

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maja 2019 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i (...) w następującym składzie:**

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: B. B., J. H.

Protokolant: Justyna Bednarek

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 maja 2019 r. we W.**

**sprawy z powództwa K. S.**

**przeciwko (...) Sp. z o.o. w P.**

**o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, sprostowanie świadectwa pracy**

**I. umarza postępowanie w zakresie roszczenia powoda o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,**

**II. oddala dalej idące powództwo;**

**III. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 502,50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**IV. zalicza koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa.**

## UZASADNIENIE

Pozwem złożonym dnia 6 czerwca 2018r. (data prezentaty Biura Podawczego, k. 3-7), powód K. S. wniósł o:

1. zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. na jego rzecz kwoty 3.150 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty,
2. zmianę treści świadectwa pracy poprzez wskazanie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem,
3. zapłatę należnego powodowi ekwiwalentu za zaległy urlop wypoczynkowy w wymiarze 13 dni – pismem procesowym z dnia 25.02.2019r. (k.158) powód sprecyzował, że domaga się zasądzenia z tego tytułu kwoty 650 zł.

Ponadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanej Spółki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swych żądań powód wskazał, że dokonane przez stronę pozwaną rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika jest wadliwe, albowiem żadna z przyczyn wskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę nie została należycie sprecyzowana i wykazana. Powód podał, że był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 20 grudnia 2011r. na stanowisku koordynatora kontraktów w wymiarze 1/2 etatu. W dniu 29 kwietnia 2018r. powód

złożył wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, jednak strona pozwana dążyła do wywarcia na powodzie presji, aby je cofnął. Wobec braku zmiany decyzji przez powoda, strona pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazując na:

- prowadzenie konkurencyjnej wobec pracodawcy działalności,
- spowodowanie, że dotychczasowy klient spółki (...) S.A. - spółki należącej do tej samej, co pracodawca grupy kapitałowej - tj. Stowarzyszenie (...) z siedzibą w W. wypowiedziało spółce (...) S.A. umowę o świadczenie usług;
- zaniechanie rozliczenia się z pracodawcą ze sprzętu powierzonego, w szczególności z halogenów służących doświetlaniu powierzchni sprzątanym w K. (...) we W.;
- nakłanianie dotychczasowych współpracowników do naruszania przez nich swoich obowiązków, w tym do rozwiązania przez te osoby zawartych z pracodawcą lub spółkami tworzącymi z pracodawcą grupę kapitałową umów celem rozpoczęcia przez te osoby świadczenia pracy na rzecz powoda.

Powód wskazał, że nie zawarł ze stroną pozwaną klauzuli ani też odrębnej umowy zakazującej mu wykonywania pracy lub świadczenia podobnych usług osobiście, u innego pracodawcy czy też w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej oraz że pozwana dokonała rozszerzenia tego zakazu na inne podmioty bez wskazania jakiegokolwiek podstawy formalno-prawnej.

Odnosząc się do zarzutu nierozliczenia się z pracodawcą z mienia powierzonego, powód podkreślił, że pozwana nie powierzała powodowi sprzętu. Dodatkowo wskazał, iż miał zawartą również umowę o pracę z innym pracodawcą tj. ze spółką (...) S.A., od której otrzymał jednobrzmiące w swej treści oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, co jednoznacznie wskazuje na fikcyjność i nieprawdziwość stawianych mu zarzutów. Zdaniem powoda, skoro w obu pismach stawia mu się zarzut przywłaszczenia tych samych lamp halogenowych, do których własności poczuwa się (...) S.A., to oczywistym jest, że prawa do nich nie może sobie rościć strona pozwana, ponieważ nie była ich właścicielem.

W dalszej kolejności powód zarzucił, że strona pozwana nie wskazała jakich dotychczasowych pracowników powód miał nakłaniać do naruszania przez nich swoich obowiązków umownych, ani jakich konkretnie obowiązków i umów miałyby to dotyczyć. Powód podał, że wysokość odszkodowania dochodzonego pozwem jest równa 3-miesięcznemu wynagrodzeniu powoda wynikającemu z umowy zawartej z pozwanym pracodawcą.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 32-36).

Pozwana Spółka wskazała, że roszczenia podnoszone przez powoda są nieuzasadnione. W pierwszej kolejności podała, że wypłaciła powodowi należny mu ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wymiarze 14 dni w kwocie 1.338,40 zł. Następnie odnosząc się do złożonego powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, podniosła, że przyczyny rozwiązania umowy wskazała w sposób prawdziwy i konkretny.

Przede wszystkim zarzuciła, że powód prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...), w której jako przeważającą działalność wskazano specjalistyczne sprzątanie budynków i obiektów przemysłowych. Cały zakres prowadzonej przez powoda działalności pokrywa się z działalnością strony pozwanej oraz spółki-matki pozwanej - (...) S.A., w której to powód był także zatrudniony na podstawie umowy o pracę, na takim samym stanowisku jak u strony pozwanej. W ocenie pozwanej powód był świadomy faktu, że pozwana i (...) S.A. tworzą jeden organizm gospodarczy prowadzący działalność m.in. w sektorze usług porządkowych, wobec czego naruszenie interesu jednej z tych spółek przekłada się na interes drugiej spółki. Umowa łącząca (...) S.A. i Stowarzyszenie (...) była znana powodowi, albowiem był on koordynatorem obiektu K. (...). Pozwana wskazała, że w/w umowa przestała obowiązywać w dniu 31 marca 2018r. na skutek wypowiedzenia przez Stowarzyszenie (...) i już od dnia następnego analogiczne usługi zaczął świadczyć

powód dla Stowarzyszenia (...). Działania powoda spowodowały zakończenie współpracy przez dotychczasowego i długoletniego klienta grupy (...) – w skład której wchodzi pozwana Spółka – z której to współpracy miesięczny dochód wynosił od stycznia 2018r. 26.987,53 zł netto.

Pozwany pracodawca wskazał również, iż nie sposób zgodzić się z twierdzeniem powoda, jakoby brak zawartej umowy o zakazie konkurencji powodował, że dopuszczalne i bezkarne mogło być prowadzenie przez powoda działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Strona pozwana powołała się w tym zakresie na liczne orzecznictwo Sądu Najwyższego. Zarzuciła także, że powód nie tylko spowodował, iż dotychczasowy długotrwały klient grupy kapitałowej, do której należał pracodawca powoda, rozwiązał umowę o współpracy z tą grupą, ale również powód podjął działania polegające na nakłanianiu współpracowników do naruszania przez nich swoich obowiązków umownych, w tym do rozwiązania przez te osoby umów zawartych ze stroną pozwaną w celu nawiązania umów z powodem jako przedsiębiorcą.

Dodatkowo pracodawca podniósł, iż powód jako koordynator kontraktów zobowiązany był do zamawiania i wydawania sprzętów niezbędnych do wykonania usług porządkowych w nadzorowanych przez siebie obiektach, w tym halogenów. W ocenie strony pozwanej powód nie tylko nie rozliczył się z powierzonego mu sprzętu, ale również przeznaczył go do wykonywania własnych usług jako przedsiębiorca.

Wobec powyższego, zdaniem strony pozwanej rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było prawidłowe i uzasadnione. Tym samym zaś, także roszczenie powoda dotyczące zmiany treści świadectwa pracy należy uznać za pozbawione podstaw.

Pismem procesowym z dnia 5 kwietnia 2019r. powód cofnął pozew w części dotyczącej roszczenia o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz ze zrzeczeniem się tego roszczenia (k. 178-179).

Strona pozwana w terminie 2 tygodni od zawiadomienia o cofnięciu pozwu w powyższym zakresie, pismem nadanym dnia 11.04.2019r. podtrzymała swój wniosek zawarty już w odpowiedzi na pozew, o zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego obliczonych także od wartości roszczenia o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (pismo strony pozwanej k.185).

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

Pozwana Spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. prowadzi działalność gospodarczą m.in. w przedmiocie specjalistycznego sprzątnia budynków i obiektów przemysłowych, niespecialistycznego sprzątnia budynków i obiektów przemysłowych, pozostałego sprzątnia, w zakresie działalności agencji pracy tymczasowej oraz pozostałej działalności związanej z udostępnianiem pracowników. Jedyнным wspólnikiem strony pozwanej jest spółka (...) S.A. z siedzibą w P..

W zakresie działalności (...) S.A. również leży: specjalistyczne sprzątnie budynków i obiektów przemysłowych, niespecialistyczne sprzątnie budynków i obiektów przemysłowych, pozostałe sprzątnie, a także sprzedaż hurtowa wyrobów chemicznych oraz transport drogowy towarów.

Członkami zarządu strony pozwanej, jak i (...) S.A. są: T. B. oraz S. M. (1). Strona pozwana i (...) S.A. należą do jednej grupy kapitałowej, dla celów marketingowych pozwana spółka (...) na zewnątrz. Np. pracownicy pozwanej Spółki podczas wykonywania swej pracy noszą ubrania robocze z napisem (...).

**Dowód:** - wydruk z KRS strony pozwanej (k. 15-21;39-42; 50-54);

- wydruk z (...) S.A. (k. 54-58);

- statut (...) S.A. (k. 59-63);

- wypis z aktu notarialnego rep. A 10. (...) (k. 64-69);

- zeznania świadka P. Z. (k. 128-129).

Powód K. S. świadczył pracę na rzecz pozwanej Spółki w okresie od 20 grudnia 2011r. do dnia 18 maja 2018r., początkowo na podstawie umowy o pracę z dnia 20 grudnia 2011r. na okres próbny, następnie zatrudniony był na czas określony na mocy umowy z dnia 1 marca 2012r. i umowy z dnia 31 grudnia 2012r. Począwszy od 1 stycznia 2016r. powoda łączyła ze stroną pozwaną umowa o pracę na czas nieokreślony, w ramach której powód świadczył pracę na stanowisku koordynatora kontraktów w połowie wymiaru czasu pracy.

Jednocześnie powód zatrudniony był w spółce-matce strony pozwanej tj. w Spółce (...) S.A. z siedzibą w P., również na tym samym stanowisku pracy, tj. koordynatora kontraktów, w tym samym wymiarze czasu pracy, czyli w połowie wymiaru czasu pracy i także od 1 stycznia 2016r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powód miał tego samego przełożonego w obu Spółkach - dyrektora makroregionu, P. Z..

Powoda obowiązywał ten sam zakres obowiązków w obu Spółkach.

Powód wiedział, że posiada taki sam zakres obowiązków w obu Spółkach, w których pracuje po pół etatu i rozumiał powiązania kapitałowe i osobowe pomiędzy tymi Spółkami; wiedział, że obie Spółki należą do tej samej grupy (...).

Do zakresu czynności powoda na zajmowanym stanowisku należało m.in.:

- zamawianie i wydawanie środków czystości i sprzętów na nadzorowane kontrakty;
- kontrolowanie jakości sprzątnięcia przez podległych pracowników oraz efektywności wykorzystania czasu pracy;
- monitorowanie zadowolenia klientów ze świadczonych usług i prezentowanie możliwości rozszerzenia zakresu świadczonych usług;
- prowadzenie rekrutacji na nadzorowane kontrakty;
- odpowiedzialność za powierzony sprzęt do wykonywania usług sprzątnięcia;
- odpowiedzialność za zachowanie w tajemnicy posiadanych informacji na temat klientów firmy.

Każdy kontrakt ma na swoim stanie sprzęt, który ma pod opieką koordynator kontraktu. Do przypisywania rzeczowego sprzętu służy system informatyczny administrowany przez dział logistyczny grupy kapitałowej.

**Dowód:** - akta osobowe powoda, w szczególności: umowa o pracę na okres próbny z dnia 20 grudnia 2011r., umowa o pracę na czas określony z dnia 1 marca 2012r., umowa o pracę na czas określony z dnia 31 grudnia 2012r., umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 stycznia 2016r.;

- opis stanowiska pracy powoda (k.48) ;
- wydruk 25 przykładowych zamówień składanych przez powoda na sprzęt i materiały (k. 80-104);
- umowa o pracę powoda z (...) S.A. z 1 stycznia 2016r. (k. 70);
- świadectwo pracy powoda otrzymane od strony pozwanej (k.43);
- zeznania świadka P. Z. (k. 128-129);
- przesłuchanie powoda (k. 151-152).

Spółka (...) S.A. wykonywała w K. (...) usługi porządkowe na podstawie umowy zawartej ze Stowarzyszeniem (...) (prowadzącym w/w K.), o świadczenie usług, z dnia 1 grudnia 2012r. nr (...).

Powód, w ramach obowiązków pracowniczych wykonywanych na rzecz (...) S.A. i jednocześnie na rzecz strony pozwanej koordynował ten kontrakt i znał jego warunki. Powód zamawiał w centrali grupy kapitałowej pracodawcy w P. niezbędne dla obsługi kontraktu materiały.

Za usługi świadczone na rzecz K. (...), Spółka (...) S.A. otrzymywała miesięczne wynagrodzenie w wysokości 21.563,89 zł netto, a od stycznia 2018r. kwotę 26.987,53 zł netto. W rzeczywistości był to zysk osiągnięty przez całą grupę (...), a do której należała pozwana Spółka i powód wiedział o tym.

Wedle zapisu §4 ust. 6 umowy wiążącej (...) S.A. ze Stowarzyszeniem (...) „w okresie trwania umowy oraz w okresie 12 miesięcy od jej ustania bez względu na formę rozwiązania Zleceniodawca (czyli Stowarzyszenie) bez uprzedniej pisemnej zgody Zleceniobiorcy (...), nie zatrudni aktualnych oraz byłych jego pracowników (czyli Zleceniobiorcy), występujących jako osoby fizyczne bądź jako pracownicy innej firmy”.

**Dowód:** - umowa o świadczenie usług nr (...) z dnia 1 grudnia 2012r. (k. 71-74);

- wykaz obiektów nadzorowanych przez powoda (k. 77-79);

- aneks nr (...) do umowy nr (...) z dnia 1 stycznia 2018r.(k. 76);

- zeznania świadka K. H. (k. 129-130).

W rozmowie ze swoim bezpośrednim przełożonym P. Z., która miała miejsce pod koniec lutego 2018r. powód wyraził chęć rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, jak wskazał - celem zajęcia się hodowlą psów. P. Z. przystał na tę propozycję, ale poinformował powoda, że rozwiązanie umowy o pracę będzie możliwe dopiero po uprzednim znalezieniu nowej osoby na stanowisko powoda. Ostatecznie w połowie kwietnia (16 kwietnia 2018r.), kiedy powód wdrażał już do pracy nową koordynatorkę, zapadło pomiędzy stronami ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę będzie mogło nastąpić za porozumieniem stron w dniu 29 czerwca 2018r.

**Dowód:** - porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 16 kwietnia 2018r. (k. 150);

- zeznania świadka P. Z. (k. 128-129);

- przesłuchanie powoda (k. 151-152).

W dniu 20 marca 2018r. powód rozpoczął wykonywanie działalności gospodarczej pod firmą (...). Jako przeważającą działalność gospodarczą wg (...), powód wskazał: działalność w zakresie specjalistycznego sprzątnia budynków i obiektów przemysłowych. Ponadto powód świadczył usługi z zakresu sprzedaży hurtowej wyrobów chemicznych, transportu drogowego towarów, niespecjalistycznego sprzątnia budynków i obiektów przemysłowych, pozostałego sprzątnia (zgodnie z pozostałymi numerami (...) wskazanymi w wypisie z (...)).

Jest to działalność gospodarcza pokrywająca się z działalnością gospodarczą pozwanej Spółki.

**Dowód:** - wydruk z (...) powoda (k. 49);

- przesłuchanie powoda (k. 151-152).

W lutym 2018r. powód złożył S. M. (2), kierownikowi zmiany w K. (...), propozycję współpracy ze swoją firmą świadcząca usługi sprzątnia. Następnie S. M. (2) przekazał tę propozycję współpracy dyrektorowi organizacyjnemu w Stowarzyszeniu (...), K. H.. W efekcie powód spotkał się z K. H. i przedstawił jej ofertę na te same usługi sprzątnia, które dotychczas na rzecz Stowarzyszenia wykonywała oficjalnie (...) S.A., ale koordynował te prace powód pracując jednocześnie, na pół etatu, zarówno w (...) S.A. jak i u strony pozwanej – w (...) Sp. z o.o.

K. H. i S. M. (2), jak i również powód, mieli świadomość zapisu w/w §4 ust. 6 umowy wiążącej (...) S.A. ze Stowarzyszeniem (...), zgodnie z którym: „w okresie trwania umowy oraz w okresie 12 miesięcy od jej ustania bez

względem na formę rozwiązania Zleceniodawca (czyli Stowarzyszenie) bez uprzedniej pisemnej zgody Zleceniobiorcy (...), nie zatrudni aktualnych oraz byłych jego pracowników (czyli Zleceniobiorcy), występujących jako osoby fizyczne bądź jako pracownicy innej firmy”.

Dlatego powód składając Stowarzyszeniu (...) ofertę współpracy w ramach własnej działalności gospodarczej podpisał i przedstawił K. H. oświadczenie, iż nie był i nie jest pracownikiem (...) S.A. (k.127). Powód był jednak w tym czasie pracownikiem zarówno (...) S.A. jak i (...) Sp. z o.o.

Stowarzyszenie (...) przystało na propozycję współpracy wyrażoną przez powoda i pismem z dnia 23 lutego 2018r. wypowiedziało spółce (...) S.A. umowę nr (...) ze skutkiem na dzień 31 marca 2018r.

Od 1 kwietnia 2018r. analogiczne usługi w K. (...), jakie powód dotychczas wykonywał w ramach stosunku pracy w (...) S.A. i u strony pozwanej, zaczął on świadczyć jako osoba prowadząca własną działalność gospodarczą pod nazwą: K. S. Firma Handlowo-Uslugowa (...).

**Dowód:** - oświadczenie powoda z dnia 2 kwietnia 2018r. (k. 127);

- zeznania świadka P. Z. (k. 128-129);

- zeznania świadka K. H. (k. 129-130);

- zeznania świadka S. M. (2) (k. 151);

- przesłuchanie powoda (k. 151-152).

W drugiej połowie kwietnia 2018r. do przełożonego powoda, dyrektora makroregionu P. Z., zaczęły docierać informacje o tym, iż powód rozpoczął prowadzenie konkurencyjnej działalności gospodarczej wobec strony pozwanej oraz że w ramach tej działalności podpisał on umowę ze Stowarzyszeniem (...). W tej sytuacji P. Z. ustalił wówczas w (...), że powód zarejestrował konkurencyjną działalność gospodarczą wobec pozwanej Spółki. Ponadto w kwietniu 2018r. P. Z. udał się do kina (...) na wieczorny seans, celem sprawdzenia prawdziwości tych informacji. Na miejscu zastał on byłych pracowników pozwanej Spółki i (...) S.A., których twarze rozpoznawał, ubranych w fartuchy z napisem grupy (...). Osoby te zapytane przez P. Z., na rzecz jakiego podmiotu pracują, odpowiedziały że pracują dla firmy powoda (...).

W tym samym czasie P. Z. powziął również wiedzę o tym, że powód w lutym 2018r., działając niezgodnie z procedurami i z pominięciem poinformowania przełożonego w drodze protokołu wysłanego do działu logistyki, przepisał całość sprzętu z kontraktu ze Stowarzyszeniem (...) na centrum kosztowe biura handlowego strony pozwanej, co uniemożliwiło dokładną identyfikację tego sprzętu i rozliczenie powoda z powierzonych mu mienia. Powodowi zaś umożliwiło to korzystanie z tego sprzętu w ramach prowadzonej przez niego własnej działalności gospodarczej. Po odebraniu z K. (...) sprzętu strony pozwanej stwierdzono braki w halogenach. Powód nie rozliczył się z powierzonych mu sprzętu i wykorzystywał halogeny przy prowadzeniu własnej działalności gospodarczej. Dopiero po zwolnieniu powoda halogeny zostały zwrócone do magazynu.

**Dowód:** - zeznania świadka P. Z. (k. 128-129);

- zeznania świadka S. M. (2) (k. 151).

Wobec powyższego, strona pozwana, pismem z dnia 9 maja 2018r., doręczonym powodowi w dniu 18 maja 2018r. rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę strona pozwana wskazała ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na:

- rozpoczęciu w trakcie obowiązywania stosunku pracy prowadzenia wobec pracodawcy i spółek tworzących z nim tę samą grupę kapitałową konkurencyjnej działalności gospodarczej, polegającej na prowadzeniu jako jednoosobowy przedsiębiorca działalności w zakresie szeroko pojętych usług porządkowo-czystościowych;

- spowodowaniu, że dotychczasowy klient (...) S.A. (która to spółka tworzy z pracodawcą tę samą grupę kapitałową) tj. Stowarzyszenie (...) wypowiedziało ww. spółce umowę o świadczenie usług nr (...), a od dnia 1 kwietnia 2018r. usługi te świadczone są przez powoda jako przedsiębiorcę działającego pod firmą (...);

- zaniechaniu rozliczenia się z pracodawcą ze sprzętu powierzonego powodowi (w szczególności z halogenów) jako osobie pełniącej funkcję koordynatora kontraktów i używanie go w prowadzonej działalności gospodarczej;

- nakłanianiu dotychczasowych współpracowników do naruszania przez nich swoich obowiązków umownych, w tym do rozwiązania przez te osoby umów zawartych z pracodawcą lub ze spółkami tworzącymi z pracodawcą grupę kapitałową, celem rozpoczęcia przez te osoby świadczenia pracy lub usług na rzecz powoda jako przedsiębiorcy.

Jednocześnie pozwana Spółka wypłaciła powodowi ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w łącznej liczbie 14 dni, tj. za 6 dni przysługujących mu w 2018 roku i za 8 dni przysługujących mu za 2017 rok).

Niezależnie zaś od powyższego, także Spółka (...) S.A. złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, pismem z dnia 9 maja 2018r., o tej samej treści, co oświadczenie pozwanej.

**Dowód:** - rozwiązanie przez pozwaną umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z dnia 9 maja 2018r. wraz z dowodem doręczenia (akta osobowe powoda i k.12-14,105-108);

- świadectwo pracy powoda z dn. 22 maja 2018r. (akta osobowe powoda i k. 43);

- kopia pasku wynagrodzeń powoda za maj 2018r. (k. 45-46);

- rozwiązanie przez (...) S.A. umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z dnia 9 maja 2018r. (k. 9-11);

zeznania świadka P. Z. (k. 128-129).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone wg zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło u strony pozwanej 1.000 zł brutto (zatrudnienie na 1/2 etatu).

**Dowód:** - zaświadczenie o średnim miesięcznym wynagrodzeniu powoda (k. 44).

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

Powództwo jako bezzasadne podlegało w przeważającej części oddaleniu – tj. w zakresie roszczeń powoda o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o sprostowanie świadectwa pracy, a odnośnie roszczenia o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy postępowanie podlegało umorzeniu na podstawie art. 355 §1 k.p.c. wobec cofnięcia przez powoda tego roszczenia z jednoczesnym jego zrzeczeniem się.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym zwłaszcza na dokumentach zgromadzonych w aktach osobowych powoda, a także na umowie o pracę łączącą powoda z (...) S.A., umowie o współpracy pomiędzy (...) S.A. a Stowarzyszeniem (...), na pisemnym oświadczeniu powoda z dnia 02.04.2018r., w którym wskazał on, że nie jest i nie był pracownikiem (...) S.A., jako że żadna ze stron nie kwestionowała ich autentyczności i wiarygodności.

Sąd uznał również za wiarygodny dowód w sprawie zeznania świadków: P. Z. (bezpośredni przełożony powoda), S. M. (2) (kierownik zmiany w K. (...)) i K. H. (dyrektor organizacyjny w Stowarzyszeniu (...)). Zeznania wskazanych osób, jako rzeczowe i spójne zdaniem Sądu zasługują na walor pełnowartościowego dowodu w sprawie,

bowiem korespondowały, uzupełniały i potwierdzały nieosobowy materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu.

Natomiast przesłuchani na wniosek powoda świadkowie: A. Ł. oraz J. P., nie posiadały żadnej wiedzy na temat niniejszej sprawy. Dlatego zeznania tych świadków niczego do sprawy nie wniosły i nie przyczyniły się do jej wyjaśnienia.

Wyjaśnieniom powoda K. S. Sąd dał wiarę jedynie w części, tj. w zakresie, w jakim korespondowały one z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Przede wszystkim Sąd za niewiarygodne uznał twierdzenie powoda, że to pracownik K. (...) zapytał powoda o to, czy powód mógłby zająć się sprzątnięciem K.. Bowiem po pierwsze, nie sposób uznać za logiczną i polegającą na prawdzie argumentację powoda, iż w odpowiedzi na stwierdzenie powoda, że zakłada on firmę transportową, nagle S. M. (2) zapytał powoda, czy mógłby on zająć się sprzątnięciem K.. Jak się wydaje, firmy transportowe nie zajmują się usługami sprzątnięcia. (Powód zeznał: „Ja powiedziałem S. M. (2), że zakładam firmę transportową, a on zapytał mnie, czy mogę zająć się sprzątnięciem kina”).

Po drugie zaś, z jasnych i konkretnych zeznań świadka S. M. (2) wprost wynika, iż to powód wystąpił wobec Stowarzyszenia (...) z propozycją sprzątnięcia K. przez jego własną firmę w miejsce (...) S.A. Świadek M. zeznał: „Powód przyszedł do kina, akurat ja wtedy byłem na zmianie i zaproponowałem nam współpracę z nim.” Te zeznania są zgodne z zeznaniami świadka K. H., która podała: „Ja dostałam informację od mojego kierownika zmiany, że powód zaproponował usługi porządkowe przez swoją własną firmę. Ja spotkałam się z powodem, przedstawił on chęć współpracy ze Stowarzyszeniem. Złożył nam ofertę i ona została przez nas zaakceptowana.”

Z powyższego w sposób oczywisty i bezsprzeczny wynika, że powód rozpoczął w trakcie obowiązywania stosunku pracy prowadzenie konkurencyjnej działalności gospodarczej wobec pozwanego pracodawcy i spółek tworzących z nim tę samą grupę kapitałową. A ponadto na skutek działań powoda doszło do zakończenia współpracy przez wszystkie firmy wchodzące w skład grupy (...) z dotychczasowym i długoletnim klientem tej grupy kapitałowej, gdyż klient ten wypowiedział (...) umowę o współpracy.

W niniejszym postępowaniu powód domagał się ochrony prawnej na podstawie przepisu art. 56 § 1 k.p., w myśl którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Na tej podstawie prawnej powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej kwoty 3.150 zł brutto stanowiącej równowartość jego trzymiesięcznego wynagrodzenia tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, w pierwszej kolejności należało ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy rozwiązanie umowy spełniało wymogi formalne, a następnie – zbadać czy podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była rzeczywista i czy uzasadniała zastosowanie trybu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W ocenie Sądu pozwana Spółka dochowała wszelkich wymogów formalnych, dotyczących rozwiązywania umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Stosownie do art. 30 § 3 k.p. oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, a ponadto, wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.). Oświadczenie pracodawcy zawierało również pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się do Sądu Pracy.

Ponadto, jak wynika z zeznań bezpośredniego przełożonego powoda, P. Z., wiadomość o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy tj. o rozpoczęciu prowadzenia przez powoda konkurencyjnej działalności gospodarczej, zawarciu umowy na świadczenie usług z dotychczasowym klientem (...) S.A. oraz o zatrudnianiu dotychczasowych pracowników grupy kapitałowej, do której należy strona pozwana, pozwany pracodawca powziął



w kwietniu 2018r., już po tym, jak strony uzgodniły w dniu 16.04.2018r., że odejście powoda z pracy nastąpi za porozumieniem stron z końcem czerwca (29.06.2018r.).

Powód w swych zeznaniach potwierdził, że takie uzgodnienia miały miejsce i że te daty się zgadzają. Bowiern początkowo, na prośbę powoda, umowa o pracę pomiędzy stronami miała zostać rozwiązana za porozumieniem stron na koniec czerwca. Takie ustalenia strony poczyniły około 16 kwietnia 2018r. A w dalszym okresie czasu, kiedy powód zaczął już wdrażać do pracy na swoje miejsce nową koordynatorkę, jego bezpośredni przełożony, P. Z., powziął wiedzę o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym – a co wynika z zeznań świadka Z. i także powoda.

Nie doszło zatem do naruszenia przepisu art. 52 § 2 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, albowiem strona pozwana oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę złożyła powodowi w dniu 18 maja 2018r. (w tym dniu powód odebrał przesyłkę pocztową zawierającą pisemne oświadczenie pracodawcy). Ponadto nie uchybiono obowiązkowi przeprowadzenia konsultacji związkowych, jako że u strony pozwanej organizacje związkowe nie działają.

Stosownie do art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. W tym miejscu Sąd zaznacza, że wedle utrwalonych poglądów judykatury, wystarczy jeśli choć jedna z podanych przez pracodawcę przyczyn jest prawdziwa i usprawiedliwiona (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 października 2005r., sygn. I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265; z dnia 21 stycznia 2016r., sygn. III PK 54/15 LEX nr 2038975).

W orzecznictwie podkreśla się, że przyczyna, o której mowa w art. 30 § 4 k.p. powinna być prawdziwa i konkretna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2018r. sygn. I PK 19/17, LEX nr 2492099). Z naruszeniem obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r., sygn. I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33).

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Brak katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polegać ma ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika służy elastyczności stosowania tego przepisu i możliwości odniesienia go do wielu zróżnicowanych stanów faktycznych (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015r., sygn. II PK 226/14, LEX nr 1678960). Analiza zarówno treści tego przepisu, jak i orzecznictwa umożliwia dokonanie konstatacji, iż nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, a wadliwość zachowania pracownika musi wynikać z jego winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. Ocena ciężkości naruszenia jest badana pod kątem okoliczności konkretnego przypadku.

W ocenie Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę, pozwany pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazał w sposób bardzo precyzyjny i zrozumiały, jakie zachowania powoda stanowiły ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych tj. prowadzenie przez powoda konkurencyjnej działalności gospodarczej, spowodowanie, że dotychczasowy klient grupy (...) wypowiedział tej grupie umowę o świadczenie usług, zaniechanie rozliczenia się z pracodawcą z powierzonego sprzętu w postaci halogenów i użytkowanie go przy prowadzeniu własnej działalności gospodarczej oraz nakłanianie dotychczasowych współpracowników grupy (...) do naruszania przez nich swoich obowiązków, w tym do rozwiązania przez te osoby umów zawartych z dotychczasowym pracodawcą.

Powód miał wobec tego realną możliwość dokonania oceny faktycznego istnienia przyczyny rozwiązania umowy o pracę i podjęcia decyzji, czy zasadnym jest zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy, dlatego też nie ulega wątpliwości, że kryterium konkretności wskazanej przyczyny zostało przez stronę pozwaną spełnione.

Powód nie zaprzeczał, że prowadził w okresie trwania stosunku pracy ze stroną pozwaną konkurencyjną w stosunku do pozwanej działalność gospodarczą i że zawarł z dotychczasowym klientem (...) S.A. tj. ze Stowarzyszeniem (...), umowę o świadczenie usług sprzątanania w K. (...), a także że zatrudniał osoby będące wcześniej pracownikami strony pozwanej lub (...) S.A. Powód zeznał jednak, że nie widzi w tym niczego nieprawidłowego.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało również, że powód nie rozliczył się z halogenów powierzonych mu jako koordynatorowi kontraktów. Wszystkie te okoliczności potwierdzają kryterium rzeczywistości przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Odnosząc się do kwestii podstawowych obowiązków pracowniczych powołać należy w szczególności art. 100 k.p. Formułuje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. W myśl § 2 rzonego przepisu pracownik jest zobowiązany w szczególności: przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy; przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku; przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych; dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę; przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach oraz przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Nie ulega wątpliwości, że pracownik powinien przestrzegać obowiązki wynikające ze stosunku pracy przez cały okres trwania umowy o pracę. Przepisy prawa pracy nie przewidują wyłączeń czy ograniczeń wykonywania obowiązków pracowniczych także w przypadku pozostawania w okresie wypowiedzenia stosunku pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 marca 2011r. stwierdził, że powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. (tj. dbałość o dobro zakładu pracy, ochrona jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę) są ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy.

Odnosząc się do postawionego powodowi w piśmie rozwiązującym z nim umowę o pracę zarzutu podjęcia działalności konkurencyjnej wobec strony pozwanej i doprowadzenia do utracenia kontraktu ze Stowarzyszeniem (...) na skutek działań powoda, wskazać należy, że przez działalność konkurencyjną wobec pracodawcy należy rozumieć czynności zarobkowe podejmowane na własny rachunek (jako przedsiębiorca) lub na rachunek osoby trzeciej (jako pracownik, zleceniobiorca i tym podobne), jeżeli te czynności pokrywają się, przynajmniej częściowo, z zakresem działalności pracodawcy. Dotyczy to zarówno produkcji towarów lub świadczenia usług tego samego rodzaju, jak i towarów i usług zbliżonych do działalności pracodawcy, które mogą je zastąpić (J. K., M. E., Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, art. 101<sup>1</sup>).

Jakkolwiek powód zarzucał, że stron nie łączyła umowa o zakazie konkurencji to wskazać należy, iż ugruntowany w orzecnictwie jest pogląd, że zakaz konkurencji w trakcie zatrudnienia określony "w odrębnej umowie" może być traktowany co najwyżej jako specyficzna konkretyzacja ogólniejszego pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, chronienia jego mienia oraz zachowywania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), a jego przestrzeganie zostaje w ramach zasady ekwiwalentności wzajemnych świadczeń stron uwzględnione co do zasady w wysokości wynagrodzenia za pracę wypłacanego pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 2005r., sygn. II PK 388/04, LEX nr 395077). Oznacza to, że z samego faktu pozostawania w stosunku pracy należy wyprowadzić obowiązek pracownika dbania o interesy pracodawcy. Jakkolwiek prowadzenie działalności konkurencyjnej w stosunku do przedmiotu

działalności pracodawcy nie stanowi ze swej istoty ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, to prowadzenie jej w sposób narażający pracodawcę na szkodę - już tak.

Powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się przez pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. W takich sytuacjach zachowanie pracownika powinno być oceniane w ten sposób, że nacisk należy położyć nie tyle na zawiniony bądź też bezprawny charakter jego zachowania się, ile na zachowanie przez niego lojalności względem pracodawcy. W związku z tym, że przedmiotem obowiązku dbałości pracownika jest całokształt interesów majątkowych i niemajątkowych zakładu pracy, należy uznać, że obowiązek ten dotyczy konkretyzacji sposobu korzystania ze wszystkich uprawnień, jeżeli czynienie użytku ze swego prawa może rzutować na dobro zakładu pracy. Przedmiotem wskazanej powinności może być zarówno nakaz właściwego korzystania z uprawnień wprost określających pozycję pracownika jako strony stosunku pracy, jak i nakaz właściwego korzystania z innych uprawnień niż pracownicze. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2014r., sygn. II PK 32/14, LEX nr 2026395, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2011r., II PK 204/10, LEX nr 817517).

W niniejszej sprawie powód nie tylko rozpoczął w trakcie trwania stosunku pracy prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie zbieżnym z przedmiotem działalności pozwanej Spółki, ale również wystąpił z ofertą współpracy do dotychczasowego klienta (...) S.A., a która jest spółką-matką w stosunku do pozwanej Spółki. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że (...) S.A. i strona pozwana jako podmioty powiązane kapitałowo i osobowo tworzą jeden organizm gospodarczy prowadząc m.in. działalność w sektorze usług porządkowych, a o czym powód doskonale wiedział, pracując dla obu tych Spółek na 1/2 etatu.

Dlatego też złożenie przez powoda oferty Stowarzyszeniu (...), pomimo iż oficjalnie umowę o współpracy ze Stowarzyszeniem zawarła tylko (...) S.A., należy traktować jako działanie na szkodę także pozwanego pracodawcy – (...) Sp. z o.o. Bowiem poprzez wypowiedzenie tego kontraktu przez Stowarzyszenie szkodę poniosły wszystkie firmy wchodzące w skład grupy (...) obsługujące ten kontrakt – w tym i pozwana Spółka (...) Sp. z o.o.

Powód zaś pracował na podstawie umowy o pracę zarówno u strony pozwanej, jak i w (...) S.A. wykonując te same obowiązki w połowie wymiaru czasu pracy u każdego z tych pracodawców. Powód sam przyznał te fakty w toku składania swych zeznań, wobec czego bezsprzecznym jest, że miał wiedzę na temat powiązań kapitałowych istniejących między stroną pozwaną a (...) S.A. Podnoszona następnie przez pełnomocnika powoda argumentacja, że powód nie znał powiązań pomiędzy tymi obiema Spółkami jest niezgodna z treścią zeznań samego powoda, który te same obowiązki wykonywał w (...) S.A. i te same w (...) Sp. z o.o. – właśnie w K. (...), realizując umowę na usługi sprzątnia zawartą oficjalnie tylko pomiędzy Stowarzyszeniem a (...) S.A.

Sąd miał przy tym na uwadze fakt, iż jak zeznała świadek K. H., w ostatnim okresie czasu Stowarzyszenie (...) przestało być zadowolone z usług sprzątnia świadczonych przez (...) S.A. i stroną pozwaną. Powód jednak tę wiedzę o niezadowoleniu Stowarzyszenia (...) z usług świadczonych przez grupę (...) powziął właśnie w związku z wykonywaniem pracy m.in. na rzecz strony pozwanej, a następnie wykorzystał ją w celu przejęcia Stowarzyszenia jako klienta swojej własnej firmy. Jako koordynator kontraktu powód stanowił jedną z pierwszych i zasadniczych osób do kontaktu ze Stowarzyszeniem z ramienia strony pozwanej.

W tym zaś miejscu wskazać należy, że jednym z podstawowych obowiązków powoda było kontrolowanie jakości sprzątnia oraz monitorowanie zadowolenia klientów ze świadczonych usług. A zatem w zaistniałej sytuacji powód powinien był niezwłocznie poinformować przełożonego o powyższych okolicznościach, przekazać mu swoje obserwacje i ewentualnie zaproponować nowe rozwiązania. Powód natomiast bez skrępowania przedłożył Stowarzyszeniu własną ofertę na świadczenie usług sprzątnia przez swoją nowo założoną firmę, wykorzystując ku temu dogodny moment. Wskutek tego działania powoda, Stowarzyszenie (...) wypowiedziało (...) S.A. umowę o świadczenie usług nr (...), co w efekcie, począwszy od 1 kwietnia 2018r. uszczupliło miesięczne przychody całej grupy

kapitałowej o 26.987,53 zł. Tym samym także i pozwana Spółka poniosła szkodę finansową na skutek postępowania powoda.

Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, iż powód wiedząc, że z (...) S.A. łączy go stosunek pracy, złożył wobec Stowarzyszenia (...) pisemne oświadczenie datowane na 02.04.2018r., że: „nie był i nie jest pracownikiem (...) S.A.” Taka postawa powoda jednoznacznie przesądza o zawinionym charakterze jego działań i dyskredytuje wiarygodność powoda.

W obliczu powyższego uznać należy, że powód wykorzystał swoje doświadczenie i znajomość zarówno pracowników w/ w Stowarzyszenia, jak i treści umowy wiążącej Stowarzyszenie z (...) S.A. celem pozyskania klienta dla własnej firmy.

Jak wskazuje się w judykaturze: „nie da się pogodzić bezkolizyjnie pracy w podmiocie gospodarczym, który stanowi konkurencję dla działalności gospodarczej prowadzonej przez pracownika z własną działalnością gospodarczą. Działalność gospodarcza prowadzona jest w celu osiągnięcia zysku a zatem sprzeczność interesu obydwu podmiotów jest oczywista. Dlatego też już sam fakt prowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy należy uznać za naruszenie dobra zakładu pracy. Jedynie jednoznaczny materiał dowodowy, który wskazywałby, że pracownik prowadzący działalność konkurencyjną rezygnuje ze współpracy z klientami swojego pracodawcy, pozwoliłby na uznanie, że postępuje w stosunku do pracodawcy zgodnie z regułą przepisu art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Świadczenie przez pracownika usług na rzecz klientów swojego pracodawcy należy ocenić jako działanie na jego szkodę. Decydujące znaczenie ma zachowanie pracownika prowadzącego działalność konkurencyjną i nie składanie ofert klientom, którzy współpracowali czy też współpracują z pracodawcą” (por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 29 kwietnia 2010r., sygn. III APA 3/10, LEX nr 756739).

Zgodnie z art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. z 2018 r., poz. 419 t.j.) przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumieć należy informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, które jako całość lub w szczególnym zestawieniu i zbiorze ich elementów nie są powszechnie znane osobom zwykle zajmującym się tym rodzajem informacji albo nie są łatwo dostępne dla takich osób, o ile uprawniony do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi podjął, przy zachowaniu należytej staranności, działania w celu utrzymania ich w poufności.

W ocenie Sądu, informacje dotyczące zasad i warunków współpracy (...) S.A. ze Stowarzyszeniem (...) mieszczą się w tej definicji. Prowadzi to do prostej konstatacji, że powód wykorzystując znajomość tych danych dla zaoferowania Stowarzyszeniu (...) korzystnej propozycji współpracy naruszył tajemnicę przedsiębiorstwa strony pozwanej, jak i zasadę lojalności pracownika wobec pracodawcy.

Podsumowując Sąd zważył, iż strona pozwana bezsprzecznie wykazała, że w ramach prowadzonej działalności konkurencyjnej wobec pozwanego pracodawcy powód w sposób poważny naruszył interesy majątkowe grupy kapitałowej, do której należy ten pracodawca, czym dopuścił się naruszenia podstawowego obowiązku dbania o dobro pracodawcy i zachowanie tajemnicy przedsiębiorstwa pozwanej. Już z tego względu oświadczenie strony pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda było uzasadnione.

W dalszej kolejności Sąd rozważył kwestię prawdziwości zarzutu nierozliczenia się przez powoda ze stroną pozwaną ze sprzętu powierzonego powodowi tj. z halogenów. Z opisu stanowiska pracy powoda wynika, że jest on odpowiedzialny za sprzęt powierzony mu do wykonywania usług sprzątania. Powód został zaznajomiony z zakresem zadań, uprawnień i obowiązków i zobowiązał się do ich przestrzegania. Jakkolwiek przedmiotowy sprzęt należał do (...) S.A., to w niniejszej sprawie wykazano już powyżej, iż podmiot ten wraz z pozwaną Spółką należą do jednej grupy kapitałowej i wspólnie prowadzą działalność z zakresu usług sprzątania. Wbrew twierdzeniom powoda, który podnosił, że z halogenów rozliczył się z końcem marca 2018r. Sąd ustalił, że halogeny zostały odwiezione na magazyn dopiero po dyscyplinarnym zwolnieniu powoda przez stronę pozwaną. Co więcej, powód dopuścił się niezgodnego z procedurą zewnętrzną przepisania sprzętu z kontraktu ze Stowarzyszeniem na centrum kosztowe biura handlowego pomijając

przy tym uzyskanie zgody przez bezpośredniego przełożonego. Uniemożliwiało to dokładną identyfikację sprzętu i jego rozliczenie, a w efekcie powód mógł w tym czasie korzystać z niego w ramach własnej działalności gospodarczej.

W toku postępowania ustalono, że przy sprzątanii K. (...) konieczne jest użycie halogenów w celu doświetlenia sal kinowych. Powód przedstawił fakturę mającą stanowić dowód ich zakupu w marcu 2018r. (k.161), jednakże w ocenie Sądu faktura ta w żadnym wypadku nie stanowi wiarygodnego dowodu na to, że powód nie używał sprzętu grupy (...) przy prowadzeniu własnej działalności gospodarczej. Ponadto powód zeznał, że zakupił halogeny w Castoramie, a następnie przedłożył fakturę z ich zakupu wystawioną przez inny podmiot – (...) w B., a co po raz kolejny świadczy o niewiarygodności twierdzeń powoda.

Uzasadniony okazał się być także ostatni z zarzutów postawionych powodowi przez stronę pozwaną w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, a dotyczący nakłaniania dotychczasowych współpracowników do rozwiązania przez nich umów zawartych z pracodawcą lub spółkami tworzącymi z pracodawcą grupę kapitałową, celem rozpoczęcia przez te osoby świadczenia pracy lub usług na rzecz powoda. Pomimo, że stronie pozwanej nie udało się wskazać konkretnych imion i nazwisk byłych pracowników strony pozwanej czy (...) S.A., którzy pracowali na rzecz powoda, to jednak zeznania świadków P. Z. i S. M. (2) jednoznacznie świadczą o tym, że były to osoby, które już wcześniej sprzątały w K. (...) pracując dla strony pozwanej lub (...) S.A.

Jak zeznał świadek P. Z., kiedy w kwietniu 2018r. udał się on do kina (...) na wieczorny seans, celem sprawdzenia prawdziwości informacji o prowadzeniu działalności konkurencyjnej przez powoda, zastał na miejscu byłych pracowników pozwanej Spółki i (...) S.A., których twarze rozpoznawał, ubranych w fartuchy z napisem grupy (...). Osoby te zapytane przez P. Z., na rzecz jakiego podmiotu pracują, odpowiedziały że pracują dla firmy powoda (...).

Ponadto sam powód w swych zeznaniach przyznał, że pracę dla niego świadczyły między innymi osoby zatrudnione wcześniej w grupie kapitałowej, do której należała strona pozwana. Powód nie przedstawił przy tym żadnych dowodów potwierdzających fakt, iż zatrudniał te osoby na podstawie umieszczonego rzekomo w Internecie ogłoszenia. Całokształt okoliczności sprawy przemawia za uznaniem, iż zatrudnianie przez powoda jego dotychczasowych współpracowników z pozwanej Spółki lub z (...) S.A., stanowiło rażące naruszenie zasady lojalności powoda wobec pracodawcy.

Podsumowując powyższe rozważania, Sąd wskazuje, że zastosowanie przez stronę pozwaną trybu rozwiązania stosunku pracy określonego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w odniesieniu do umowy o pracę łączącej ją z powodem było w pełni uzasadnione, a wskazane w uzasadnieniu przyczyny okazały się być prawdziwe. Powód w sposób ciężki naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze wobec strony pozwanej poprzez doprowadzenie dotychczasowego klienta (...) S.A. do rozwiązania umowy z tym podmiotem doprowadzając tym samym do powstania szkody po stronie pozwanej w postaci utraconych korzyści dla całej grupy kapitałowej, do której należy także strona pozwana. Ponadto powód nie rozliczył się z powierzonych mu halogenów oraz zatrudniał osoby będące wcześniej pracownikami strony pozwanej lub (...) S.A. Postępowanie dowodowe wykazało, że powód działał świadomie, wykorzystując wiedzę posiadaną na temat współpracy (...) S.A. ze Stowarzyszeniem (...) zdobytą w związku z pracą świadczoną również na rzecz strony pozwanej. Naruszenie to ma charakter ciężki, albowiem powód działał w sposób zawiniony zmierzając bezpośrednio do odebrania klienta swojemu pracodawcy. Zachowanie powoda doprowadziło do wystąpienia szkody majątkowej po stronie pozwanej i grupy kapitałowej, do której ona należy.

Dlatego roszczenie powoda o odszkodowanie podlegało oddaleniu w pkt. II-gim sentencji wyroku.

Wobec nieuwzględnienia roszczenia powoda o przyznanie mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, również żądanie sprostowania treści świadectwa pracy poprzez wskazanie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem, należało uznać za bezzasadne i ono również podlegało oddaleniu.

Sąd nie badał kwestii zasadności roszczenia powoda o zapłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za okres 13 dni, albowiem powód pismem procesowym z dnia 5 kwietnia 2019r. cofnął pozew wraz ze zrzeczeniem się roszczenia w tej części.

Wobec powyższego Sąd na podstawie art. 355 §1 k.p.c. umorzył postępowanie w tym zakresie, a o czym orzekł w punkcie I-wszym sentencji wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego zawarte w punkcie III –cim sentencji wyroku znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez Sądy Pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie, koszty procesu poniesione przez stronę pozwaną jako stronę wygrywającą proces obejmowały koszty zastępstwa procesowego pełnomocnika ją reprezentującego wynoszące łącznie 502,50 zł. Na koszty te składały się: kwota 180 zł z tytułu roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018r., poz. 265 t.j.), kwota 120 zł z tytułu roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy (§ 9 ust. 1 pkt 3 ww. rozporządzenia) oraz kwota 202,50 zł z tytułu roszczenia o wypłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (§ 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt.2 ww. rozporządzenia).

W piśmie procesowym z dnia 25.02.2019r. (k.158) powód wskazał, iż kwota ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, której zasądzenia domaga się od strony pozwanej, wynosi 650 zł. Pomimo, iż powód następnie cofnął pozew w zakresie tego roszczenia, to strona pozwana podtrzymała wniosek o zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego obliczonych także od wartości tego roszczenia (vide: pismo strony pozwanej k.185). Z uwagi na fakt, że cofnięcie powództwa w zakresie wskazanego roszczenia nie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pozwanej Spółki (a co mogłoby mieć miejsce np. w wyniku zapłaty tego roszczenia na rzecz powoda w toku procesu), to uznać należało, że w rozumieniu przepisów o kosztach procesu (art. 98 k.p.c.) strona pozwana jest stroną wygrywającą proces także w tym zakresie i pozwanej Spółce należą się koszty zastępstwa procesowego odnoszące się również do tego żądania pozwu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 lutego 2011 r., II CZ 203/10, i z dnia 12 kwietnia 2012 r., sygn. akt II CZ 208/11).

Ponadto w tym miejscu Sąd wyjaśnia, iż zgodnie z treścią uchwały Sądu Najwyższego wydanej w składzie 7 Sędziów, z dnia 24 lutego 2011r., sygn. I PZP 6/10, OSNP 2011/21-22/268: „podstawę zasądzenia przez Sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.)” – odnośnie radcy prawnego aktualnie jest to § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018r., poz. 265 t.j.).

Jednocześnie SN postanowił nadać tej uchwale moc zasady prawnej.

W punkcie IV-tym 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.