

Sygn. akt VI P 137/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 września 2016 roku

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Dorota Michalak

Ławnicy: Alina Marianna Pryzmont

Barbara Stypułkowska

Protokolant: Anna Wieremiejuk

po rozpoznaniu w dniu 14 września 2016 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O.

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. na rzecz powódki K. S. kwotę 9.672 zł (dziewięć tysięcy sześćset siedemdziesiąt dwa złote) brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie poczynając od 11 maja 2016 r. do dnia zapłaty.

II. Oddala powództwo o odsetki w pozostałym zakresie.

III. Zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. na rzecz powódki K. S. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

IV. Nakazuje pobrać od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Białymstoku) kwotę 484 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

V. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.224 zł.

Sygn. akt: VI P 137/16

UZASADNIENIE

Powódka: K. S. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. wniosła o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony i zażądała ostatecznie z tego tytułu kwoty 9.672 zł. wraz z odsetkami od dnia wniesienia powództwa. Domagała się również zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając roszczenie odszkodowawcze powódka podniosła, iż nie można przypisać jej takiego zachowania, które nadużywałoby zaufanie pracodawcy, przez co wypowiedzenie umowy o pracę z powołaniem się na utratę zaufania, było bezzasadne (vide: pozew z k.2-3 oraz pismo procesowe z k.31-35). Pozwany: (...) Spółka

z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. konsekwentnie wnosił o oddalenie powództwa i domagał się zasądzenia od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany argumentował, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była rzeczywista i prawdziwa, bowiem w związku z podjęciem przez małżonka powódki współpracy z firmą będącą konkurentem rynkowym dla pozwanego – w istocie doszło do utraty zaufania do powódki jako pracownika. W konsekwencji, według pozwanego, rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę łączącej strony, było w pełni uzasadnione (por. odpowiedź na pozew z k.17-19).

Sąd Rejonowy ustalił i zważył, co następuje:

Bezspornie K. S. pozostawała zatrudniona w (...) Spółce z o. o. w O. od dnia 24 października 2005r. (k. 2/B akt osobowych), przy czym od 23 sierpnia 2011r. podstawą jej zatrudnienia była umowa o pracę na czas nieokreślony. Powódka świadczyła pracę w filii w B. na stanowisku „pracownika działu sprzedaży”, w pełnym wymiarze czasu pracy (k.50/B akt osobowych). Do zasadniczych obowiązków służbowych powódki należały następujące czynności: bieżąca obsługa i realizacja zamówień klientów, współpraca z magazynem, rozliczanie tras dowozowych, przygotowywanie dokumentów na trasy dowozowe, obsługa płatności, zadłużeń.

Okolicznością niesporną pozostaje nadto, że w Dziale Sprzedaży (...) filii pozwanej spółki pracował również mąż powódki – R. S., zajmując stanowisko przedstawiciela handlowego. Do jego obowiązków służbowych należały: realizacja planów sprzedażowych firmy, podtrzymywanie kontaktów handlowych z dotychczasowymi klientami oraz pozyskiwanie nowych podmiotów do współpracy. R. S. działał jako przedstawiciel handlowy na terenie województwa (...) oraz częściowo (...) (O. oraz O.). Powyższe okoliczności potwierdzają zeznania świadka M. P. (k.58v., godz. 00:08:00). Nie było kwestionowane, że w lutym 2016r. R. S. złożył pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Stosunek pracy łączący męża powódki z pozwaną spółką rozwiązał się z końcem lutego 2016 r., za porozumieniem stron. Po rozwiązaniu umowy z (...) Sp. z o. o. R. S. podjął zatrudnienie w (...) Spółce Akcyjnej, na stanowisku Kierownika Oddziału B. (vide: zeznania powódki na k.14v godz. 00:11:26 oraz zeznania świadka R. S. na k.59v, godz. 00:38:37). Bezspornie spółka (...) jest firmą konkurencyjną dla pozwanego. Przedmiotem działalności obu tych spółek jest bowiem sprzedaż hurtowa i detaliczna części i akcesoriów do pojazdów samochodowych i motocykli (por. k. 23v i k. 27v).

Poza sporem pozostawało, że w dniu 25 marca 2016r. pozwany złożył powódce oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania łączącej strony umowy o pracę na czas nieokreślony, z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 30 czerwca 2016r. W treści oświadczenia pozwany wskazał, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest: „utrata zaufania spowodowana podjęciem przez małżonka pracownika współpracy z firmą będącą konkurentem pracodawcy” (vide: pismo z k. 4).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. W doktrynie przyjmuje się, że zakresem art. 30 § 4 k.p. objęte jest dochowanie przez pracodawcę formalnego wymogu wskazania przyczyny wypowiedzenia, która (w jego przekonaniu) wypowiedzenie to uzasadnia. W judykaturze Sądu Najwyższego ugruntowany jest natomiast pogląd, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazana przyczyna jest niedostatecznie jasna, niekonkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i przez to niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem. O ile wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 k.p., to wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Bezzasadne rozwiązanie stosunku pracy w opisanym trybie ma miejsce wówczas, gdy przytoczone w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy fakty nie zostały udowodnione i wskazana przyczyna okazała się nieprawdziwa, a także

wtedy, gdy podane okoliczności znalazły wprawdzie potwierdzenie w materiale dowodowym, ale w ocenie sądu nie mogły być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę.

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy, należy w pierwszej kolejności wskazać, że oświadczenie woli pracodawcy w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem zostało sporządzone na piśmie i doręczone powódce, a wskazana w nim przyczyna jest konkretna i zrozumiała, co oznacza, że wypowiedzenie nie narusza dyspozycji art. 30 § 3 i 4 k.p. Zasadniczo również sama powódka nie podnosiła wobec pozwanego zarzutów co do bezprawności wypowiedzenia, utrzymywała jednak stanowczo, że wypowiedzenie jej umowy o pracę było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Rolą Sądu pozostawała więc ocena, czy przyczyna wypowiedzenia, podana w oświadczeniu pracodawcy z dnia 25 marca 2016r. była rzeczywista i prawdziwa, a jeżeli tak, to czy mogła być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę (inaczej mówiąc, czy obiektywnie usprawiedliwiała decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy).

Dokonując oceny materiału dowodowego Sąd doszedł do przekonania, że podana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna wypowiedzenia tj. „utrata zaufania spowodowana podjęciem przez małżonka pracownika współpracy z firmą będącą konkurentem rynkowym pracodawcy” jest **rzeczywista**. W istocie bowiem mąż powódki R. S. z początkiem marca 2016r., tj. bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym, podjął zatrudnienie w spółce (...), będącej firmą konkurencyjną dla pozwanego. Z tej przyczyny pozwany pracodawca utracił zaufanie do powódki, jako swojej pracownicy, co konsekwentnie podkreślał w toku postępowania. Zdaniem Sądu przedmiotowa przyczyna była również **prawdziwa**, bowiem nie zostało wykazane w toku procesu, aby pozwany powoływał się na utratę zaufania do powódki dla pozorów, bądź w celu ukrycia jakichś innych okoliczności, dla których tak naprawdę zdecydował się rozwiązać stosunek pracy z powódką. Powyższa konkluzja nie jest jednak wystarczająca do uznania przedmiotowego wypowiedzenia za uzasadnione. Należało jeszcze zbadać i ocenić, czy w konkretnych okolicznościach nin. sprawy – wskazana na piśmie przyczyna stanowiła dostateczne usprawiedliwienie wypowiedzenia powódce umowy o pracę. W tym miejscu raz jeszcze podkreślenia wymaga, że bezzasadne rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 45 k.p. ma miejsce także wtedy, gdy wprawdzie wskazana w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy przyczyna okazała się rzeczywista i prawdziwa, ale w ocenie Sądu nie mogła być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę (nie uzasadniała takiego wypowiedzenia).

W judykaturze Sądu Najwyższego dominuje stanowisko, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Ta linia orzecznictwa ma odniesienie w szczególności do przypadków, gdy „utrata zaufania” wiązana jest z określonym zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie oceniane jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione (np. wyroki SN: z 14 kwietnia 2015r., II PK 140/14; z 14 października 2004r., II PK 697/03; z 7 września 1999r., I PKN 257/99). Dodatkowo w judykaturze Sądu Najwyższego podkreśla się, że skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości (por. wyrok SN z 4 grudnia 1997r., I PKN 419/97).

Przytoczone powyżej regulacje prawne i poglądy judykatury uprawniają do wnioskowania, że co do zasady nie jest wykluczone postrzeganie, jako zasadnej, decyzji o wypowiedzeniu umowy pracownikowi, do którego pracodawca utracił zaufanie wskutek podjęcia przez współmałżonka działalności konkurencyjnej. W każdym takim przypadku decydujące znaczenie ma jednakże całokształt okoliczności faktycznych rozpoznawanej sprawy. Konkretnie okoliczności mogą bowiem uzasadniać obiektywnie utratę zaufania do pracownika, którego małżonek przeszedł do konkurencji, albo przeciwnie – wskazywać, że utrata zaufania w takim wypadku to wynik subiektywnych uprzedzeń.

W nin. sprawie ocena stanu faktycznego pod kątem zasadności przyczyny wypowiedzenia nie była ani łatwa, ani jednoznaczna. Za przyjęciem jako racjonalnej, decyzji o wypowiedzeniu K. S. umowy o pracę z powodu „utruty zaufania spowodowanej podjęciem przez jej małżonka współpracy z firmą będącą konkurentem pracodawcy” przemawiały następujące okoliczności: spółki (...) rzeczywiście są konkurentami na rynku części motoryzacyjnych, a powódka zajmując stanowisko pracownika działu sprzedaży miała dostęp do wielu cennych informacji handlowych, istotnych z

punktu widzenia interesów biznesowych pracodawcy (np. informacji dotyczących wprowadzania nowych produktów na rynek, tras i terminów dostaw towarów, polityki rabatowej i bonusowej wobec klientów). Biorąc pod uwagę fakt, że mąż powódki podjął pracę w firmie konkurencyjnej, taki stan rzeczy mógł potencjalnie stwarzać zagrożenie dla interesów pozwanego. Wejście w posiadanie opisanych wyżej informacji handlowych przez R. S. i wykorzystanie ich do pozyskania odbiorców, którzy dotychczas byli klientami spółki (...), mogłoby przynieść realne straty pozwanemu. Niewątpliwie mąż powódki, znając zamiary i zasady sprzedażowe pozwanej spółki mógłby w sposób bardziej efektywny i skuteczny kierować polityką handlową u nowego pracodawcy. O tego rodzaju zagrożeniach dla interesów pozwanego traktowali w swoich zeznaniach świadkowie (vide: zeznania P. H. na k.51-52, godz. 00:20:50 oraz P. I. na k.52-53, godz. 01:19:26). Zeznaniami tym Sąd dał wiarę jako logicznym i uzupełniającym się wzajemnie. Powódka kategorycznie zaprzeczała przekazywaniu mężowi jakichkolwiek informacji, stanowiących tajemnicę handlową pozwanego. Oboje małżonkowie zgodnie podali, że po przejściu R. S. do konkurencyjnej firmy uzgodnili między sobą, iż nie będą łączyli spraw prywatnych z zawodowymi (zeznania R. S. na k.59v., godz. 00:38:37 oraz zeznania powódki na k.60v, godz. 01:10:29). Z kolei strona pozwana sugerowała, iż powyższe zapewnienia nie mogą stanowić skutecznej gwarancji tego, że małżonkowie nie będą się wzajemnie dzielić informacjami dotyczącymi wykonywanej przez nich pracy. Doświadczenie życiowe wskazuje bowiem, że w codziennych rozmowach między domownikami nie sposób całkowicie uniknąć tematów związanych z życiem zawodowym. Istnieje prawdopodobieństwo, że powódka – nawet bez przypisywania jej złej woli – mogłaby przekazać mężowi informacje o znaczeniu handlowym. Inaczej mówiąc – informacje handlowe, znane powódce z racji zajmowanego stanowiska, mogłyby, według pozwanego, dotrzeć do jej męża także w sposób przez nią niezawiniony, np. podczas luźnej rozmowy na neutralny temat.

Z drugiej strony nie uszły uwadze Sądu okoliczności poddające w wątpliwość twierdzenia pozwanego o tym, że „utrata zaufania” do powódki miała w pełni racjonalne i obiektywizowane podstawy. Przede wszystkim podkreślenia wymaga, że pozwany uzasadnia utratę zaufania do powódki nie jakimkolwiek **jej** konkretnym działaniem bądź zaniechaniem, lecz wprost – zachowaniem współmałżonka polegającym na przejściu do konkurencyjnej firmy. Co więcej – pozwany sam przyznał, że nie ma wiedzy o konkretnych przypadkach zamierzonego, czy też zrealizowanego przekazania przez powódkę informacji handlowych jej mężowi i nie jest w stanie tego udowodnić. Według pozwanego: „dowodzenie winy powódki tj. faktu bezpośredniego przekazywania informacji gospodarczych mężowi jest praktycznie i obiektywnie dalece ograniczone, wręcz niemożliwe, bowiem pracodawca nie prowadził monitoringu poczty firmowej powódki” (por. odpowiedź na pozew k.43). Z jednej więc strony pozwany ze zrozumieniem konstatuje, że trudno wymagać od powódki większej lojalności wobec pracodawcy niż wobec męża, a z drugiej – pozwany z góry zakłada (mimo, iż nie ma na to żadnych dowodów), że powódka będzie wobec niego nielojalna. Taki tok rozumowania oznacza, że utrata zaufania do powódki i będące konsekwencją powyższego wypowiedzenie, stanowi w istocie formę ukarania jej nie za własne zachowanie, lecz za postępowanie małżonka. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 września 1999r., I PKN 257/99 stanął na stanowisku, że „utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, mimo że jego zachowanie nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem”. Tymczasem w realiach rozpoznawanej sprawy pozwany nie wskazał na jakiegokolwiek (choćby niezawinione) nielojalne **zachowania** (działania/zaniechania) **powódki**, które doprowadziły go do podjęcia decyzji o wypowiedzeniu . Co więcej, pozwany nie kwestionował, że do momentu wypowiedzenia umowy o pracę K. S. nienagannie wykonywała swoje obowiązki służbowe (vide: zeznania świadka P. H. na k.52, godz. 01:02:08 oraz świadka P. I. na k.53, godz. 01:45:27, które to zeznania jako korelujące z pozostałym materiałem dowodowym Sąd ocenił jako wiarygodne). W czasie zatrudnienia, w tym również w miesiącach: luty i marzec 2016r., powódka nie dała pracodawcy żadnych podstaw do tego, aby nabrał on wątpliwości co do jej zaangażowania w pracę i lojalności. Przeciwnie – podkreślała, że na dalszej pracy u pozwanego bardzo jej zależy. Tak więc w momencie podejmowania decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca nie dysponował żadnymi dowodami, czy choćby uzasadnionymi przypuszczeniami, że powódka naruszyła obowiązek o którym mowa w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., tj. obowiązek dbania o dobro zakładu pracy oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Przy ocenie zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę Sąd wziął również pod uwagę, że dostęp do cennych informacji handlowych, istotnych z punktu widzenia interesów biznesowych pracodawcy, miała nie tylko powódka, ale również jej mąż. Co więcej, należy domniemywać, że R. S. z racji zajmowania przez szereg lat stanowiska przedstawiciela handlowego, miał szerszą wiedzę o polityce handlowej i cenowej pozwanego niż powódka. Powyższe uprawdopodobnia, że R. S. podejmując pracę w nowej (konkurencyjnej) firmie i chcąc ewentualnie przejąć klientów poprzedniego pracodawcy – wcale nie potrzebował „wyciągać” informacji od żony, bo mógł wykorzystać przede wszystkim własną wiedzę handlową pozyskaną w trakcie pracy w spółce (...).

W toku postępowania pozwany starał się wykazać, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione, gdyż po przejściu męża powódki do konkurencyjnej firmy, w regionie obsługiwanym przez niego spółka (...) odnotowała znaczne obniżenie poziomu sprzedaży (o ponad 20.000 zł. w skali miesiąca). Strona pozwana taki stan rzeczy łączyła z działalnością konkurencyjną męża powódki i sugerowała, że ten ostatni wykorzystując poufne informacje handlowe swojego poprzedniego pracodawcy, przejął część klientów rejonu województwa (...). Spadek poziomu sprzedaży w regionie (...) po odejściu z firmy R. S. potwierdzili świadkowie: P. H. (k.51, godz. 00:26:50), P. I. (k. 52, godz. 01:19:26) i M. P. (k.58v., godz. 00:15:34). Ich zgodne w tym zakresie zeznania zostały ocenione jako wartościowy materiał dowodowy. Jednakże ustalenie, iż nastąpił spadek sprzedaży nie oznacza jeszcze, że do spadku obrotów firmy przyczyniła się niełojalna postawa powódki. Pozwany nie przedstawił na to przekonujących dowodów. Zdaniem Sądu, w tak krótkim (niespełna miesięcznym) okresie czasu, jaki upłynął od momentu rozwiązania stosunku pracy z R. S. (koniec lutego 2016r.) do momentu wypowiedzenia powódce umowy o pracę (25 marzec 2016r.) trudno o miarodajną ocenę przyczyn odnotowanego spadku poziomu sprzedaży. Pozwany nie przeczył, że z początkiem 2016r. w (...) filii miała miejsce reorganizacja, która pociągnęła za sobą zmiany zakresów obowiązków części pracowników (w tym powódki). Stanowisko R. S. objął pracownik pozwanego (M. P.) w drodze awansu wewnętrznego, nie mający dotychczas doświadczenia w pracy przedstawiciela handlowego. M. P. zeznając w charakterze świadka nie krył (k.58v), że na początku był zestresowany nowymi obowiązkami i obawiał się, czy zdoła utrzymać rynek klientów pozostawiony przez poprzednika i czy będzie miał dobre wyniki. Te wszystkie okoliczności również mogły wpłynąć niekorzystnie na gorszy wynik sprzedażowy w marcu 2016r. Dlatego nieuprawnione wydaje się powoływanie na spadek sprzedaży w rejonie jako okoliczność pośrednio uzasadniająca utratę zaufania do powódki. Na spadek poziomu sprzedaży odnotowany przez spółkę (...) pod koniec marca 2016r. mogło mieć wpływ wiele czynników. W tym zakresie podkreślenia wymaga, że rynek części motoryzacyjnych obejmujący województwo (...) jest mały i hermetyczny. Podmioty uczestniczące w obrocie na tym rynku (klienci, handlowcy) znają się i wymieniają informacjami handlowymi. Z powyższego wnioskować należy, że jest wiele metod na to, aby wejść w posiadanie informacji dotyczących polityki cenowej i marketingowej danej firmy. W tym stanie rzeczy utrata zaufania do powódki, traktowanej jako potencjalny „przekaznik informacji handlowych” dotyczących pozwanej spółki, nie wydaje się usprawiedliwiona.

Nie uszło uwadze Sądu i to, że pozwany już po 3 tygodniach od przejścia męża powódki do konkurencyjnej firmy nabral pewności (zwłaszcza w kontekście odnotowanych spadków sprzedaży), iż nie zasługuje ona na to, by dalej darzyć ją zaufaniem. Okoliczność spadku poziomu sprzedaży, zdaniem Sądu, powinna podlegać analizie w dłuższej perspektywie czasowej, zwłaszcza gdy pozwany wiąże zmniejszenie zamówień ze strony swoich dotychczasowych klientów z podjęciem przez męża powódki pracy u konkurenta rynkowego. Podjęcie decyzji o zwolnieniu powódki przed upływem choćby jednego pełnego miesiąca sprzedażowego nasuwa poważne wątpliwości co do tego, czy decyzja ta miała oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej.

Dokonując oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę Sąd wziął również pod uwagę postawę powódki, polegającą na złożeniu pracodawcy w dniu 15 marca 2016r. propozycji zawarcia „umowy lojalnościowej”. Poza sporem pozostaje, że powódka chcąc nadal pracować u pozwanego, wyraziła gotowość zobowiązania się na piśmie do nieprzekazywania swojemu mężowi (co do którego już było wówczas wiadomo, że przeszedł do konkurencji) ważnych informacji handlowych (dowód: zeznania P. H. na k.51v., godz. 00:54:08 i P. I. na k.52v., godz. 01:39:25). Wprawdzie z art. 100 § 2 pkt. 4 k.p. wynika wprost obowiązek przejawiania przez każdego pracownika dbałości o dobro zakładu pracy, o jego mienie oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na

szkodę. Ważna jest jednak sama intencja powódki, która proponując pracodawcy podpisanie dodatkowej „umowy”, wykazała się postawą dalece lojalnościową. Tymczasem pozwany odrzucił propozycję powódki. Nie można zgodzić się z tym, że proponowana przez powódkę „umowa lojalnościowa” zabezpieczałaby interesy pracodawcy dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem. Przepis art. 101¹ k.p. stwarza możliwość zawarcia umowy o zakazie konkurencji „w trakcie trwania stosunku pracy”. Pozwany z takiej możliwości w odniesieniu do powódki nie chciał skorzystać. Co więcej – nie zabezpieczył też należycie swoich interesów poprzez zawarcie z R. S. umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Jak się wydaje próbą naprawienia powyższego było zastosowanie wobec powódki swoistej „zasady odpowiedzialności zbiorowej” tj. ukaranie jej wypowiedzeniem za nielojalną (z punktu widzenia pozwanego) postawę małżonka. Zatrudnienie małżonka pracownika przez konkurenta rynkowego, nie jest dla pracodawcy faktycznie i prawnie obojętne – jednakże w okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie usprawiedliwiała to, zdaniem Sądu, decyzji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Należy zgodzić się z powódką co do tego, że nie może ona ponosić konsekwencji zaniechania pracodawcy w postaci braku zawarcia umowy o zakazie konkurencji z jej mężem.

Reasumując: w ocenie Sądu więcej okoliczności nin. sprawy przemawia za tym, aby uznać „utrata zaufania” za wynik subiektywnych uprzedzeń i obaw pracodawcy, a nie za rezultat racjonalnej oceny obiektywnych przesłanek dotyczących zachowania powódki. W konsekwencji – wypowiedzenie powódce umowy o pracę jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p., co przesądza o zasadności dochodzonego roszczenia odszkodowawczego. W myśl art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.

Zgodnie z art. 47¹ k.p. 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. Z uwagi na to, że powódkę obowiązywał 3 miesięczny okres wypowiedzenia, należne jej ustawowo odszkodowanie, o którym Sąd orzekł w punkcie I wyroku, stanowi sumę wynagrodzenia za okres trzech miesięcy [tj. (...)zł x 3 = 9.672 zł].

O odsetkach od odszkodowania rozstrzygnięto na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. zgodnie z którym, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Za datę wymagalności roszczenia o odszkodowanie Sąd przyjął 11 maja 2016r., tj. dzień następujący po doręczeniu pozwanemu odpisu pozwu (por. zwrotka z k.11). Dlatego też poczynając od 11 maja 2016r. należą się powódce ustawowe odsetki za opóźnienie w wypłacie odszkodowania. Roszczenie o odsetki za wcześniejszy okres (począwszy od 4 kwietnia 2016r.) jako bezpodstawne podlegało oddaleniu (pkt. II wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego należnych od pozwanego (pkt. III wyroku) orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. Wysokość tych kosztów Sąd ustalił w oparciu o stawkę minimalną 360 zł. przewidzianą w §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz.1805).

O opłacie sądowej (pkt. IV wyroku) orzeczono na podstawie art. 97 w zw. z art. 113 ust. 1, art. 13 i art. 21 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2016r., poz. 623 t.j.) Wysokość opłaty ustalono w oparciu o wartość przedmiotu sporu [9.672 zł x 5%= 484 zł- po zaokrągleniu do pełnego złotego].

Rygor natychmiastowej wykonalności (pkt. V wyroku) nadany został na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., do wysokości (niekwestionowanej) pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki w kwocie (...) zł. zgodnie z zaświadczeniem załączonym do akt osobowych.

Z tych wszystkich względów Sąd orzekł jak w sentencji.