmowaniu się interesami konkurencyjnymi i realizowaniu interesów konkurencyjnych wobec pracodawcy.

W §2 tej umowy powód zobowiązał się do zachowania w tajemnicy wszelkich okoliczności i informacji, o których dowiedział się w związku z wykonywaniem powierzonych mu obowiązków, w szczególności informacji dotyczących stosowanej przez pracodawcę organizacji pracy, sposobu prowadzenia działalności handlowej, a także wszelkich poufnych danych dotyczących jej kontrahentów.

W §2 ust.3 wskazano, iż: „zakaz ujawnienia tajemnicy handlowej pracodawcy obowiązuje pracownika w okresie świadczenia pracy jak i po ustaniu stosunku pracy.”

Niezależnie od powyższej umowy, powód podpisał w dniu 23.11.2015r. oświadczenie, według którego treści zobowiązał się do: „zachowania tajemnicy służbowej oraz do nieujawnienia nikomu, oprócz osoby powołanej, żadnych wiadomości poufnych dotyczących informacji w stosunkach pomiędzy firmą a jej klientami jako ochrona w interesach firmy.” Wskazano, że „tajemnicą są objęte informacje dotyczące osób będących stronami umowy negocjacji zawieranych i realizowanych przez firmę oraz wszystkie czynności z tym związane.” Powód zobowiązał się także do zachowania tajemnicy dotyczącej sytuacji finansowej i wynagrodzenia w firmie.

Ponadto w każdej z trzech umów o pracę, które powód zawarł ze stroną pozwaną, czyli zarówno w umowie na okres próbny, na czas określony jak i w ostatniej umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony zawarty był zapis „Informacje poufne”, zgodnie z którym powód był zobowiązany do tego, aby ani w okresie zatrudnienia ani po jego zakończeniu nie wykorzystywał ze szkodą dla Spółki bądź którejkolwiek ze Spółek z nią stowarzyszonych jakichkolwiek danych handlowych, tajemnic handlowych lub informacji poufnych dotyczących działalności lub spraw Spółki oraz do nieujawniania osobom trzecim informacji, w których posiadanie wszedł w okresie zatrudnienia.

Dodatkowo w dniu 23 lutego 2016r. strony podpisały umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w której powód zobowiązał się przez 6 miesięcy od ustania stosunku pracy ze stroną pozwaną nie świadczyć pracy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na jakiegokolwiek innej podstawie na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy bądź choćby zbliżoną do działalności pracodawcy.

Początkowo miejscem świadczenia pracy przez powoda były K.. Na początku roku 2018r. powód został przeniesiony do oddziału strony pozwanej we W.. Natomiast miejscem zamieszkania powoda są S. w województwie (...).

Powód jako kierownik rejonu ds. operacyjnych zarządzał zespołem 40-50 doradców, w tym było 4-5 kierowników. Jego bezpośrednim przełożonym był R. S., natomiast pośrednio przełożonym powoda był także P. D. (1).

Do zakresu obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku należało głównie udzielanie pomocy w tworzeniu infrastruktury spółki umożliwiającej świadczenie usług na rzecz klientów w Polsce oraz wdrażanie procedur operacyjnych. Ponadto powód był odpowiedzialny za m. in. uzyskanie określonej liczby kierowników i doradców klienta w celu tworzenia rejonu, dostarczenie kierownikom zespołu doradców odpowiedniej motywacji, koniecznego wsparcia, doradztwa oraz szkolenia w celu zapewnienia realizacji celów spółki, cotygodniowe rejestrowanie i analizowanie wyników pracy rejestrów, zapewnienie funkcjonowania zespołu doradców i rejestru w sposób zgodny z przepisami prawa i polityką spółki, składanie wizyt w domach potencjalnych, aktualnych i byłych klientów w celu ustalenia wiarygodności klientów, rozwiązywania problemów zaległości płatniczych, szybkie i sprawne rozwiązywanie wszelkich kwestii natury administracyjnej, kontakt z wewnętrznymi i zewnętrznymi organami.

Dowód: - umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 27.02.2017r., k. 14-19;

- umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dn. 23.02.2016r., k. 21-24;

- umowa o zakazie konkurencji z dn.30.11.2015r., k. 25-26;

- umowa o pracę na okres próbny z dn. 30.11.2015r., k. 27-32;
- umowa o pracę na czas określony z dn.23.02.2016r., k. 33-38;
- pisemne oświadczenie powoda o poufności z 23.11.2015r. – w aktach osobowych powoda;
- zeznania świadka P. D. (1), k. 171-171v;
- zeznania świadka R. S., k. 173v.

Powód zgodnie z zapisami umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 27 lutego 2017r. w celu wykonywania swoich obowiązków używał samochodu służbowego. Powód był także w posiadaniu karty FLOTA służącej do zapłaty za paliwo na stacji (...) – była to jedyna forma realizacji transakcji zakupu paliwa przez użytkowników samochodu służbowego. Wszyscy pracownicy w dziale operacyjnym, w tym także powód, mogli używać karty FLOTA jedynie od poniedziałku do piątku.

Zgodnie z obowiązującą u strony pozwanej od 28.07.2015r. procedurą P.20 „użytkowanie samochodów służbowych wydanie 7” punkt 9.13. pracownik nie mógł udostępniać samochodu służbowego osobom trzecim z wyjątkiem: sytuacji ratowania zdrowia lub życia uczestnika wypadku drogowego bądź ratowania zdrowia lub życia członka rodziny.

Powód w 2016r. umieścił w samochodzie służbowym kanister, który na bieżąco uzupełniał benzyną. Podczas tankowania samochodu służbowego na stacji benzynowej, poza bakiem samochodu, powód wlewał również paliwo do kanistra mieszczącego 5 litrów benzyny. Za powyższy zakup powód płacił służbową kartą FLOTA, a czego nie powinien był robić. Przełożeni powoda początkowo nie wiedzieli o tym.

Obowiązujący u strony pozwanej regulamin korzystania z samochodu służbowego nie przewidywał możliwości tankowania paliwa do kanistra i płacenia za nie służbową kartą FLOTA. Aby móc dokonać takiej czynności, pracownik musiał uzyskać zgodę kierownika działu floty – M. O.. O takim zakazie na każdym szkoleniu dla nowych pracowników przypominał dyrektor regionalny P. D. (1).

Oprócz powoda kanister z benzyną w samochodzie służbowym woził również M. H. (1) – który został kierownikiem rejonu K., po przeniesieniu powoda do W.. Kanister oraz benzynę do niego pracownik M. H. (1) zakupił jednak za własne pieniądze.

W dniu 4 maja 2017r. podczas tankowania samochodu służbowego oraz kanistra zapasowego na stacji (...) w R. powodowi została zatrzymana karta FLOTA przez pracownika stacji benzynowej z powodu tankowania paliwa nie tylko do zbiornika samochodu służbowego, ale również do kanistra. Powód tłumaczył, iż uzupełnił dodatkowy kanister benzyną, aby mieć zapas paliwa na trasie między O. a K..

Na powyższą okoliczność powód spisał notatkę służbową w dniu 19 maja 2017r., w której przedstawił w/w sytuację oraz przeprosił za nią i zapewnił, że więcej do tego nie dojdzie.

Dowód: - notatka służbowa z dn. 19.05.2017r., k. 65;

- Procedura użytkowania samochodów służbowych P.20 u strony pozwanej, k. 196-205;
- zeznania świadka A. P., k. 108v;
- zeznania świadka K. Z., k. 109;
- zeznania świadka P. D. (2), k. 169v ;
- zeznania świadka P. P., k. 172v;

- zeznania świadka R. S., k. 174.

Treść wszystkich regulaminów oraz procedur obowiązujących w pozwanej Spółce była ogólnodostępna dla wszystkich pracowników strony pozwanej w systemie komputerowym (w platformie „gniazdo”). Każdy kierownik po półrocznej pracy jest egzaminowany i są to pytania również z zakresu korzystania z floty. Pracownik potwierdza przed podejściem do egzaminu, iż zapoznał się z procedurami.

Powód S. K. miał możliwość zapoznania się z tymi procedurami i potwierdził w systemie, że się z nimi zapoznał.

Dowód: - zeznania świadka P. D. (1), k. 172;

- zeznania świadka P. P., k. 172v;

- przesłuchanie powoda: k.234-235.

W dniu 17 lipca 2018r. strona pozwana podpisała z K. B. umowę o oświadczenie usług na stanowisku doradcy klienta. Na koniec października 2018r. K. B. otrzymała propozycję awansu na stanowisko kierownika zespołu doradców. Wiązało się to z wyższym wynagrodzeniem i otrzymaniem samochodu służbowego, ale jednocześnie z utratą prowizji miesięcznej wypracowanej przez nią za październik na stanowisku doradcy klienta.

Bowiem K. B. jako doradca klienta posiadała prowizyjny system płacowy. Zgodnie z obowiązującą u strony pozwanej procedurą, aby otrzymać premię miesięczną jako doradca klienta, pracownik musiał przepracować cały miesiąc na tym stanowisku.

U strony pozwanej obowiązywała również prowizja tygodniowa wynosząca 5% od zebranych należności od klienta i ona była wypłacana każdemu doradcy klienta za przepracowany tydzień.

K. B. miała objąć nowe stanowisko kierownika zespołu doradców w dniu 26 października 2018r. Tym samym nie otrzymałaby premii za miesiąc października 2018r., która miała wynieść 1 400 zł.

W dniu 24 października 2018r. K. B. podpisała porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o oświadczenie usług na stanowisku doradcy klienta za porozumieniem stron.

W dniu 25 lipca 2018r. u strony pozwanej na podstawie umowy zlecenie został zatrudniony Ł. B. – mąż K. B..

Powód nie chciał dopuścić do tego, aby K. B. utraciła premię na październik 2018r. w związku z czym samowolnie podjął decyzję o przepisaniu jej rejestru klientów na kierownika regionu R. G., w którym to regionie został zatrudniony Ł. B., a następnie przepisano ten rejestr bezpośrednio na Ł. B. – męża K. B.. Przełożony powoda R. S. nie wyrażał na to zgody. Powód powinien był zwrócić się z tym problemem do przełożonego R. S., a nie łamać obowiązujące w Spółce procedury. Transfer ten spowodował, iż prowizja została naliczona w zły sposób i była to niedozwolona próba obejścia przez powoda systemu prowizyjnego obowiązującego w Spółce.

Ostatecznie K. B. nie otrzymała powyższej prowizji.

Zaś w dniu 28 grudnia 2018r. strona pozwana rozwiązała z K. B. umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na sfalszowaniu podpisu doradcy klienta na umowie eAP w dniu 29 listopada 2018r. - posługując się tabletem i loginem Ł. B. podpisała ona nazwiskiem doradcy elektroniczny aneks do umowy pożyczki. W związku z powyższą sytuacją pracodawca utracił do niej zaufanie i był zmuszony zakończyć stosunek pracy.

Dowód: - korespondencja e-mail, k. 13;

- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z K. B., k. 131;

- rozwiązanie umowy o świadczenie usług przez doradcę klienta za porozumieniem stron, k. 134;
- umowa o świadczenie usług przez doradcę klienta, k. 135-137;
- zeznania świadka K. B., k. 109v;
- zeznania świadka W. F., k. 110;
- zeznania świadka D. F., k. 170;
- zeznania świadka P. D. (1), k. 171v-172;
- zeznania świadka R. G., k. 172v;
- zeznania świadka R. S., k. 174-174v.

Powód w 2016r. zwrócił się do przełożonego R. S. z zapytaniem czy jego żona L. K. mogłaby zostać doradcą klienta w jego zespole. R. S. przekazał mu, iż wyraża na to zgodę, jednak nie może to w żaden sposób ingerować w zarządzenie powoda tym zespołem.

Żona powoda – L. K. – współpracowała ze stroną pozwaną w oparciu o umowę cywilnoprawną w okresie od dnia 14.09.2016r. do dnia 14.12.2018r. na stanowisku pełnomocnika doradcy klienta. Obszar, który obsługiwała L. K. u strony pozwanej, tj. O. i okolice, podlegał pod zwierzchnictwo powoda, który tym samym do końca 2017 roku był pośrednio przełożonym swojej żony L. K.. Bezpośrednią przełożoną żony powoda u strony pozwanej była A. K..

Żona powoda na przełomie 2016 i 2017r. przez pewien czas prowadziła dwa rejestry klientów; jeden swój, a drugi na czas zastępstwa w związku z nieobecnością innego doradcy klienta. W pewnym momencie do jej przełożonej A. K. dotarła informacja, że tzw. trudni klienci, którzy nie spłacali pożyczek, byli przesuwani z rejestru żony powoda do tego drugiego rejestru, który prowadziła ona tylko w zastępstwie za nieobecnego doradcę klienta. Ponieważ akceptacja tego rodzaju transferów klientów należała do powoda, A. K. udała się z tym problemem do powoda jako swojego bezpośredniego przełożonego. Powód zaakceptował wszystkie te transfery klientów, na korzyść swej żony L. K..

W dniu 9 stycznia 2018r. L. K. podpisała dla strony pozwanej oświadczenie, jako pełnomocnik doradcy klienta, w którym potwierdziła, iż nie wykonuje działalności konkurencyjnej w stosunku do czynności wchodzących w zakres udzielonego jej pełnomocnictwa. Ponadto zobowiązała się do niepodejmowania takiej działalności na podstawie jakiegokolwiek tytułu w czasie trwania pełnomocnictwa oraz w okresie 12 miesięcy po jego wygaśnięciu na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną.

Pomimo tego, L. K. w okresie współpracy ze stroną pozwaną na stanowisku pełnomocnika doradcy klienta, w 2018r. została pracownikiem (...) Sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę. Spółka (...) Sp. z o.o. prowadzi taką samą działalność jak strona pozwana tj. udziela pożyczek w domu klienta.

O dodatkowym zatrudnieniu L. K. w firmie konkurencyjnej dla strony pozwanej około lipca/sierpnia 2018r. dowiedział się K. D. – kierownik doradców, który podlegał bezpośrednio powodowi. Wiadomość tę K. D. powziął od kolegi będącego przełożonym L. K. w (...) Sp. z o.o. Dyskutował on na ten temat z innymi kierownikami doradców klienta u strony pozwanej, po czym jeden z tych kierowników J. S. został zwolniony przez powoda w lipcu 2018r. Następnie powód wypowiedział umowę o pracę także K. D. – okres wypowiedzenia mu umowy o pracę upłynął w październiku 2018r.

Wtedy też, w ostatni dzień pracy K. D. poinformował A. K. o tym, iż z jego wiedzy wynika, że żona powoda pracując dla strony pozwanej jednocześnie pozostaje zatrudniona w konkurencyjnej firmie. Na skutek tej informacji dział kontrolingu u strony pozwanej przeprowadził wewnętrzne ustalenia.

Dział kontrolingu potwierdził, iż L. K. będąc zatrudniona w (...) Sp. z o.o. korzystała z bazy klientów strony pozwanej. Okazało się, iż L. K. jako pracownik firmy konkurencyjnej podpisywała umowy pożyczek z klientami strony pozwanej.

W dniu 1 października 2018r. L. K. reprezentując (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ł. podpisała z klientką R. W. umowę pożyczki nr (...)10.2018. R. W. była wcześniej klientem strony pozwanej.

Powód S. K. nie poinformował o powyższym stronie pozwanej i nie uczynił nic, aby przeciwdziałać powyższemu praktykom swej żony.

Wprawdzie małżonkowie: powód S. K. oraz L. K. na mocy wyroku Sądu Rejonowego w Opolu III Wydział Rodzinny i Nieletnich z dnia 8 czerwca 2016r. posiadają od dnia 1 stycznia 2012r. rozdzielność majątkową, jednakże w 2018r. pozostawali we wspólnym gospodarstwie domowym. Pod koniec 2017r. małżonkowie byli zakwaterowani razem w jednym pokoju na firmowej imprezie integracyjnej u strony pozwanej. Ponadto kiedy pod koniec czerwca 2018r. A. K. przyjechała w celach służbowych do domu powoda i jego żony pod O., wiedziała w tym domu zarówno powoda jak i jego żonę L. K.. Także wcześniej, kiedy A. K. przywoziła dokumenty służbowe żonie powoda, widziała ich razem w domu.

W dniu 12 stycznia 2018r. powód złożył u pracodawcy „Oświadczenie pracownika dla celów ulgowego obliczania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych”, w którym wskazał, iż zamierza opodatkować dochody za 2018r. łącznie z małżonką.

L. K. korzystała za zgodą powoda z jego samochodu służbowego do celów prywatnych oraz w celu udzielania pożyczek firmy konkurencyjnej wobec strony pozwanej, pomimo, iż zgodnie z obowiązującą u strony pozwanej procedurą użytkowania samochodów służbowych, pracownik nie mógł udostępniać samochodu służbowego osobom trzecim z wyjątkiem: sytuacji ratowania zdrowia lub życia uczestnika wypadku drogowego bądź ratowania zdrowia lub życia członka rodziny.

Po ustaleniu przez stronę pozwaną, że żona powoda współpracując z pozwaną jednocześnie udzielała pożyczek konkurencyjnej firmie klientom pozwanej Spółki, okazało się ponadto, że żona powoda nie rozliczyła się ze wszystkich pieniędzy pochodzących z pożyczek spłaconych przez klientów pozwanej.

W dniach 19 listopada 2018r. oraz 3 grudnia 2018r. bezpośredni przełożony powoda R. S. przeprowadził rozmowę z powodem na temat pracy jego żony dla konkurencyjnej firmy (...) oraz przywłaszczenia przez nią pieniędzy pochodzących z wpłat klientów pozwanej Spółki. Powód oświadczył wówczas, że nic nie wie na ten temat. Przełożeni R. S. oraz P. D. (1) nie chcieli podjąć pochopnej decyzji w sprawie dalszego trwania stosunku pracy powoda. Brali pod uwagę okoliczność, że powód osiągał wysokie wyniki finansowe dla Spółki, ale i jednocześnie fakt, że powód zajmował stanowisko kierownicze, a zatem miał być przykładem dla innych. Chcąc potwierdzić prawdziwość powoda, że nic nie wie on o praktykach żony, przełożeni poprosili powoda o zalogowanie się na swoim koncie bankowym i wykazanie, iż nie wpływało na nie wynagrodzenie jego żony za pracę w (...) Sp. z o.o. Powód jednak odmówił, zaznaczając, iż dokona tego dopiero po otrzymaniu formalnego pisma w tej sprawie.

Podczas ostatniej rozmowy z powodem, przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy, przełożony powoda R. S. poprosił powoda, aby ostatecznie przekonał on go, że powód nic nie wiedział o powyższych działaniach swej żony. Powód nic nie odpowiedział.

Biorąc pod uwagę zachowanie powoda oraz wcześniejsze sytuacje związane z tankowaniem paliwa przy użyciu karty służbowej do kanistra, zamiast tylko do baku służbowego samochodu oraz sytuację związaną z pracownikiem K. B., przełożony powoda stwierdził, iż całkowicie utracił zaufanie do powoda jako do pracownika, zwłaszcza że powód zajmował kierownicze stanowisko.

Dowód: - notatka służbowa z dn. 03.12.2018r., k. 67;

- korespondencja e-mailowa, k. 69;

- kopia wyroku Sądu Rejonowego w Opolu II Wydział Rodzinny i Nieletnich z dn. 08.06.2016r. sygn. akt R III C 654/14, k. 90;

- „Oświadczenie pracownika dla celów ulgowego obliczania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych”, k.68;

- kserokopia oświadczenia R. W. z dn. 16.11.2018r., k. 206;

- umowy pożyczki pieniężnej pomiędzy iCredit oraz R. W., k. 207-219;

- oświadczenie L. K. z dn. 09.01.2018r., k. 220-223;

- zeznania świadka P. D. (1), k. 171v;

- zeznania świadka R. S., k. 173v;

- zeznania świadka A. K., k. 174v-175;

- zeznania świadka K. D., k. 175v;

- zeznania świadka A. S., k. 175v.

W dniu 13 grudnia 2018r. odbyło się spotkanie, w którym uczestniczył: powód, R. S. i P. D. (1), na którym powód został poinformowany o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. R. S. wręczył powodowi pisemnie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę miało nastąpić z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 marca 2019r. Ponadto w okresie od 14 grudnia 2018r. do 18 stycznia 2019r. powód został skierowany na urlop wypoczynkowy, a w pozostałym okresie został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazano na całkowitą uratę zaufania i brak wykazywania postawy niezbędnej do sprawowania wyższego stanowiska menadżerskiego oraz negatywnego wpływu postawy i działania powoda na postrzeganie wizerunku pracodawcy przez podległy zespół, a także brak lojalności wobec pracodawcy.

W obszernym uzasadnieniu wskazano, iż w dniu 19 maja 2017r. powód został poinformowany na piśmie o częściowej utracie zaufania związanej z nieuprawnionym tankowaniem pojazdu. Kolejnym zdarzeniem powodującym utratę zaufania było zachowanie powoda opisane w notatce z dnia 5 listopada 2018r. – nieprawidłowości związane z księgowaniem wpłat klientów w systemie. Ponadto w październiku 2018r. strona pozwana dowiedziała się, iż żona powoda współpracuje z firmą będącą bezpośrednią konkurencją rynkową dla pracodawcy powoda. O powyższym powód nie poinformował pracodawcy, a miał obowiązek zgłosić ten fakt pracodawcy zgodnie z pkt.2.2 ustęp d umowy o pracę „zapewnienie funkcjonowania zespołu doradców i rejestru w sposób zgodny z przepisami prawa oraz polityką spółki”. Wskazano, że obowiązek ten wynika także z zasady lojalności pracownika wobec pracodawcy. Pracodawca dodał, iż wykazał kilkukrotną utratę zaufania do powoda w różnych obszarach. Powód zaś nie wykazał żadnej refleksji i nie zmienił swej postawy, a od wyższego stanowiska menadżerskiego pracodawca oczekuje postawy pozwalającej na odpowiednie kształtowanie powierzonego zespołu.

Powód został poinformowany o możliwości i terminie wniesienia odwołania do Sądu Pracy od powyższego rozwiązania umowy o pracę.

Powód odmówił odebrania i podpisania powyższego dokumentu.

Dowód: - rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dn. 13.12.2018r., k. 62-63;

- notatka służbowa z dn. 13.12.2018r., k. 64;

- zeznania świadka P. D. (1), k. 171;

- zeznania świadka R. S., k. 173v.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy pracy liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 7 460,88 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie o zarobkach powoda, k. 73.

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako nieuzasadnione podlegało w całości oddaleniu.

W niniejszej sprawie, powód S. K. domagał się zasądzenia od strony pozwanej (...) Finanse S.A. z siedzibą w P. kwoty 16 500 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie mu umowy o pracę przez pracodawcę.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa jako bezzasadnego.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym zwłaszcza na: aktach osobowych powoda, umowach o pracę, umowach o zakazie konkurencji, rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 13.12.2018r., notatkach służbowych z dnia 13.12.2018r., 19.05.2017r., 05.11.2018r., 03.12.2018r., wyroku Sądu Rejonowego w Opolu III Wydział Rodzinny i Nieletnich z dnia 08.06.2016r., dokumentach związanych z rozwiązaniem umowy o świadczenie usług przez K. B., procedurze P.20 „użytkowanie samochodów służbowych wydanie 7”, oświadczeniu klientki pozwanej Spółki (...) z dnia 16.11.2018r., umowie pożyczki z dnia 01.10.2018r., oświadczeniu świadka L. K. z dnia 09.01.2018r.

Istotne dla ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy były zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, tj. przede wszystkim: R. S. (bezpośredni przełożony powoda), P. D. (1) (pośrednio przełożony powoda), A. K. (bezpośrednia przełożona żony powoda), K. D. i A. S. (kierownicy zespołu doradców klienta), M. H. (2) (zastąpił powoda na stanowisku kierownika rejonu w K.), a także zeznania świadków: P. P., R. G., D. F., P. D. (2), A. P., K. Z., J. M., W. F., jak również K. B., dzięki którym możliwe było pełne odtworzenie istotnych w sprawie faktów. Sąd dał wiarę zeznaniom w/w świadków, albowiem były one spójne, logiczne i rzeczowe, a przez to stanowiące w pełni wiarygodny dowód w sprawie.

Natomiast jedynie w ograniczonym zakresie Sąd dał wiarę zeznaniom świadka L. K. - żony powoda. Sąd uznał zeznania świadka L. K. za chaotyczne i niespójne. Za niewiarygodne Sąd uznał te zeznania w zakresie, w jakim świadek wskazywała, iż nie przekazywała powodowi informacji, gdzie pozostaje zatrudniona oraz że od początku 2018r. małżonkowie mieszkają oddzielnie. Bowiem zeznania tego świadka pozostawały w sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków, tj. w szczególności z zeznaniami A. K., która podała, iż będąc przełożoną L. K. była kilkakrotnie w domu powoda i L. K. (5 razy), gdyż przywoziła dokumenty służbowe żonie powoda. Ostatnio A. K. była w domu powoda i jego żony pod koniec czerwca 2018r. i małżonkowie zamieszkiwali wtedy razem; świadek widziała zarówno powoda jak i jego żonę w ich wspólnym domu.

Sąd nie dał również wiary zeznaniom powoda S. K. przesłuchanego w charakterze strony postępowania. Powód zaprzeczył zeznaniom świadka A. K.; zaprzeczył temu, aby bywała ona w domu zamieszkiwanym wspólnie przez powoda i jego żonę i wskazał jedynie, że świadek: „była słabym kierownikiem”. Powód jako formę obrony przed zarzutami strony pozwanej przyjął całkowitą negację wszelkich twierdzeń pozwanego pracodawcy, jednakże bezpodstawną i niczym nieudowodnioną. Odnośnie zarzutu strony pozwanej, iż nieprawidłowym było złamanie przez powoda procedur dotyczących wypłaty prowizji w przypadku doradcy klienta K. B. powód zeznał: „Nie widziałem nic niewłaściwego w tym, żeby zrobić tak, żeby wypłacono prowizję Pani (...)B..”

Z kolei odnośnie zarzutu tankowania paliwa do kanistra wbrew obowiązującym w Spółce procedurom, powód zeznał: „Ja nie zapoznawałem się z tymi procedurami. Miałem możliwość zapoznania się z nimi, ale nie na wszystko jest czas. W systemie potwierdziłem, że się z nimi zapoznałem.”

Mając na uwadze zakres stanowisk stron w rozpoznawanej sprawie, wskazać należy, że zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd Pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przepis art. 47¹ k.p. stanowi zaś, iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Przechodząc kolejno do analizy zgodności z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę wypowiedzenia dokonanego przez stronę pozwaną w dniu 13 grudnia 2018r., w pierwszej kolejności stwierdzić należy, iż wymogi formalne wypowiedzenia określa przede wszystkim art. 30 § 3, 4 i 5 Kodeksu pracy.

Zgodnie ze wskazanym zakresem tego przepisu, wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, dokonane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy.

Pozwany pracodawca spełnił powyższe wymogi formalne wypowiadając umowę o pracę powodowi – bowiem wypowiedzenie zostało dokonane na piśmie i zawierało wskazaną przyczynę oraz pouczenie o prawie odwołania się przez powoda do Sądu Pracy.

Szczególnej jednak uwagę należy zwrócić na treść art. 30 § 4 Kodeksu pracy, który przewiduje powinność wskazania w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy. Na tle zgodności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z przepisami prawa, ukształtował się w orzecznictwie jednolity pogląd, iż przyczyna wypowiedzenia musi być rzeczywista i musi istnieć w chwili dokonania wypowiedzenia. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, gdyż wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 grudnia 1997 r., Sygn. akt I PKN 419/97).

Przenosząc powyższe rozważania na kanwę niniejszej sprawy, wskazać należy, iż w ocenie Sądu, pozwany pracodawca przy wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie naruszył przepisów art. 30 § 3-5 Kodeksu pracy, także w zakresie wskazanej przyczyny tego wypowiedzenia. Jak bowiem wynika z treści złożonego przez pozwanego pracodawcę oświadczenia z dnia 13 grudnia 2018r., przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zostały wskazane w sposób bardzo drobiazgowy z przytoczeniem konkretnych przykładów i szczegółowym opisem nieprawidłowości w pracy powoda.

Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazano na całkowitą uratę zaufania i brak wykazywania postawy niezbędnej do sprawowania wyższego stanowiska menadżerskiego oraz negatywnego wpływu postawy i działania powoda na postrzeganie wizerunku pracodawcy przez podległy zespół, a także brak lojalności wobec pracodawcy.

W obszernym uzasadnieniu wskazano, iż w dniu 19 maja 2017r. powód został poinformowany na piśmie o częściowej utracie zaufania związanej z nieuprawnionym tankowaniem pojazdu. Kolejnym zdarzeniem powodującym utratę zaufania było zachowanie powoda opisane w notatce z dnia 5 listopada 2018r. – nieprawidłowości związane z księgowaniem wpłat klientów w systemie. Ponadto w październiku 2018r. strona pozwana dowiedziała się, iż żona powoda współpracuje z firmą będącą bezpośrednią konkurencją rynkową dla pracodawcy powoda. O powyższym powód nie poinformował pracodawcy, a miał obowiązek zgłosić ten fakt pracodawcy zgodnie z pkt.2.2 ustęp d umowy o pracę „zapewnienie funkcjonowania zespołu doradców i rejestru w sposób zgodny z przepisami prawa oraz polityką spółki”. Wskazano, że obowiązek ten wynika także z zasady lojalności pracownika wobec pracodawcy. Pracodawca

dodał, iż wykazał kilkukrotną utratę zaufania do powoda w różnych obszarach. Powód zaś nie wykazał żadnej refleksji i nie zmienił swej postawy, a od wyższego stanowiska menadżerskiego pracodawca oczekuje postawy pozwalającej na odpowiednie kształtowanie powierzonego zespołu.

Powód odmówił przyjęcia dokumentu wypowiedzenia i złożenia pod nim podpisu, a co wprost wynika z zeznań świadków R. S. i P. D. (1) i czemu ostatecznie powód w swych zeznaniach nie zaprzeczył.

W ocenie Sądu tak sformułowane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były sprecyzowane i skonkretyzowane w stopniu umożliwiającym powodowi dokonanie racjonalnej oceny, czy zarzuty, na które powołała się strona pozwana rzeczywiście istnieją.

W istocie opisane w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę niewłaściwe zachowania powoda złożyły się na jedną, główną przyczynę tego wypowiedzenia: całkowitą utratę zaufania pracodawcy do powoda – i jest to przyczyna wprost wyartykułowana na samym początku dokumentu wypowiedzenia.

W związku z tym w tym miejscu wskazać należy, że z utrwalonego stanowiska judykatury jednoznacznie wynika, że dla prawidłowej i pełnej realizacji powierzonych pracownikowi zadań konieczne jest zaufanie pomiędzy przełożonym jednostki a podległym pracownikiem i wzajemna lojalność. Utrata zaufania do pracownika może być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, zwłaszcza gdy pracownik zajmuje stanowisko kierownicze.

Pracodawca może utracić zaufanie nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje podwładnemu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 303).

Co więcej, przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym należy uwzględniać samodzielny i decyzyjny charakter tego stanowiska i związany z tym większy zakres jego odpowiedzialności, a w związku z tym zastosować ostrzejsze kryteria oceny stawianych takiemu pracownikowi wymagań.

Jak bowiem wskazuje Sąd Najwyższy: w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych stosuje się ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie (wyrok SN z 8.3.1977 r., I PRN 17/77, OSNC Nr 9/1977, poz. 172), przyczynę wypowiedzenia mogą zaś stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy (wyrok z 2.10.1996 r., I PRN 69/96, OSNP Nr 10/1997, poz. 163 oraz wyrok SN z 15.12.1976 r., I PRN 125/76, OSPiKA Nr 11–12/1977, poz. 186, uchwała pełnego składu (...) z 27.6.1985 r., III PZP 10/85, OSNCP Nr 11/1985, poz. 164).

Pracodawca ma bowiem prawo oczekiwać i wymagać od pracownika zatrudnionego na kierowniczym stanowisku więcej niż od pracownika szeregowego.

Mając na uwadze powyższe, wskazać należy, iż materiał dowodowy zgromadzony w sprawie potwierdził rzeczywistość i zasadność wskazanych przez stronę pozwaną przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie pozostawił bowiem wątpliwości, iż powód dopuścił się zarzucanych mu w treści uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę czynów, czym spowodował całkowitą utratę zaufania strony pozwanej i wykazał się brakiem lojalności jakiej pracodawca ma prawo oczekiwać od pracownika. Co więcej, należało przyznać rację stronie pozwanej, iż negatywna postawa powoda jako pracownika uniemożliwiała dalsze zajmowanie przez niego wyższego stanowiska menadżerskiego i mogła negatywnie wpływać na wizerunek pracodawcy przez podlegający zespół.

Odnosząc się szczegółowo do przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, w pierwszej kolejności należy wskazać, że u strony pozwanej obowiązywała procedura użytkowania samochodów służbowych. Bezspornym jest – gdyż powód potwierdził ten fakt w notatce służbowej z dnia 19 maja 2017r. - że w dniu 4 maja 2017r. na (...) dokonał on uzupełnienia 5-litrowego kanistra benzyną, za którą chciał zapłacić kartą służbową FLOTA, co zostało zauważone przez

pracownika stacji benzynowej i skutkowało zatrzymaniem tej karty powodowi. Jak wynika z zeznań świadków, każdy kierownik po 6 miesiącach pracy zdaje egzamin i musi wtedy zapoznać się ze wszystkimi regulaminami i procedurami obowiązującymi w firmie. Powód zatem bezspornie zdawał sobie sprawę, iż służbowa karta FLOTA służy do zapłaty wyłącznie za benzynę zakupioną do baku samochodu służbowego, a nie do prywatnych kanistrów.

Powód zresztą zeznał, że miał możliwość zapoznania się z tymi procedurami i potwierdził w systemie, że się z nimi zapoznał.

Za całkowicie nieuzasadnione Sąd uznał tłumaczenia powoda, iż w ten sposób próbował on zabezpieczyć się przed ewentualnym brakiem paliwa na trasie K. - O.. Nie jest to bowiem taka odległość drogowa, na której mogłoby dojść do zużycia pełnego baku paliwa, a ponadto, zawsze istnieje możliwość zjechania z autostrady i zakupienia paliwa poza autostradą, gdzie sieć stacji paliw jest gęsta.

W pisemnych wyjaśnieniach powód wskazał, iż proceder ten trwał od pół roku, zatem nie można mówić tutaj o jednorazowej sytuacji. Powód przez długi okres czasu z pełną świadomością nie przestrzegał obowiązujących procedur u strony pozwanej. Dodatkowo, mimo istnienia takiej możliwości, nie zwrócił się do kierownika działu floty – M. O. o wyrażenie zgody na przewożenie dodatkowego paliwa w kanistrze. Powód jako pracownik był zobowiązany do wykorzystywania mienia pracodawcy wyłącznie na cele służbowe i co istotne, na zasadach ustalonych przez stronę pozwaną. W ocenie Sądu, strona pozwana w związku z powyższą sytuacją mogła utracić zaufanie do powoda jako pracownika.

Do kolejnej sytuacji uzasadniającej utratę zaufania pracodawcy do powoda doszło w dniu 25 października 2018r., kiedy to powód nie uzyskując zgody przełożonego R. S., samowolnie podjął decyzję o przepisaniu rejestru klientów K. B. na jej męża Ł. B. po to, aby K. B. mogła otrzymać prowizję za październik 2018r., pomimo iż nie przepracowała ona całego miesiąca października u strony pozwanej. Powód miał świadomość tego, że zgodnie z obowiązującą u strony pozwanej procedurą, aby otrzymać premię miesięczną jako doradca klienta, pracownik musiał przepracować cały miesiąc na tym stanowisku. Gdyby bowiem powód nie wiedział o tej zasadzie, nie dokonywałby przepisania rejestru klientów K. B. na jej męża Ł. B. - chociaż to nie pracownik Ł. B. dokonywał transakcji z tymi klientami.

Przełożony powoda R. S. nie wyrażał na to zgody. Powód powinien był zwrócić się z tym problemem do przełożonego R. S., a nie łamać obowiązujące w Spółce procedury. Transfer ten spowodował, iż prowizja została naliczona w zły sposób i była to niedozwolona próba obejścia przez powoda systemu prowizyjnego obowiązującego w Spółce. Słusznie podnosiła w toku niniejszego postępowania strona pozwana, iż takie działanie powoda stanowi uchybienie obowiązkom służbowym, w szczególności zaś na gruncie prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych czy prawa o rachunkowości. Powód, jako osoba zatrudniona na stanowisku kierowniczym, mająca zwierzchność nad kilkudziesięcioma pracownikami, powinien być przykładem dokładności i rzetelności w każdym swoim zachowaniu wobec pracodawcy.

Przechodząc do kolejnej sytuacji przedstawionej w treści uzasadnienia wypowiedzenia powodowi umowy o pracę tj. do zaniechania obowiązku informacyjnego przez powoda, kiedy to powód nie poinformował pracodawcy o złamaniu zakazu konkurencji przez swoją żonę, wskazać należy, iż powód nie zdołał wykazać w toku niniejszego postępowania, iż nie zamieszkuje on wspólnie z małżonką od dłuższego czasu, a tym samym nie miał wiedzy, że jego żona pracuje w konkurencyjnej dla strony pozwanej firmie. Jak bowiem wynika z zeznań świadka A. K., której zeznania Sąd ocenił jako spontaniczne i w pełni obiektywne, powód wraz z żoną L. K. w 2018r. zamieszkiwali razem i prowadzili wspólne gospodarstwo domowe. Świadek A. K. jako bezpośrednia przełożona żony powoda odwiedzała ich bowiem kilkakrotnie w ich wspólnym domu w okresie zatrudnienia żony powoda u strony pozwanej do końca czerwca 2018r. Za każdym razem na miejscu zastawała zarówno powoda jak i jego żonę. Sąd nie dał zatem wiary zeznaniom powoda co do faktu, iż w 2018r. nie miał on kontaktu z małżonką i nie miał wiedzy na temat jej aktualnego zatrudnienia. W toku niniejszej sprawy powód nie wykazał, aby pozostawał z L. K. w faktycznej separacji.

Tym bardziej, iż w dniu 12 stycznia 2018r. powód złożył u pracodawcy „Oświadczenie pracownika dla celów ulgowego obliczania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych”, w którym wskazał, iż zamierza

opodatkować dochody za 2018r. łącznie z małżonką. W związku z tym zgodzić się należy ze stroną pozwaną, że gołosłownym jest kwestionowanie przez powoda wiedzy co do działalności zawodowej jego małżonki, stanowiącej źródło jej dochodów, a które to dochody rozliczane są wspólnie z dochodami powoda.

Dodatkowo zwrócić należy uwagę na okoliczność, iż L. K. w 2018 roku korzystała za zgodą powoda z jego samochodu służbowego do celów prywatnych oraz w celu udzielania pożyczek firmy konkurencyjnej wobec strony pozwanej, pomimo, iż zgodnie z obowiązującą u strony pozwanej procedurą użytkowania samochodów służbowych, pracownik nie mógł udostępniać samochodu służbowego osobom trzecim z wyjątkiem: sytuacji ratowania zdrowia lub życia uczestnika wypadku drogowego bądź ratowania zdrowia lub życia członka rodziny.

Świadek A. S. (kierownik zespołu doradców) zeznała: „Od klientów wiem, że żona powoda jeździła samochodem służbowym strony pozwanej.” Dodać zaś należy, iż żona powoda nie miała do dyspozycji własnego samochodu służbowego podczas współpracy z pozwaną Spółką.

O fakcie, iż powód wiedział o tym, gdzie pracuje jego żona i czym się zajmuje świadczy także okoliczność, że - jak zeznali świadkowie - to powód podejmował starania, aby strona pozwana zatrudniła jego żonę na stanowisku doradcy klienta w jego zespole. Co więcej, pomimo iż przełożony powoda R. S. wyrażając zgodę na zatrudnienie żony powoda w zespole powoda, wskazał jednocześnie, że nie może to w żaden sposób wpływać na zarządzanie powoda tym zespołem, powód dopuszczał się pewnych naruszeń w tym zakresie faworyzując swoją małżonkę. Powód wyraził bowiem zgodę na transfer klientów, którzy nie spłacali pożyczek, z rejestru żony powoda do drugiego rejestru, który prowadziła ona w zastępstwie za nieobecnego doradcę klienta. W ten sposób żona powoda pozbyła się tzw. trudnych klientów.

Wskazać wreszcie należy, iż dla Sądu bardzo przekonujące były zeznania świadka R. S., bezpośredniego przełożonego powoda, który w sposób bardzo rzeczowy, spokojny i chronologiczny opisał cały przebieg zdarzeń, które doprowadziły do tego, że całkowicie utracił on zaufanie do powoda jako pracownika, nie mogąc w dalszym ciągu powierzać mu odpowiedzialnych zadań kierowniczych. Zeznania tego świadka są tym bardziej obiektywne, że świadek składając je był już w okresie wypowiedzenia umowy o pracę stronie pozwanej i nie miał już żadnego interesu w tym, aby zeznawać na ewentualną niekorzyść powoda. Świadek R. S. podkreślił, iż przeprowadził około trzech rozmów z powodem i za każdym razem dawał powodowi szansę wyjaśnienia całej sytuacji i wykazania, że powód absolutnie nic nie wiedział o tym, że jego żona współpracując ze stroną pozwaną jednocześnie udzielała pożyczek konkurencyjnej firmie klientom pozwanej Spółki, a ponadto, że nie rozliczyła się ze wszystkich pieniędzy pochodzących z pożyczek spłaconych przez klientów pozwanej. Świadek zeznał: „To była trudna sytuacja. Powód przestał być dla mnie wiarygodny, a współpracę opieram na zaufaniu. Była jeszcze taka moja rozmowa z powodem przed wypowiedzeniem. Mówiłem powodowi, aby powiedział mi coś, co mnie przekona, że on nie wiedział, nie miał pojęcia, że żona robiła to za jego plecami, ale powód nic nie powiedział.”

Dodatkowo należało mieć na uwadze, że powód zwolnił z pracy pracowników, którzy głośno dyskutowali na temat pracy jego żony dla firmy konkurencyjnej, tj. zwolnił kierowników doradców klienta K. D. i J. S..

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż w istocie doszło do sytuacji, w której utrata zaufania przez przełożonego R. S. do powoda jako pracownika była w pełni uzasadniona. Co za tym idzie w pełni uzasadniony okazał się być także zarzut braku lojalności powoda wobec pozwanego pracodawcy podniesiony w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę.

Jak już wskazano powyżej, zaufanie pracodawcy ma szczególne znaczenie w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, a takie zajmował powód. Dlatego utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę także wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy - art. 100 § 2 pkt 4 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPIUS 2002 nr 5, poz. 112).

Z powyższego wynika zatem bezspornie, że zaufaniu w relacjach kadry kierowniczej należy przypisać duże znaczenie, determinujące wykładnię przepisów dotyczących rozwiązania stosunków pracy. Zaufanie opiera się bowiem na

przekonaniu, że na pracy danej osoby można polegać, gdyż wykonuje ona swoje obowiązki starannie i sumiennie, swoją przyszłość zawodową wiąże z aktualnym pracodawcą oraz jest lojalna wobec pracodawcy.

A zatem, pracodawca - kierownik zakładu może złożyć wypowiedzenie swoim najbliższym współpracownikom z powodu utraty do nich zaufania, spowodowanego nawet niewielkimi przyczynami. Należyta współpraca kierownika zakładu z tymi pracownikami wymaga najwyższego stopnia zaufania do nich, gdyż każdy błąd osób zatrudnionych na najwyższych szczeblach struktury zakładu może spowodować daleko idące negatywne skutki dla całego zakładu.

Reasumując, po dokładnym zbadaniu okoliczności, na które powoływała się strona pozwana, a które w jej ocenie uzasadniały utratę zaufania pracodawcy do pracownika, Sąd stwierdził, iż są one rzeczywiste i co więcej mogły w sposób uzasadniony spowodować utratę zaufania strony pozwanej do powoda i tym samym stanowić podstawę do rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Tym samym wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były nie tylko konkretne, ale też rzeczywiste i zasadne, co sprawiło, że przedmiotowe wypowiedzenie musiało zostać zakwalifikowane jako zgodne z przepisami prawa.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w punkcie I-wszym sentencji wyroku, oddalając powództwo w całości jako nieuzasadnione.

W pkt. II-gim sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego biorąc za podstawę art. 98 §1 k.p.c., wyrażający zasadę odpowiedzialności strony przegrywającej za wynik procesu.

Sąd miał przy tym na uwadze treść art. 98 § 3 k.p.c., w myśl którego: „Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony.”

Ponadto zgodnie z art. 99 k.p.c.: „Stronom reprezentowanym przez radcę prawnego, rzecznika patentowego lub Prokuratorię Generalną Rzeczypospolitej Polskiej zwraca się koszty w wysokości należnej według przepisów o wynagrodzeniu adwokata.”

Na ostatniej rozprawie, mającej miejsce w dniu 21.02.2020r., pełnomocnik strony pozwanej złożył do akt sprawy spis kosztów poniesionych w rozpoznawanej sprawie, określając je na sumę 4.038,40 zł (k.233), a w tym: koszty korespondencji: 62,80 zł, koszty wydruku i kopii pism procesowych złożonych w sprawie: 39,60 zł (licząc po 0,20 zł za stronę), wynagrodzenie pełnomocnika w stawce 2.700 zł, koszty dojazdu pełnomocnika na rozprawy do tut. Sądu z P.: 1.236 zł.

Sąd w wyroku, na podstawie cytowanych art. 99 k.p.c. w zw. z art. 98 §3 k.p.c. uwzględnił część z kosztów zastępstwa procesowego wskazanych przez stronę pozwaną w spisie kosztów z dnia 21.02.2020r., zasądzając od powoda na rzecz strony pozwanej - jako strony wygrywającej proces, kwotę 1.478,80 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a w pozostałym zakresie oddalając wniosek strony pozwanej o zwrot tych kosztów jako nieuzasadniony. Na zasądzoną sumę 1.478,80 zł składają się: wydatki pełnomocnika strony pozwanej będącego radcą prawnym w postaci: kosztów korespondencji - 62,80 zł oraz kosztów dojazdu pełnomocnika na rozprawy do tut. Sądu z P. - 1.236 zł, a także wynagrodzenie pełnomocnika w stawce 180 zł.

Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika strony pozwanej w stawce 180 zł Sąd ustalił w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018r., poz. 265 t.j.).

Jak bowiem wskazano w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02 (opubl. OSNP 2003/12/285, Prok.i Pr.-wkł. 2003/7-8/38, OSNP-wkł. (...), Biul.SN 2002/8/3, M.Prawn. 2002/19/869), w sprawie toczącej się na skutek odwołania się pracownika od rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony należy

przyjmować jednakową podstawę do zasądzania kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania - o odszkodowanie lub o przywrócenie do pracy.

Z kolei zgodnie z §2 pkt. 1 lit.b) Rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów nie będących własnością pracodawcy (Dz. U. Nr 27, poz. 271 z późn. zm.), maksymalna wysokość stawki za 1 km przebiegu pojazdu samochodu osobowego o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm³ wynosi 0,8358 zł. Zatem koszt podróży pełnomocnika strony pozwanej z P. na jedną rozprawę do tut. Sądu we Wrocławiu z uwzględnieniem drogi powrotnej wynosił 309 zł (2 x 185 km x 0,8358 zł = 309 zł). Koszt podróży na 4 rozprawy wyniósł 1.236 zł (4 x 309 zł).

Wydatki pełnomocnika strony pozwanej na korespondencję zostały uwzględnione, gdyż znane są ceny przesyłek poleconych na Poczcie Polskiej. Natomiast Sąd nie uwzględnił wydatków pełnomocnika w postaci kosztów wydruku i kopii pism procesowych w niniejszej sprawie wyliczonych na sumę 39,60 zł według stawki 0,20 zł za jedną stronę dokumentu, bowiem pełnomocnik strony pozwanej nie przedstawił źródła (sposobu) ustalenia takiej stawki wydruku lub sporządzenia kopii dokumentu.

W pkt. III-cim sentencji wyroku Sąd zaliczył koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa, gdyż powód jako pracownik był zwolniony od obowiązku ich poniesienia, z mocy art. 96 ust.1 pkt. 4 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398).

W związku z powyższym Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.