

Sygn. akt IV P 1633/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 listopada 2022 r.

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

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Koziół

Protokolant: Grzegorz Łado

po rozpoznaniu w dniu 24 listopada 2022 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa: **A. S.**

przeciwko: **(...) sp. z o. o. we W.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

i ekwiwalent za niewykorzystany urlop

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 855 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16 sierpnia 2021 r. (data stempla pocztowego, k. 46 akt) **powódka A. S.** wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) Sp. z o. o. z siedzibą we W. kwoty:

- 21.670,59 zł tytułem odszkodowania (za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanej do dnia zapłaty,

- 4.667,51 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanej do dnia zapłaty.

Jednocześnie powódka wniosła o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Uzasadniając żądanie pozwu powódka podała, że nieprzerwanie od 1 sierpnia 2018 r. pozostawała zatrudniona u pozwanej na stanowisku księgowej. Wskazała, przez cały okres zatrudnienia wykonywała swe obowiązki z najwyższą starannością, z pełnym zaangażowaniem i dyspozycyjnością, przyjmując na siebie dużą odpowiedzialność oraz bez zarzutów ze strony kierownictwa, co do sposobów ich realizacji. Wyjaśniła, że w dniu 26 lipca 2021 r. ustnie poinformowała swoją bezpośrednią przełożoną, tj. E. G. o tym, że otrzymała i zamierza przyjąć ofertę pracy w firmie (...) sp. z o. o. z siedzibą we W.. Dodała, że Spółka (...) sp. z o. o. korzystała z usług pozwanej w zakresie obsługi

księgowej i z uwagi na to znała A. S.. Wskazała, że w efekcie planowanej reorganizacji w grupie (...) sp. z o. o. planowane jest zaprzestanie korzystania z usług zewnętrznych biur księgowych i stworzenie dedykowanej do tego jednostki, w której zatrudniona miałaby zostać m.in. powódka. A. S. wyjaśniła, że po rozmowie z bezpośrednią przełożoną udała się do gabinetu A. W. - Wiceprezesa Zarządu Pozwanego i w obecności E. G. poinformowała go, że przyjęła ofertę współpracy, którą otrzymała od (...) sp. z o. o. A. W. w odpowiedzi wskazał, że to nieetyczne i nakazał jej, aby spakowała swoje rzeczy, pożegnała się ze współpracownikami. Powódka stwierdziła, że zgodnie z otrzymanym poleceniem, opuściła siedzibę pozwanej, a w tym samym dniu zablokowany został jej dostęp do narzędzi, niezbędnych do wykonywania pracy i benefitów pracowniczych. Podała, że dopiero dnia 30 lipca 2021 r., a więc już po ustnym wypowiedzeniu umowy o pracę, pozwana wysłała na prywatny adres mailowy powódki sygnowane podpisem elektronicznym A. W. - oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. A. S. wskazała, że zapoznała się z treścią wysłanego drogą mailową oświadczenia o wypowiedzeniu w dniu 2 sierpnia 2021 r.

W dalszej treści pozwu, powódka zaprzeczyła, aby naruszyła zakaz konkurencji z umowy o pracę, a także nie podejmowała działań zmierzających do pozbawienia pozwanej klienta, jakim był (...) sp. z o.o. A. S. wyjaśniła, że analizując zapisy w zakresie przedmiotu działalności obu podmiotów, stwierdzić należy jednoznacznie, że spółka (...) sp. z o. o. nie jest podmiotem konkurencyjnym wobec pozwanej. Przedmiot działalności pozwanej obejmuje bowiem działalność rachunkowo-księgową, doradztwo podatkowe i tłumaczenia, natomiast (...) sp. z o. o. prowadzi sprzedaż artykułów w sklepach wyspecjalizowanych i zajmuje się ich dystrybucją i reklamą. Kolejno powódka wskazała, że nie można jej również zarzucić nadużycia zaufania pozwanej. Następnie powódka podała, że analizując treść złożonego jej oświadczenia o wypowiedzeniu zauważyć należy, że jest ono datowane na dzień 29 lipca 2021 r., podczas gdy z jego treści wynika, że pracodawca udzielił powódce zaległego urlopu z datą początkową 27 lipca 2021 r., a zatem o dwa dni wcześniej niż data sporządzenia oświadczenia o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, co w konsekwencji powoduje, że pozwana skierowała powódkę na urlop wypoczynkowy z datą wsteczną. A. S. wyjaśniła, że budzi też wątpliwości sposób i forma złożonego oświadczenia o wypowiedzeniu, gdyż oświadczenie ustne pracodawcy złożone w rozmowie z powódką dnia 26 lipca 2021 r. nie zawierało w swojej treści ani konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, ani sposobu czy choćby elementarnego pouczenia pracownika o sposobie i terminie odwołania od złożonego wypowiedzenia (jednak z ostrożności procesowej powódka od tej daty, tj. 26 lipca 2021 r. liczy bieg terminu do złożenia odwołania do Sądu Pracy). A. S. wskazała, że wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę, tj. w dniu 26 lipca 2021 r. nie zawierało rzeczywistej i uzasadnionej przyczyny dokonania wypowiedzenia umowy o pracę, bo za takie z całą pewnością (według powódki) nie można uznać informacji dotyczącej nieetycznego zachowania powódki.

Odnosząc się zaś do żądania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, powódka wskazała, że pozwana będąc związany szczególnymi zasadami kierowania pracownikami na urlop zaległy, obowiązującymi w czasie epidemii, a opisanymi w Ustawie covidowej, winien udzielić jej urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego w poprzednich latach kalendarzowych w wymiarze nie większym niż 30 dni. Dodała, że ustalając łączny wymiar przysługującego jej urlopu, uzyskała ona u pozwanej prawo do urlopu proporcjonalnie do okresu zatrudnienia, tj. w wymiarze 22 dni (do końca października 2021 r. - za 10 miesięcy), a w dalszej kolejności sumując przysługujące jej dni urlopu bieżącego oraz zaległego (ograniczone zapisami Ustawy C.), łącznie jest to 52 dni urlopu (22 dni + 30 dni), tymczasem w treści oświadczenia o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, pozwana wskazała nieprawidłowo, bez uwzględnienia ograniczeń z ustawy covidowej: 66 dni urlopu, a zatem o 14 dni przekroczony został wymiar urlopu przysługującego powódce z tytułu zatrudnienia w pozwanej spółce.

W odpowiedzi na pozew (k. 59-70v. akt) **strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a nadto opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie pozwana podała, że jej działalność nie jest działalnością gospodarczą ograniczoną jedynie do doradztwa podatkowego, księgowego i rachunkowego. Dalej wskazała, że w dniu 26 lipca 2021 r. powódka przekazała swojej bezpośredniej przełożonej, E. G., że otrzymała od (...) sp. z o.o. oraz spółek z grupy F. atrakcyjną finansowo ofertę pracy. Pozwana wyjaśniła, że po przekazaniu ww. informacji E. G., do sali konferencyjnej, w której odbywała się rozmowa, dołączył A. W., a wówczas powódka przekazała A. W. tożsamą informację. Zgodnie

z ww. przekazem jaki oboje otrzymali od powódki, na moment rozmowy z dnia 26 lipca 2021 r., A. S. przyjęła ofertę pracy u aktualnych klientów pozwanej, w związku z czym zabiera ze sobą tych klientów, a klienci ci kończą współpracę z pozwaną. Pozwana wskazała, że sposób przekazania informacji przedstawicielom pozwanej spółki, jak i okoliczności sprawy wprost wskazywały na to, że powódka od dłuższego czasu podejmowała bezpośrednie kroki celem zrealizowania zaplanowanego skrupulatnie przedsięwzięcia. (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. stwierdziła, że biorąc pod uwagę ofensywną postawę powódki, polecono powódce opuszczenie w tym dniu siedziby spółki. Sytuacja miała charakter dynamiczny i była dla reprezentantów pozwanej dużym zaskoczeniem. Pozwana podała, że podczas tej rozmowy, wbrew twierdzeniom powódki, nie zostało złożone jednak żadne oświadczenie woli odnoszące się do wiążącego strony umowy o pracę, a tym bardziej o wypowiedzeniu łączącej strony umowy o pracę. Spółka wyjaśniła, że bezspornie oferta pracy u innego podmiotu została przyjęta, a co istotne, pracę dla ww. spółek powódka zaczęła świadczyć tuż po opuszczeniu zakładu pracy pozwanej (co najmniej z początkiem sierpnia 2021 r.), tj. będąc nadal zatrudnioną u pozwanej i pozostając w okresie wypowiedzenia umowy o pracę u pozwanej spółki, a świadczy o tym m.in. korespondencja mailowa, kierowana z adresu mailowego na domenę spółki @fantasyexpo.pl, jak i rozmowy z pracownikami pozwanej, które powódka prowadziła pracując już dla rzeczonoj spółki. Pozwana spółka ponownie zaprzeczyła, jakoby w dniu 26 lipca 2021 r. złożone zostało jakiegokolwiek, w tym ustne, wypowiedzenie umowy o pracę, a skoro takowe nie zostało złożone, nie mogło ono nosić cech wypowiedzenia nieuzasadnionego, czy naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę. O powyższym niezłożeniu ustnego oświadczenia świadczy według pozwanej fakt, że powódka z jednej strony twierdzi, iż domniemywała wypowiedzenie umowy o pracę w konkretnym trybie z treści komunikatu z prośbą o opuszczenie miejsca pracy, a z drugiej strony pozostawała w stanie niepewności co do formy, daty i terminu wygaśnięcia umowy o pracę. Pozwana wyjaśniła, że wypowiedzenie umowy o pracę złożyła powódce w dniu 30 lipca 2021 r. Podkreśliła, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę było prawidłowe co do formy, a przyczyny wskazane w wypowiedzeniu z dnia 29 lipca 2021 r., doręczonym powódce w dniu 30 lipca 2021 r. były przyczynami uzasadnionymi okolicznościami faktycznymi, rzeczywistymi i znajdującymi oparcie w przesłankach natury obiektywnej. Kolejno pozwana wskazała, że zakresy przedmiotów działalności pozwanej (...) Sp. z o.o., (...) Sp. z o. o. oraz jej spółek z grupy pokrywają się, a kroki podejmowane przez powódkę wyraźnie zaś ukierunkowane na rozpoczęcie świadczenia pracy na rzecz podmiotu konkurencyjnego doprowadziły bezpośrednio do utraty zaufania pracodawcy do pracownika i uzasadniały złożone powódce w dniu 30 lipca 2021 r. wypowiedzenie umowy o pracę. Pozwana wskazała, że dla faktu naruszenia zakazu konkurencji oraz zakazu podejmowania działań konkurencyjnych bez znaczenia pozostałe fakt, z czyjej inicjatywy współpraca ta została nawiązana. Nadto pozwana podała, że wbrew twierdzeniom powódki, wynagrodzenie zasadnicze nigdy nie zostało jej podwyższone. Odnosząc się zaś do roszczenia o wypłatę ekwiwalentu za rzekomo niewykorzystany urlop pozwana wskazuje, że sposób naliczenia oraz udzielenia urlopu był w pełni poprawny, a roszczenie nie zasługuje na uwzględnienie tak co do zasady, jak i wysokości.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Przeważającym przedmiotem działalności pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. pozostaje działalność rachunkowo-księgowa, doradztwo podatkowe.

Pozwana zajmuje się także m.in. pozostałym doradztwem w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania, działalnością portali internetowych, wykonywaniem tłumaczeń, wynajmem i zarządzaniem nieruchomościami własnymi lub dzierżawionymi, kupnem i sprzedażą nieruchomości na własny rachunek, wynajmem i dzierżawą samochodów osobowych i furgonetek.

Dowód: informacja odpowiadająca odpisowi pełnemu z Rejestru Przedsiębiorców (k. 17-22 akt);

informacja odpowiadająca odpisowi aktualnemu z Rejestru Przedsiębiorców (k. 145-148 akt).

Powódka A. S. pozostawała zatrudniona u pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., początkowo na podstawie umowy o pracę z dnia 25 lipca 2018 r. zawartej na okres próbny od 1 sierpnia 2018 r. do dnia 31 października 2018 r.

na stanowisku młodszej księgowej, kolejno na stanowisku księgowej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony z dnia 31 października 2018 r. od dnia 1 listopada 2018 r. do dnia 31 października 2019 r., a następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 31 października 2019 r. na czas nieokreślony od dnia 1 listopada 2019 r.

Dowód: umowa o pracę nr (...) z dnia 25 lipca 2018 r. (k. 34-37 akt), a także w aktach osobowych powódki;

umowa o pracę nr (...) z dnia 31 października 2018 r. (k. 38-41 akt), a także w aktach osobowych powódki;

umowa o pracę nr (...) z dnia 31 października 2019 r. (k. 42-45 akt), a także w aktach osobowych powódki.

Zgodnie z postanowieniami umowy o pracę z dnia 31 października 2019 r. zawartej na czas nieokreślony, do zakresu obowiązków powódki należało:

- a) prowadzenie ksiąg handlowych wskazanych przez Kierownika Działu Księgowości lub przełożonego;
- b) analiza i weryfikacja zapisów na kontach księgowych podległych spółek;
- c) kontrola formalno-rachunkowa dokumentów księgowych;
- d) kontrola poprawności deklaracji dokumentów księgowych;
- e) sporządzanie i nadzór merytoryczny nad poprawnością wykonania deklaracji podatkowych i statystycznych;
- f) sporządzanie miesięcznych, kwartalnych i rocznych sprawozdań finansowych oraz innych raportów księgowych na potrzeby klientów;
- g) rozwój struktur zespołu poprzez wniesienie własnego doświadczenia;
- h) tworzenie przyjaznej atmosfery w relacjach z klientami i współpracownikami;
- i) organizacja stanowiska pracy;
- j) inne czynności zlecone przez przełożonego.

Na podstawie §5 ust. 4 umowy o pracę, powódka zobowiązała się w czasie trwania umowy, bez uprzedniej pisemnej zgody Pracodawcy, że nie będzie świadczyć pracy w ramach stosunku pracy, ani usług w ramach stosunku zlecenia na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec Pracodawcy.

Dowód: umowa o pracę nr (...) z dnia 31 października 2019 r. (k. 42-45 akt), a także w aktach osobowych powódki.

Przełożoną powódki w (...) Sp. z o.o. pozostawała E. G..

Dowód: zeznania świadka E. G. na rozprawie w dniu 20 października 2022 r. (k. 238v.- 239 akt).

Wedle §27 regulaminu pracy dla pracowników (...) Sp. z o.o., za wzorowe wypełnianie obowiązków zawodowych, wysoką jakość i wydajność pracy, pracodawca przyznaje pracownikom nagrody i wyróżnienia w formie: nagród pieniężnych, nagród rzeczowych, pochwał na piśmie, dyplomów uznania, awansów zawodowych.

Zgodnie z § 11 ww. regulaminu pracy, pracownik powinien dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje techniczne, technologiczne, handlowe i organizacyjne dotyczące pracodawcy, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Powódka w oświadczeniu z dnia 1 sierpnia 2018 r. wskazała, że zapoznała się z treścią ww. regulaminu pracy.

Dowód: regulamin pracy dla pracowników (...) Sp. z o.o. (k. 94-96 akt);

oświadczenie powódki z dnia 1 sierpnia 2018 r. o zapoznaniu się z regulaminem pracy – w aktach osobowych powódki.

Zgodnie z rozdziałem 5 kodeksu zawodowej etyki w rachunkowości, zasady postępowania osoby zajmującej się rachunkowością w przypadku sporu i sprzeczności interesów opierają się na dążeniu do obiektywnych i polubownych rozstrzygnięć w takich sytuacjach. Sytuacje sporne mogą mieć miejsce pomiędzy osobami zajmującymi się rachunkowością, a: 1) innymi osobami zajmującymi się rachunkowością, 2) jednostkami, w których są zatrudnione, 3) jednostkami, z którymi łączy ich stosunek cywilno-prawny, 4) jednostkami, na rzecz których usługowo prowadzi rachunkowością lub wykonują inne usługi z zakresu rachunkowości (pkt 5.4).

Wedle pkt. 5.6. ww. kodeksu, jeżeli sporu nie da się rozstrzygnąć, wskazane jest przeanalizowanie przedmiotu sporu z bezpośrednim przełożonym, a gdy to nie pozwoli na rozwiązanie problemu, wówczas osoba zajmująca się rachunkowością może zwrócić się do osoby z wyższego szczebla kierownictwa, powiadamiając o tym fakcie bezpośredniego przełożonego, zwrócić się o poradę do niezależnego doradcy lub zawodowej organizacji osób zajmujących się rachunkowością w celu ustalenia dalszego toku postępowania, lub w ostateczności zrezygnować z wykonywania na rzecz danej jednostki czynności księgowych, czynności wspomagających zarządzanie, rozliczeń podatkowych i innych rozliczeń publicznoprawnych (rezygnacja z pracy lub zlecenia).

Dowód: kodeks zawodowej etyki w rachunkowości (k. 91-93v. akt).

Spółka (...) sp. z o. o. i spółki z nią powiązane (...) S.A. i (...) S.A. korzystały z usług księgowych dostarczanych przez stronę pozwaną.

Utworzenie wewnętrznego działu księgowości w (...) sp. z o. o., mającego zapewnić obsługę księgową dla tej spółki i spółek z nią powiązanych - (...) S.A. i (...) S.A. - zaczęto planować w marcu lub kwietniu 2021 r.

Dowód: zeznania świadka K. S. na rozprawie w dniu 7 lipca 2022 r. (k. 170-170v. akt), a także e-protokół rozprawy na płycie CD (k. 171 akt),

zeznania świadka A. R. na rozprawie w dniu 7 lipca 2022 r. (k. 169-170 akt), a także e-protokół rozprawy na płycie CD (k. 171 akt)

W 2021 r. zarząd (...) Sp. z o. o. uznał, że zatrudni osobę do prowadzenia wewnętrznej księgowości dla niej i spółek powiązanych, gdyż dotychczasowa współpraca z (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. w zakresie obsługi księgowej była niewystarczająca, a to między innymi z uwagi na (...) Sp. z o. o. i spółek powiązanych i ich coraz większe potrzeby w zakresie obsługi księgowej.

Rekrutację osoby w zakresie obsługi księgowej prowadziła A. D.. Spółka prowadziła otwartą rekrutację i zaprosiła w lipcu 2021 r. na rozmowę o pracę powódkę A. S., mając na uwadze dobrą współpracę z nią w owym zakresie. Powódka była zaskoczona otrzymanym zaproszeniem. Ofertę pracy przedstawiono powódce w lipcu 2021 r.

Dział Księgowości w (...) Sp. z o. o. zostałby utworzony niezależnie od tego, czy powódka zdecydowałaby się przyjąć ofertę pracy.

Dowód: zeznania świadka A. D. na rozprawie w dniu 7 lipca 2022 r. (k. 168v.-169 akt), a także e-protokół rozprawy na płycie CD (k. 171 akt);

zeznania świadka A. R. na rozprawie w dniu 7 lipca 2022 r. (k. 169-170 akt), a także e-protokół rozprawy na płycie CD (k. 171 akt);

zeznania świadka K. S. na rozprawie w dniu 7 lipca 2022 r. (k. 170-170v. akt), a także e-protokół rozprawy na płycie CD (k. 171 akt),

wyjaśnienia powódki k. 240v.

W dniu 23 lipca 2021 r. (piątek) powódka poinformowała E. G. o tym, że zamierza złożyć pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę, gdyż otrzymała ofertę pracy z wyższym wynagrodzeniem, niż uzyskiwane u pozwanej.

E. G. poinformowała powódkę, aby osobiście przekazała ową wiadomość Prezesowi spółki.

W dniu 29 lipca 2021 r. miało miejsce spotkanie, w którym uczestniczyła powódka, E. G. i prezes pozwanej A. W.. Powódka wskazała na spotkaniu, że ma zamiar zrezygnować z pracy u pozwanej, dodając przy tym, że będzie obsługiwała spółkę (...) Sp. z o. o. z siedzibą we W. i powiązane z nią spółki. Prezes strony pozwanej A. W. zdenerwował się i wyszedł ze spotkania.

Po pewnym czasie powódka została ponownie zaproszona do prezesa i poinformowana, że ma natychmiast opuścić biuro firmy.

Dowód: zeznania świadka E. G. na rozprawie w dniu 20 października 2022 r. (k. 238v.- 239 akt),

wyjaśnienia powódki k. 240v,

wyjaśnienia pozwanego k. 241 v.

W dniu 29 lipca 2021 r. powódce został zablokowany dostęp do narzędzi, niezbędnych do wykonywania pracy i benefitów pracowniczych.

Dowód: korespondencja sms z dnia 2 sierpnia 2021 r. (k. 161 akt).

Pismami z dnia 30 lipca 2021 r. (...) S.A., (...) Sp. z o.o. i (...) S.A. wypowiedziały pozwanej z dniem 30 lipca 2021 r. umowy zawarte przez ww. spółki z pozwaną, ze skutkiem na koniec miesiąca i z zachowaniem okresu wypowiedzenia wskazanym w umowach, tj. jednego miesiąca.

Dowód: pismo z dnia 30 lipca 2021 r. – wypowiedzenie umowy o świadczenie usług księgowych, kadrowo-płacowych i dodatkowych (k. 79 akt);

pismo z dnia 30 lipca 2021 r. – wypowiedzenie umowy nr (...) z dnia 12 grudnia 2018 r. (k. 80 akt); pismo z dnia 30 lipca 2021 r. – wypowiedzenie umowy nr (...) z dnia 18 maja 2020 r. (k. 81 akt).

Pismem z dnia 29 lipca 2021 r., rozwiązano z powódką umowę o pracę nr (...), zawartą w dniu 31 października 2019 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 października 2021 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano „utrata zaufania, wynikająca z uzyskanych informacji o planowanym rozpoczęciu konkurencyjnej współpracy z trzema klientami biura”.

Jednocześnie powódka została skierowana na zaległy urlop wypoczynkowy od dnia 27 lipca 2021 r. do dnia 27 października 2021 r. w wymiarze 66 dni, natomiast od dnia 28 października 2021 r. do 31 października 2021 r. pozwana zwolniła powódkę z obowiązku świadczenia pracy.

A. S. została poinformowana o terminie i prawie wniesienia odwołania od ww. wypowiedzenia.

Ww. dokument został podpisany przez A. W. certyfikatem kwalifikowanym w dniu 30 lipca 2021 r. o godz. 14:04

Dowód: pismo z dnia 29 lipca 2021 r. – rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (k. 29-30 akt).

Gdy pozwana powzięła informację, że powódka będzie współpracować z (...) Sp. z o. o., atmosfera między władzami i pracownikami spółki stała się napięta. (...) Sp. z o.o. przez okres około trzech tygodni nie odpisywała na wiadomości (...) Sp. z o. o.

Dowód: zeznania świadka A. R. na rozprawie w dniu 7 lipca 2022 r. (k. 169-170 akt), a także e-protokół rozprawy na płycie CD (k. 171 akt);

zeznania świadka K. S. na rozprawie w dniu 7 lipca 2022 r. (k. 170-170v. akt), a także e-protokół rozprawy na płycie CD (k. 171 akt),

wyjaśnienia pozwanego k. 241v.

W dniu 9 sierpnia 2021 r. powódka zawarła z (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. umowę zlecenia. Zgodnie z § 1 ust. 1 ww. umowy, jej przedmiotem pozostawało określenie zasad współpracy stron, w ramach której (...) Sp. z o.o. zleciło, a A. S. przyjęła do realizacji i zobowiązała się do wykonywania zlecenia w zakresie prac związanych z obsługą księgową spółki. Ww. umowa została zawarta na czas określony od 9 sierpnia 2021 r. do dnia 31 października 2021 r.

Natomiast na podstawie umowy o pracę z dnia 29 października 2021 r. A. S. została zatrudniona przez (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. na czas nieokreślony (w pełnym wymiarze czasu pracy) począwszy od dnia 1 listopada 2021 r. na stanowisku G. A..

Do obowiązków powódki na ww. stanowisku należało:

- sporządzanie sprawozdań finansowych według określonych standardów,
- odpowiedzialność za opracowanie planu kont zgodnie z określonymi standardami sprawozdawczymi, wymogami kontrolingu oraz prawem podatkowym,
- odpowiedzialność za procedurę potwierdzania sald z kontrahentami,
- rozliczanie inwentaryzacji aktywów firmy,
- prowadzenie wszystkich ewidencji księgowych,
- przygotowywanie sprawozdań i raportów na potrzeby zarządu, banków oraz instytucji zewnętrznych,
- nadzór nad prawidłowym obiegiem dokumentów księgowych,
- nadzór merytoryczny i organizacyjny nad działem księgowości.

Dowód: umowa zlecenia z dnia 9 sierpnia 2021 r. (k. 246-252 akt);

umowa o pracę z dnia 29 października 2021 r. (k. 208-212 akt);

zgłoszenie do ubezpieczeń (k. 207 akt);

kwestionariusz osobowy dla pracownika z dnia 29 października 2021 r. (k. 215-215v. akt);

kwestionariusz z dnia 29 października 2021 r. – dane ewidencyjne (k. 216 akt);

orzeczenie lekarskie z dnia 29 października 2021 r. wydane na podstawie skierowania na badania lekarskie z dnia 28 października 2021 r. (k. 217 akt);

zeznania świadka A. D. na rozprawie w dniu 7 lipca 2022 r. (k. 168v.-169 akt), a także e-protokół rozprawy na płycie CD (k. 171 akt).

Powódka podjęła współpracę z (...) Sp. z o. o. z siedzibą we W. w trakcie okresu obowiązywania umowy o pracę z pozwaną, a także w czasie gdy drugi pracodawca powódki był nadal klientem pozwanej.

Dowód: korespondencja mailowa z dnia 13 sierpnia 2021 r. (k. 73-75 akt).

Przedmiotem działalności (...) Sp. z o. o. z siedzibą we W. pozostawała m.in. działalność portali internetowych, pozostałe doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania, sprzedaż detaliczna pozostałych wyrobów prowadzonych w wyspecjalizowanych sklepach, sprzedaż detaliczna prowadzona przez domu sprzedaży wysyłkowej lub Internet, sprzedaż hurtowa itp.

Spółki z grupy (...) Sp. z o.o. to (...) S.A. oraz (...) S.A.

Przedmiotem działalności (...) S.A. jest m.in. pozostałe doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania, a także pozostała działalność wspomagająca prowadzenie działalności gospodarczej, gdzie indziej niesklasyfikowanej. Natomiast przedmiotem działalności (...) S.A. jest m.in. pozostała działalność wspomagająca prowadzenie działalności gospodarczej, gdzie indziej niesklasyfikowana.

Dowód: informacja odpowiadająca odpisowi pełnemu z Rejestru Przedsiębiorców (k. 23-28 akt);

informacja odpowiadająca odpisowi aktualnemu z Rejestru Przedsiębiorców (k. 82-84v. akt);

informacja odpowiadająca odpisowi aktualnemu z Rejestru Przedsiębiorców (k. 85-87v. akt);

informacja odpowiadająca odpisowi aktualnemu z Rejestru Przedsiębiorców (k. 88-90v. akt);

informacja odpowiadająca odpisowi aktualnemu z Rejestru Przedsiębiorców (k. 149-151v. akt).

Spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., (...) S.A. oraz (...) S.A. pozostają powiązane osobowe i kapitałowo.

Dowód: struktura organizacyjna (...) sp. z o.o., (...) S.A., (...) S.A. (k. 76 akt);

schemat organizacyjny działów wewnętrznych (...) sp. z o.o. (k. 77 akt);

schemat powiązań osobowych oraz kapitałowych spółek z grupy (...) sp. z o.o. (k. 78 akt);

zeznania świadka A. R. na rozprawie w dniu 7 lipca 2022 r. (k. 169-170 akt), a także e-protokół rozprawy na płycie CD (k. 171 akt).

(...) sp. z o. o. jest agencją marketingową, specjalizująca się w kampaniach w obszarze gamingu, e-sportu i współpracy z influencerami.

Dowód: zeznania świadka A. D. na rozprawie w dniu 7 lipca 2022 r. (k. 168v.-169 akt), a także e-protokół rozprawy na płycie CD (k. 171 akt);

zeznania świadka A. R. na rozprawie w dniu 7 lipca 2022 r. (k. 169-170 akt), a także e-protokół rozprawy na płycie CD (k. 171 akt).

Spółka (...) sp. z o. o. wydawała również magazyny, takie jak CD A., czy PC Format. Obecnie wydaje jeden magazyn. (...) sp. z o. o., posiada także przychody z portalu Y., stron www.

Dowód: zeznania świadka A. R. na rozprawie w dniu 7 lipca 2022 r. (k. 169-170 akt), a także e-protokół rozprawy na płycie CD (k. 171 akt).

Spółka (...) sp. z o. o. prowadzi obsługę księgową na własne potrzeby oraz dla spółek powiązanych. Przed zmianą pracy przez powódkę (...) sp. z o. o. i spółek powiązanych prowadziła strona pozwana.

Dowód: zeznania świadka A. R. na rozprawie w dniu 7 lipca 2022 r. (k. 169-170 akt), a także e-protokół rozprawy na płycie CD (k. 171 akt).

Powódka obsługuje obecnie w zakresie księgowym (...) S.A., (...) Sp. z o.o., (...) S.A., a także rozlicza jednoosobowe działalności gospodarcze członków zarządu ww. spółek.

Dowód: zeznania świadka A. R. na rozprawie w dniu 7 lipca 2022 r. (k. 169-170 akt), a także e-protokół rozprawy na płycie CD (k. 171 akt).

Wymiar urlopu wypoczynkowego powódki w okresie zatrudnienia u pozwanej wynosił:

- w 2018 r. – 11 dni,
- w 2019 r. – 26 dni,
- w 2020 r. – 26 dni,
- w 2021 r. – 22 dni.

W 2018 r. powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym w dniach 2 listopada, 24 grudnia i 27 grudnia, tj. 3 dni.

W 2019 r. powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym w dniach 29 kwietnia, 30 kwietnia, 2 maja, 16 sierpnia, 4 listopada, 23 grudnia, 24 grudnia, tj. 7 dni.

W 2020 r. powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego w dniach 12 czerwca, 3 lipca, 28 września, 29 września, 30 września, 1 października, 2 października, 5 października, 6 października, tj. 9 dni.

W 2021 r. powódka nie przebywała na urlopie wypoczynkowym poza urlopem, na który została skierowana przez pozwanego.

Dowód: oświadczenie z dnia 31 maja 2022 r. (k. 127 akt);

roczna ewidencja czasu pracy za 2018 r. (k. 131 akt);

roczna ewidencja czasu pracy za 2019 r. (k. 130 akt);

roczna ewidencja czasu pracy za 2020 r. (k. 129 akt);

roczna ewidencja czasu pracy za 2021 r. (k. 128 akt);

wnioski o urlop wypoczynkowy – w aktach osobowych powódki.

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe powódki w okresie od stycznia do kwietnia 2021 r. stanowiła kwota 5.700 zł brutto, natomiast w okresie od maja 2021 r. do października 2021 r. kwota 7.000 zł brutto.

Dowód: informacja ZUS o podstawach i składkach (k. 163 akt).

Powódka w poszczególnych miesiącach otrzymywała wynagrodzenie za pracę:

- w październiku 2020 r. – podstawa wynagrodzenia brutto: 4.663,52 zł, wynagrodzenie urlopowe brutto: 1.044,16 zł, wypłacone wynagrodzenie netto: 4.112,89 zł,

- w listopadzie 2020 r. – podstawa wynagrodzenia brutto: 5.700 zł, wypłacone wynagrodzenie netto: 4.106,86 zł,
- w grudniu 2020 r. – podstawa wynagrodzenia brutto: 5.700 zł, premia motywacyjna brutto: 850 zł, wypłacone wynagrodzenie netto: 4.706,31 zł,
- w styczniu 2021 r. - podstawa wynagrodzenia brutto: 5.428,56 zł, nieobecności płatne brutto: 271,44 zł, wypłacone wynagrodzenie netto: 4.106,86 zł,
- w lutym 2021 r. - podstawa wynagrodzenia brutto: 5.700 zł, wypłacone wynagrodzenie netto: 4.106,86 zł,
- w marcu 2021 r. - podstawa wynagrodzenia brutto: 5.700 zł, wypłacone wynagrodzenie netto: 4.106,86 zł,
- w kwietniu 2021 r. - podstawa wynagrodzenia brutto: 5.700 zł, wypłacone wynagrodzenie netto: 4.106,86 zł,
- w maju 2021 r. - podstawa wynagrodzenia brutto: 5.700 zł, premia uznaniowa brutto: 1.300 zł, wypłacone wynagrodzenie netto: 5.024,67 zł,
- w czerwcu 2021 r. – podstawa wynagrodzenia brutto: 5.700 zł, premia uznaniowa brutto: 1.300 zł, wypłacone wynagrodzenie netto: 5.024,67 zł,
- w lipcu 2021 r. - podstawa wynagrodzenia brutto: 5.700 zł, premia uznaniowa brutto: 1.300 zł, wypłacone wynagrodzenie netto: 5.024,67 zł,
- w sierpniu 2021 r. – wynagrodzenie urlopowe brutto: 7.000 zł, wypłacone wynagrodzenie netto: 5.024,67 zł,
- we wrześniu 2021 r. - wynagrodzenie urlopowe brutto: 7.000 zł, wypłacone wynagrodzenie netto: 5.024,67 zł,
- w październiku 2021 r. - wynagrodzenie urlopowe brutto: 5.700 zł, wypłacone wynagrodzenie netto: 3.613,19 zł.

U pozwanej nie przyznawano premii uznaniowej.

Dowód: listy płac za okres od października 2020 r. do października 2021 r. (k. 262-274 akt);

potwierdzenia transakcji (k. 275-288 akt),

zeznania świadka E. G. k. 238 v

zeznania świadka M. O. k. 239 v

wyjaśnienia powódki k. 240v.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki w okresie od 1 października 2020 r. do 31 października 2021 r. wyniosło 6.365,98 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie z dnia 13 grudnia 2021 r. (k. 97 akt); zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu z dnia 31 października 2022 r. (k. 289 akt).

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu, jako nieuzasadnione.

Powódka w przedmiotowej sprawie poszukiwała ochrony w art. 45 § 1 i 47¹ Kodeksu pracy, zgodnie z którymi 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. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powódka domagała się w niniejszej sprawie zasądzenia odszkodowania.

Wypowiedzenie umowy o pracę powodowi nastąpiło w trybie art. 30 § 1 pkt. 2 k.p.

Odnosząc się do aspektów formalnych należy wskazać, iż wypowiedzenie zostało złożone na piśmie, zawierało wskazanie przyczyny wypowiedzenia i pouczenie o środku odwołania (art. 30 § 3, 4 i 5 k.p.).

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powódką przez stronę pozwaną należy na wstępie podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Zgodnie bowiem z przepisem art. 32 k.p. każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę. Uprawnienie to jednak po stronie pracodawcy obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej.

Przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34).

Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 641/99) „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika”. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), „ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Niedopuszczalne są więc również przyczyny enigmatyczne, bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 1 lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem ich uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, zakreślają granice jego sądowej kontroli.

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej przyczyną wypowiedzenia powódce stosunku pracy była „utrata zaufania, wynikająca z uzyskanych informacji o planowanym rozpoczęciu konkurencyjnej współpracy z trzema klientami biura”.

W ocenie Sądu Rejonowego przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką przez stronę pozwaną była konkretna, rzeczywista i stanowiła prawdziwy powód rozwiązania umowy z powódką.

Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998, nr 18, poz. 538). Utrata zaufania następuje jako skutek jakiegoś zachowania czy zaniechania ocenianego przez pracodawcę jako dostatecznie uzasadniające utratę zaufania. Nie może w tym kontekście stanowić samoistnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Strona pozwana w piśmie o rozwiązaniu umowy z powódką nie ograniczyła się do enigmatycznego zapisu o braku zaufania, wskazała bowiem jakie przesłanki zdecydowały o tym, że utraciła zaufanie do powódki. Konkretnie wskazała, że uzyskała informacje o planowanym przez powódkę rozpoczęciu konkurencyjnej współpracy z trzema klientami biura. Informacje takie pozwana niewątpliwie uzyskała – od samej powódki, która poinformowała pozwaną – najpierw swoją przełożoną, a następnie prezesa spółki, o tym, że odchodzi z pracy i będzie teraz świadczyć obsługę księgową jako zatrudniona w (...) sp. z o.o. Poinformowała jednocześnie, że F. i spółki z nią powiązane rezygnują z obsługi księgowej świadczonej przez pozwaną. Przyczyna rozwiązania umowy, jak również przyczyna utraty zaufania, była zatem jednoznacznie wskazana przez pozwaną, konkretna i jasna.

W ocenie Sądu wskazana przez pozwaną przyczyna była również rzeczywista. Okoliczność, że powódka poinformowała pozwaną o planowanej zmianie pracy i odejściu F. i spółek powiązanych była między stronami bezsporna. Strony spierały się, czy powódka użyła sformułowania, że „zabiera spółki ze sobą”, czy nie, okoliczność ta nie ma jednak znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Co więcej - z ustalonego stanu faktycznego wynika, że (...) sp. z o. o. i spółki z nią powiązane wypowiedziały umowę o usługi księgowe stronie pozwanej, w F. sp. o.o. powstał wewnętrzny dział księgowości, w którym powódka została zatrudniona, i dział ten obsługuje również spółki powiązane z F. (a także działalności gospodarcze osób z zarządu F.), a zatem byłych klientów pozwanej.

W ocenie Sądu niewątpliwie jest również, że pozwana rzeczywiście utraciła zaufanie do powódki, i że to właśnie plany zawodowe powódki wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę stanowiły rzeczywisty powód utraty zaufania prezesa pozwanej do powódki. Okoliczność ta wynika zarówno ze zgromadzonego materiału dowodowego, w tym zeznań świadków i obu stron, jak i zasad doświadczenia życiowego. Bezspornym jest, że do czasu przekazania przez powódkę informacji o planach zmiany zatrudnienia, pozwana była zadowolona z pracy powódki i nie zamierzała jej zwolnić. Po uzyskaniu informacji, że powódka odchodzi, i że wraz z nią odchodzi również kilku klientów pozwanej, prezes strony pozwanej zdenerwował się, wyszedł ze spotkania, następnie odsunął powódkę od dostępu do danych wrażliwych w obawie, jaki użytek może zrobić z danych, a także w obawie o odejście dalszych klientów, a wreszcie wypowiedział powódce umowę. Nie było żadnej innej okoliczności, która spowodowałaby chęć zwolnienia powódki przez pozwaną, żadnej innej przyczyny zwolnienia powódki poza wskazaną w piśmie.

Sąd rozważał również, czy wskazana przez pozwanego przyczyna stanowiła uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy z powódką. Sąd miał na uwadze zeznania i stanowisko procesowe powódki, która czuła się źle potraktowana przez pozwanego, nagle odsunięta od pracy. Powódka podkreślała, że była dobrym pracownikiem, i że chciała uczciwie poinformować pracodawcę – przełożoną i prezesa – o swoich planach. Wskazywała – co potwierdził materiał dowodowy sprawy - że nie zaplanowała zabrania klientów pozwanemu, że to do niej zwróciła się rekruterka F., i że dział księgowości powstałby w F. bez względu na to, czy to powódka, czy inna osoba zostałaby tam zatrudniona jako księgowa. Podkreślała, że ma prawo zmienić pracę, i że informując wcześniej dotychczasowego pracodawcę chciała zachować się prawidłowo.

Sąd uznał wyjaśnienia powódki za wiarygodne.

Nie zmienia to jednak faktu, że zdaniem Sądu w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy nie sposób uznać, by strona pozwana wypowiadając powódce umowę o pracę ze wskazanego przez nią powodu, zachowała się sprzecznie z prawem, i by uprawniało to powódkę do uzyskania odszkodowania. Nie ulega wątpliwości, że zasygnalizowane przez powódkę plany obejmowały utratę nie tylko doświadczonego pracownika, ale również kilku klientów, co wywołało u pozwanego zrozumiałe wzburzenie. Pozwany uznał takie zachowanie za nielojane wobec niego i nie chciał nadal z powódką współpracować, ponieważ utracił do niej zaufanie - o czym świadczy dobitnie natychmiastowe odsunięcie powódki od dostępu do danych i narzędzi. Zdaniem Sądu pomimo faktu, że powódka była w pełni uprawniona do zmiany pracy, i że nie przyczyniła się - jak wynika z materiału dowodowego - do samego podjęcia decyzji o zakończeniu współpracy F. i spółek z nią powiązanych ze stroną pozwaną, było ono bowiem planowane już wcześniej, to niewątpliwie zapewniając F. kontynuację obsługi księgowej przez siebie, dokonanie takich zmian spółce (...) ułatwiła i być może przyspieszyła. Wypowiedzenie umowy powódce i zwolnienie jej z obowiązku świadczenia pracy zbiegło się z rozwiązaniem umowy z pozwaną przez F. i spółki powiązane. Decyzja powódki wiązała się zatem z pogorszeniem sytuacji strony pozwanej, której prezes tracił pracownika, tracił klientów, a nadto obawiał się o odejście dalszych klientów za powódką (co w przyszłości nastąpiło). Jak wyżej wskazano, przyczyna zwykłego wypowiedzenia umowy nie musi być zawiniona przez pracownika, nie musi mieć również doniosłego charakteru. Obawy pozwanego stanowiły w ocenie Sądu w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy za wypowiedzeniem. Odebranie powódce dostępu do narzędzi i danych i nakazanie jej opuszczenia miejsca pracy, a następnie skierowanie jej na urlop, odebrane przez powódkę jako niesprawiedliwe, nie podlegało ocenie Sądu w kontekście żądania odszkodowania, było jednak zdaniem Sądu uprawnionym działaniem pracodawcy.

W toku postępowania Sąd rozważał prawidłowość rozwiązania umowy również w świetle sformułowania użytego w wypowiedzeniu - „planowane rozpoczęcie konkurencyjnej współpracy”. Powódka podnosiła, że sama nie prowadziła działalności konkurencyjnej wobec pozwanej spółki, tylko zgodnie z prawem zmieniła pracę, podkreślała również, że F. nie jest spółką konkurencyjną wobec pozwanego, jej zakres działalności jest bowiem zupełnie inny. Zdaniem Sądu sposób ujęcia przyczyny wypowiedzenia zastosowany przez pracodawcę prawidłowo oddaje sytuację faktyczną sprawy. Powódka co prawda nie prowadzi działalności konkurencyjnej wobec pozwanego, nie to jest jednak istotą zarzutu. Skoro do utworzenia działu księgowości w F. to strona pozwana świadczyła usługi księgowe nie tylko dla (...) sp. z o. o., ale również dla spółek powiązanych - (...) S.A. i (...) S.A., zaś po utworzeniu działu księgowości w F. i zatrudnieniu w nim powódki te same usługi dla (...) S.A. i (...) S.A., które kiedyś świadczyła pozwana, świadczy F., to w tym zakresie działalność pozwanej i F. ma charakter konkurencyjny. Konkurencyjną współpracą można zatem nazwać zatrudnienie powódki w F..

Wbrew stanowisku powódki, Sąd nie znalazł żadnych podstaw, by uznać, że strona pozwana złożyła powódce nie pisemne, ale wcześniejsze - ustne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, które zostało złożone 29 lipca 2021 r. Z materiału dowodowego nie wynika, by powódka była poinformowana w czasie tego spotkania, w jakiegokolwiek formie, że zostaje zwolniona z pracy. W ocenie Sądu stanowisko powódki w tym zakresie jest całkowicie nieuprawnione. Odsunięcie powódki po rozmowie z prezesem od wykonywania pracy bez jednoznacznej deklaracji co do dalszych losów powódki w spółce, nie może być uznane za złożenie w sposób dorozumiany oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Wbrew stanowisku powódki, w świetle ustalonego stanu faktycznego uwzględnieniu nie podlegało również roszczenie powódki o ekwiwalent za niewykorzystany urlop.

Powódka podnosiła, że pozwana będąc związana szczególnymi zasadami kierowania pracownikami na urlop zaległy, obowiązującymi w czasie epidemii, a opisanymi w Ustawie covidowej, winna udzielić jej urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego w poprzednich latach kalendarzowych w wymiarze nie większym niż 30 dni. Dodała, że ustalając łączny wymiar przysługującego jej urlopu, uzyskała ona u pozwanej prawo do urlopu proporcjonalnie do okresu zatrudnienia, tj. w wymiarze 22 dni (do końca października 2021 r. - za 10 miesięcy), a w dalszej kolejności sumując przysługujące jej dni urlopu bieżącego oraz zaległego (ograniczone zapisami Ustawy C.), łącznie jest to 52 dni urlopu (22 dni + 30 dni), tymczasem w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, pozwana wskazała

nieprawidłowo, bez uwzględnienia ograniczeń z ustawy covidowej: 66 dni urlopu, a zatem o 14 dni przekroczony został wymiar urlopu przysługującego powódce z tytułu zatrudnienia w pozwanej spółce.

Zdaniem Sądu przepisy ustawy covidowej dotyczą kierowania na urlop zaległy nie ograniczają uprawnień pracodawcy wynikającego z art. 167 (1) k.p. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu (...)19, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego w poprzednich latach kalendarzowych. Urlop może być udzielony w wymiarze do 30 dni urlopu, w terminie wskazanym przez pracodawcę, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów, a pracownik jest zobowiązany taki urlop wykorzystać (art. 15gc ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych). Prawo do udzielenia urlopu na podstawie w/w przepisu dotyczy tylko urlopu niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, tj. zaległego urlopu wypoczynkowego. Urlop taki może być udzielony w każdym czasie, tj. nie tylko w okresie wypowiedzenia.

Przepis art. 167 (1) k.p. stanowi, że w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. Zdanie drugie powołanego przepisu ogranicza wymiar urlopu, którego może w tej sytuacji udzielić pracodawca, do urlopu zaległego i proporcjonalnie liczonego urlopu bieżącego.

Powódka została skierowana na zaległy urlop wypoczynkowy od dnia 27 lipca 2021 r. do dnia 27 października 2021 r. w wymiarze 66 dni, natomiast od dnia 28 października 2021 r. do 31 października 2021 r. pozwana zwolniła powódkę z obowiązku świadczenia pracy. Niewątpliwie zatem intencją strony pozwanej było zapewnienie wykorzystania przez powódkę całego przysługującego jej urlopu w okresie wypowiedzenia i zwolnienie powódki ze świadczenia pracy w pozostałych dniach. Jeśli powódka nie zgadzała się z udzieleniem jej urlopu za część spornego okresu, winna tę okoliczność zgłosić niezwłocznie pracodawcy. Akceptowanie udzielonego urlopu i korzystanie ze zwolnienia ze świadczenia pracy za wynagrodzeniem (w szczególności w sytuacji wykorzystywania tego czasu na pracę u innego pracodawcy), a następnie kwestionowanie skuteczności polecenia wykorzystania urlopu, nie powinno zdaniem Sądu zasługiwać na ochronę.

Za okres nieświadczenia pracy z powodu urlopu wypoczynkowego, jak również za okres zwolnienia ze świadczenia pracy, powódka uzyskała należne jej od pozwanej wynagrodzenie. Jednocześnie powódka w niemal całym okresie wypowiedzenia, bo już od dnia 9 sierpnia 2021 r., podjęła zatrudnienie w spółce (...), za które również uzyskała wynagrodzenie.

Zdaniem Sądu przepisy ustawy covidowej powołane przez powódkę dotyczą innej sytuacji niż udzielenie urlopu w okresie wypowiedzenia i nie uchylają możliwości zastosowania przez pracodawcę dyspozycji art. 167 (1) k.p.

W okresie wypowiedzenia pracodawca mógł skierować powódkę na cały urlop zaległy (nie zaś tylko na 30 dni tego urlopu) i dodatkowo, proporcjonalnie, na urlop bieżący. Do wykorzystania nakazanego przez pracodawcę urlopu zaległego przed rozpoczęciem biegu wypowiedzenia umowy o pracę powódka była zaś zobowiązana na podstawie wyżej cytowanej ustawy covidowej.

Pozwany wskazał w toku procesu, że wbrew twierdzeniom powódki, był uprawniony do zastosowania art. 167 (1) k.p. Powódka nie powoływała się zaś na okoliczność, że przy tej interpretacji wymiar udzielonego jej urlopu jest nieprawidłowy, i że pozostały dalsze dni niewykorzystanego przez powódkę urlopu, za który winna uzyskać ekwiwalent.

Z uwagi na powyższe Sąd **w punkcie I wyroku** oddalił powództwo w całości jako nieuzasadnione.

W punkcie II wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. Sąd zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 855 zł (180 zł plus 675 zł) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie par. 2 ust. 3 w zw. z par. 9 ust 2

oraz par 9 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

W **punkcie III wyroku** nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd obciążył Skarb Państwa, jako że powódka była zwolniona od kosztów sądowych w całości, zaś pozwana postępowanie wygrała.