

Sygn. akt *XP 541/12*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Helena Żugaj, Mirosława Zarzycka

Protokolant: Marzena Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 21 marca 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **G. W.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. z siedzibą we W.**

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę i o odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. na rzecz powoda G. W. kwotę 2.521,80 zł (słownie: dwa tysiące pięćset dwadzieścia jeden złotych osiemdziesiąt groszy) z ustawowymi odsetkami naliczanymi w poniższy sposób:

-.

- **od kwoty 1.260,90 zł od 11 sierpnia 2012 r. do dnia zapłaty,**
- **od kwoty 1.260,90 zł od 11 września 2012 r. do dnia zapłaty,**

tytułem odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.261,24 zł;

IV. nie obciąża powoda kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną;

V. nakazuje stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 127 zł (słownie: sto dwadzieścia siedem złotych), tytułem części opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;

VI. w pozostałym zakresie kosztami sądowymi w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powód był z mocy ustawy zwolniony, obciąża Skarb Państwa.

Sygn. akt *XP 541/12*

UZASADNIENIE

Pozwem z 4 czerwca 2012 r. (k.2-3) powód G. W. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w dniu 28 maja 2012 r. przez stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P., a ponadto o nałożenie na stronę pozwaną obowiązku dalszego zatrudniania do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy, zaś na wypadek upływu okresu wypowiedzenia – o przywrócenie go do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach. Wniósł też o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu swego żądania powód podniósł, że był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, poczynając od 3 stycznia 2011 r., na stanowisku kierownika działu serwisu. Strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy wskazała likwidację stanowiska pracy. Zdaniem powoda tak określona przyczyna jest nieprecyzyjna i niekonkretna, gdyż nie wskazano, jakie stanowisko zostało zlikwidowane ani też z jaką datą, ani z jakich przyczyn jest likwidowane. Zdaniem powoda świadczy to o pozorności tej przyczyny. Ponadto powód wskazał, że zatrudnione zostały dwie osoby: P. K. (1) i A. N., a zatem nie nastąpiła jakościowa zmiana struktury organizacyjnej zakładu, która uzasadniałaby zwolnienie powoda. Powód zarzucił ponadto, że bezprawne było zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy.

W odpowiedzi na pozew (k.11-15) strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Wyjaśniła, że zatrudnienie powoda w styczniu 2011 r. wiązało się z planami znacznej rozbudowy działu serwisu, wzrostu jego obrotów i zwiększenia liczby klientów, co wymagałoby zwiększenia liczby pracowników serwisu. Organizacją pracy działu, koordynacją działań pracowników, podziałem obowiązków i współpracą z klientami miał się zająć powód. Plan rozszerzenia działalności działu serwisu nie został jednak zrealizowany i co za tym idzie nie została zwiększona obsada pracownicza tego działu. W dziale zatrudniony był jedynie jeden serwisant i kierownik działu. Serwisant wykonuje swoje obowiązki zgodnie z planem obsługi serwisowej wynikającym z umów zawartych z klientami strony pozwanej, poza zakładem pracy, nie jest więc potrzebny osobny nadzór nad wykonywaniem przez niego obowiązków lub też koordynacja jego działań. W związku z tym podjęto decyzję o likwidacji stanowiska kierownika działu serwisu. Strona pozwana podkreśliła, że jej zdaniem utrzymywanie stanowiska kierowniczego w sytuacji, gdy podlega mu jedynie jedno stanowisko wykonawcze, jest nieracjonalne ekonomicznie i organizacyjnie.

Jeśli chodzi o nowozatrudnionych pracowników, strona pozwana wyjaśniła, że pracują oni na całkowicie różnych stanowiskach, w innych działach, z odmiennym zakresem obowiązków od tego, który miał powód. P. K. (1) został zatrudniony w dziale nadzoru na stanowisku kierownika projektu i nie miał bezpośredniej styczności z działem serwisu. A. N. został zatrudniony na stanowisku dyrektora ds. rozwoju, a do jego obowiązków należy przede wszystkim ustalenie strategii dalszego rozwoju strony pozwanej i wdrożenie tej strategii oraz opracowanie założeń restrukturyzacji zakładu. W związku z tym zatrudnienie tych dwóch pracowników nie miało bezpośredniego wpływu na kwestię likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powoda.

Strona pozwana zaznaczyła, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie wypowiedzenia jest normalną procedurą umożliwiającą pracodawcy należyty dobór pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych przez pracodawcę zadań. Jest to zwykły tryb rozwiązania umowy, nie wymagający przyczyn szczególnej wagi. Strona pozwana wskazała, że przyczyna podana w wypowiedzeniu była wystarczająco skonkretyzowana, zaś powód miał pełną wiedzę co do okoliczności uzasadniających likwidację stanowiska kierownika działu serwisu i wiedział, że przyczyna podana przez pracodawcę w wypowiedzeniu jest rzeczywista i faktycznie istniejąca.

Odnośnie zwolnienia powoda od obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, strona pozwana wyjaśniła, że powód został skierowany w tym czasie na niewykorzystany dotychczas urlop wypoczynkowy, a potem sam przedstawił zwolnienia lekarskie wskazujące na niezdolność do pracy w całym okresie wypowiedzenia.

Pismem z 10 września 2012 r. (k.38-39) powód zmienił swoje żądanie, wnosząc o zasądzenie na swoją rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, tj. w kwocie 12.783,72 zł (k.48). Podkreślił, że w chwili rozwiązania z nim stosunku pracy ostateczna decyzja o likwidacji stanowiska kierownika działu serwisu nie była jeszcze podjęta, nie dokonano też zmiany struktury organizacyjnej zakładu.

Na rozprawie w dniu 30 listopada 2012 r. (k.48) powód rozszerzył powództwo o kwotę 2.521,80 zł z tytułu odszkodowania należnej na podstawie umowy o zakazie konkurencji.

Pismem z 14 grudnia 2012 r. (k.52-56) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w zakresie, w jakim dotyczy ono odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji. Zarzuciła, że powód nie wskazał podstawy prawnej żądania. Wskazała, że strona pozwana już na przełomie lipca i sierpnia 2012 r. uzyskała informacje, że powód szuka pracy w firmie, która może prowadzić działalność konkurencyjną. Okazało się, że faktycznie powód zajął się działalnością konkurencyjną, gdyż w firmie (...) Sp.z o.o. został utworzony dział systemów przeciwpożarowych, którego kierownikiem został powód. Działalność tego typu była tożsama z działalnością strony pozwanej, tj. miała polegać na wykonywaniu i serwisowaniu instalacji gaszenia. Strona pozwana uzyskała od klientów informacje, że powód w imieniu swojego nowego pracodawcy składa im oferty na wykonanie tego typu usług.

Pismem z 14 stycznia 2013 r. (k.99-100) powód wskazał, że zgodnie z umową o zakazie konkurencji, zawartą przez niego ze stroną pozwaną, niezapłacenie przez pracodawcę dwóch rat odszkodowania powodowało natychmiastowe zerwanie umowy z winy pracodawcy. Stąd też wobec niezapłacenia rat za lipiec i sierpień 2012 r. powód mógł podjąć we wrześniu 2012 r. zatrudnienie o charakterze konkurencyjnym. Odszkodowanie, którego domagał się powód, dotyczyło tych dwóch miesięcy, tj. rat w kwotach po 1.260,90 zł, wymagalnych 10 sierpnia i 10 września 2012 r. (k.110).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

G. W. został zatrudniony przez (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. na podstawie umowy z 3 stycznia 2011 r., zawartej na czas nieokreślony. Został zatrudniony na stanowisku kierownika działu serwisu, na pełen etat, za wynagrodzeniem zasadniczym brutto w kwocie 4.203 zł.

Dowody:

- akta osobowe, w szczególności umowa z 3.01.2011 r. (kopia: k.6)

Strona pozwana zawarła z powodem umowę o zakazie konkurencji w trakcie trwania i po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z umową w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę powód był zobowiązany przez okres 1 roku od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej, jak również do niepodejmowania jakichkolwiek działań zmierzających do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego, na własny lub cudzy rachunek, osób spośród władz i personelu pracodawcy w celach prowadzenia działalności konkurencyjnej, oraz do zaniechania jakichkolwiek działań zmierzających do nakłaniania klientów pracodawcy do rozwiązania z nim umowy lub jej nie wykonania lub nienależytego wykonania w celach prowadzenia działalności konkurencyjnej. Strona pozwana z kolei zobowiązała się zapłacić powodowi w czasie trwania klauzuli konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy odszkodowanie, którego wysokość wynosić miała 30% wynagrodzenia otrzymanego przez powoda przed rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania klauzuli.

W umowie powyższej zastrzeżono, że pracodawca jest uprawniony do odstąpienia od niej. Po odstąpieniu przez pracodawcę od umowy wygasła prawo pracownika do otrzymania odszkodowania. Odszkodowanie miało być płatne miesięcznie w równych ratach do 10-go dnia kalendarzowego następnego miesiąca. Niewypłacenie dwóch kolejnych rat do 10-ego danego miesiąca powodowało natychmiastowe zerwanie umowy z winy pracodawcy.

Dowody:

- akta osobowe, w szczególności umowa o zakazie konkurencji (kopia: k.102)

W dniu 28 maja 2012 r. strona pozwana złożyła powodowi na piśmie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego w dniu 30 czerwca 2012 r. Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy.

Powód został poinformowany o tym, że w oparciu o art. 167¹ kodeksu pracy pracodawca udziela mu od 29 maja 2012 r. urlopu wypoczynkowego. Jednocześnie udzielono powodowi zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Powód przedłożył następnie zaświadczenia lekarskie poświadczające niezdolność do pracy w całym okresie wypowiedzenia.

Dowody:

- akta osobowe, w szczególności pismo z 28.05.2012 r. (kopia: k.25), świadectwo pracy z 30.06.2012 r. (kopia: k.26-27)

Strona pozwana zajmuje się systemami przeciwpożarowymi, realizuje i serwisuje instalacje gaśnicze. U strony pozwanej wyodrębnione są następujące działy, podległe dyrektorowi generalnemu: Dział Halonu, Dział Stałych Urządzeń Gaśniczych, Dział Administracyjno-Finansowy, Dział Badawczo-Rozwojowy. Dział Stałych Urządzeń Gaśniczych dzieli się na Dział Sprzedaży, Dział Produkcji, Dział Serwisu, Dział Nadzoru i Dział Projektowy.

Dowody:

- schemat struktury organizacyjnej strony pozwanej (k.22)

W dziale serwisu poza powodem, w okresie poprzedzającym wypowiedzenie mu stosunku pracy, była zatrudniona tylko jedna osoba – G. K., zajmujący stanowisko serwisanta (technika serwisu). Był on jedynym podwładnym powoda; ponadto w pewnym zakresie prace serwisowe realizowali dwaj podwykonawcy.

Strona pozwana pierwotnie zakładała, że wraz z rozwojem działalności serwisowej, zwiększeniem liczby umów i liczby klientów, niezbędne będzie zatrudnienie dodatkowych serwisantów. Wówczas niezbędne byłoby zatrudnienie kogoś na stanowisku kierowniczym, w celu koordynowania pracy działu serwisu. Powód został zatrudniony, gdyż pracodawca spodziewał się, że wkrótce dział serwisu znacznie rozwinie się, nie nastąpiło to jednak, w związku z czym pracodawca podjął decyzję o likwidacji stanowiska kierowniczego w dziale serwisu, uznając, że jedyny serwisant jest w stanie samodzielnie koordynować pracę swoją i podwykonawców.

Dowody:

- zeznania A. N. (k.33v-34)
- zeznania D. O. (k.49-50)
- przesłuchanie G. B. w charakterze strony pozwanej (k.111-112)

W maju 2012 r. strona pozwana zatrudniła P. K. (1) na stanowisku kierownika realizacji. Do jego zadań należy realizowanie projektów instalacji, nie zaś ich serwisowanie. Jego obowiązki nie dotyczą działu serwisu.

Dowody:

- zeznania P. K. (1) (k.33v)
- zeznania M. K. (k.51)

W kwietniu 2012 r. strona pozwana zatrudniła A. N. na stanowisku dyrektora ds. rozwoju. Do jego podstawowych obowiązków należało opracowanie i wdrożenie projektu o charakterze restrukturyzacyjno-modernizacyjnym dotyczącym zakładu pracy. Ponadto pełnił funkcje doradcze wobec zarządu.

Dowody:

- zeznania A. N. (k.33v-34)

- zeznania G. K. (k.48v-49)
- zeznania M. K. (k.51)

Do obowiązków powoda należała obsługa klienta, zadania związane ze sprzedażą usług serwisowych (w tym związane z płatnościami, fakturowaniem), koordynacja pracy serwisanta i podwykonawców, a ponadto zadania strategiczno-menedżerskie w zakresie działu serwisu.

Dowody:

- zeznania A. N. (k.33v-34)
- zeznania G. K. (k.48v-49)
- przesłuchanie G. W. w charakterze powoda (k.105v-106)

Na miejsce powoda nie zatrudniono innej osoby. A. N. przejściowo, w okresie bezpośrednio po wypowiedzeniu stosunku pracy powodowi, przejął jego obowiązki, wykonując je obok swoich własnych obowiązków. Później obowiązki powoda podzielono między kilka osób – część zachował A. N., część zadań przekazano prezesowi zarządu, część wykonuje serwisant G. K., a część przejął zatrudniony przez stronę pozwaną nowy pracownik – handlowiec techniczny. Kwestie decyzyjne o charakterze czysto kierowniczym przejął zarząd i dyrektor generalny D. O.. Obowiązki związane z utrzymaniem relacji z klientami przejęli A. N. i prezes zarządu, a ponadto handlowiec techniczny. Kwestiami formalnymi związanymi z usługami serwisowymi zajmuje się dyrektor ds. rozwoju, prezes zarządu oraz handlowiec techniczny.

Obecnie serwisant sam koordynuje swoją pracę oraz pracę podwykonawców. Z uwagi na to, że znaczna część umów serwisowych ma charakter cykliczny, ich koordynacja nie wymaga nadzoru kierownika działu. Zakupy na potrzeby działu serwisu wykonuje serwisant w ramach ustalonych dla niego limitów, natomiast w przypadku zakupów przekraczających te kwoty decyzje podejmuje dyrektor generalny. W przypadku gdy serwisant ma wątpliwości co do rozwiązania jakiegoś problemu, zwraca się o podjęcie decyzji do dyrektora generalnego lub do A. N..

Dowody:

- zakres obowiązków K. K. (k.61-63)
- wydruk wiadomości elektronicznej z 28.05.2012 r. (k.101)
- zeznania P. K. (1) (k.33v)
- zeznania A. N. (k.33v-34)
- zeznania G. K. (k.48v-49)
- zeznania D. O. (k.49-50)
- zeznania M. W. (k.50)
- zeznania P. K. (2) (k.50v-51)
- zeznania M. K. (k.51)
- przesłuchanie G. B. w charakterze strony pozwanej (k.111-112)

Średnie wynagrodzenie zasadnicze brutto powoda w okresie poprzedzającym rozwiązanie stosunku pracy, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 4.261,24 zł miesięcznie.

Dowody:

- zaświadczenie z 28.06.2012 r. (k.23)

Powodowi nie wypłacono żadnych świadczeń wynikających z umowy o zakazie konkurencji.

Dowody:

- przesłuchanie G. W. w charakterze powoda (k.105v-106)
- przesłuchanie G. B. w charakterze strony pozwanej (k.111-112)

Przed 10 września 2012 r. strona pozwana nie uzyskała żadnych konkretnych informacji wskazujących na to że powód podjął działalność konkurencyjną wobec strony pozwanej. Informacje takie pracodawca powoda uzyskał dopiero w okolicach października / listopada 2012 r.

Dowody:

- przesłuchanie G. B. w charakterze strony pozwanej (k.111-112)

Po ustaniu stosunku pracy u strony pozwanej powód zaczął szukać innego zatrudnienia, ale miał z tym trudności, gdyż z uwagi na umowę o zakazie konkurencji nie mógł podjąć pracy w branży, w której miał doświadczenie zawodowe. Zgłosił się m.in. do firmy (...) Sp. z o.o. na stanowisko kierownika działu serwisu, jednak wówczas ostatecznie nie zatrudniono go. W tym czasie firma ta nie zajmowała się działalnością konkurencyjną wobec strony pozwanej, specjalizowała się w zabezpieczeniu energii elektrycznej (dostarczaniem agregatów prądotwórczych). Na początku września 2012 r. (...) Sp. z o.o. skontaktowała się z powodem, zawiadamiając go, że zamierza utworzyć dział przeciwpożarowy i oferuje mu stanowisko jego kierownika.

Powód miał świadomość tego, że do czasu upływu terminu zastrzeżonego w umowie o zakazie konkurencji nie będzie mógł podjąć działalności konkurencyjnej. Kontaktował się z pracodawcą w sprawie wypłacenia mu odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji i został poinformowany, że nie zostanie mu ono wypłacone. W związku z tym powód po upływie terminu płatności drugiej raty odszkodowania wyraził zgodę na warunki zaproponowane przez (...) Sp. z o.o.

Dowody:

- przesłuchanie G. W. w charakterze powoda (k.105v-106)

W dniu 10 września 2012 r. powód złożył podanie o przyjęcie do pracy w (...) Sp. z o.o., w tym samym dniu przeszedł badania lekarskie z zakresu medycyny pracy. W dniu 11 września 2012 r. wyrażona została formalnie zgoda na jego zatrudnienie. Umowę o pracę sporządzono z datą 10 września 2012 r. W dniu 11 września 2012 r. powód wypełnił kwestionariusz osobowy, złożył oświadczenie o zgodzie na przetwarzanie jego danych osobowych oraz oświadczenie dotyczące obliczania zaliczek na podatek dochodowy. Powód został zatrudniony na stanowisku kierownika działu przeciwpożarowego. Pracował na tym stanowisku do 24 listopada 2012 r.

Dowody:

- kopia akt osobowych powoda w (...) Sp. z o.o. (k.68-96)

W październiku 2012 r. powód kontaktował się ze stroną pozwaną w sprawie nawiązania współpracy między nią a (...) Sp. z o.o. i wspólnym zgłoszeniem się do przetargu na realizację instalacji gaszenia.

Dowody:

- wydruk wiadomości elektronicznych z 5.10.2012 r. (k.58-60)

Pismem z 2 listopada 2012 r. powód wezwał stronę pozwaną do zapłacenia kwoty 2.521,80 zł z ustawowymi odsetkami od kwoty 1.260 zł od 11 sierpnia 2012 r. i od kwoty 1.260 zł od 11 września 2012 r. w nieprzekraczalnym terminie do 9 listopada 2012 r. Jako podstawę swych żądań wskazał umowę o zakazie konkurencji.

Dowody:

- kopia wezwania do zapłaty z 2.11.2012 r. z dowodem nadania (k.103)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było uzasadnione tylko w części, w jakiej dotyczyło odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji. W pozostałym zakresie, z uwagi na to, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu była rzeczywista, roszczenia powoda były niezasadne.

Sąd dokonał ustaleń w niniejszej sprawie w oparciu o dokumentację dotyczącą zatrudnienia powoda u strony pozwanej i w (...) Sp. z o.o., jak również w oparciu o zeznania świadków. W odniesieniu do okoliczności związanych z przyczynami odmowy wypłacenia powodowi odszkodowania oraz ewentualnym podjęciem przez niego zatrudnienia o charakterze konkurencyjnym, Sąd oparł się ponadto na dowodzie z przesłuchania powoda, zaś w zakresie zmian organizacyjnych wdrożonych w pozwanej spółce podstawę ustaleń stanowił dowód z przesłuchania strony pozwanej. Materiał dowodowy wskazuje na zasadniczo zbieżne okoliczności faktyczne; częściowo odmienne relacje stron dotyczą głównie kwestii co do których strony nie miały bezpośredniej, konkretnej wiedzy (w przypadku powoda była to faktyczna organizacja pracy w zakładzie po jego zwolnieniu, a w przypadku strony pozwanej – okoliczności poszukiwania przez powoda nowego zatrudnienia), a zatem wynikają w istocie z ich przypuszczeń, domysłów i oczekiwań (jeśli nie wręcz z przyjętej na potrzeby postępowania linii obrony swego stanowiska), nie zaś z posiadanych informacji.

W pierwszej kolejności, Sąd ustosunkował się do roszczenia powoda o zasądzenie odszkodowania w związku z bezzasadnym wypowiedzeniem umowy o pracę. Podstawę prawną tego typu żądania zawiera art. 45 § 1 kodeksu pracy [dalej: k.p.], który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie zmierzać więc miało do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy wypowiedzenie spełniało wymogi formalne, a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista, prawdziwa i uzasadniona.

Na wstępie rozważań należy zaznaczyć, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, gdyż pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań w ramach zakładu pracy. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. W myśl art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno wskazywać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem przyczyna wypowiedzenia wskazana w jego treści powinna być konkretna i jasno oznaczona, a przy tym rzeczywista, obiektywnie istniejąca. Musi przy tym mieć taki charakter, że przy obiektywnej, racjonalnej ocenie usprawiedliwiałaby zwolnienie pracownika. Jakkolwiek przyjmuje się, że przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (gdyż co do zasady wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, por. wyrok Sądu Najwyższego z 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598), nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub

sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (tak: Sąd Najwyższy w wielu wyrokach, np. z 26.12.2001 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34).

Powód kwestionował formalną poprawność wypowiedzenia mu umowy o pracę, podnosząc, że podana w nim przyczyna nie jest dostatecznie skonkretyzowana, gdyż nie oznaczono likwidowanego stanowiska, daty jego likwidacji oraz przyczyny jego likwidacji. Zdaniem Sądu zarzut ten był chybiony. W okolicznościach sprawy nie może budzić wątpliwości, że skoro pracodawca jako przyczynę zwolnienia pracownika wskazał likwidację stanowiska, to chodziło mu **likwidację stanowiska pracy zajmowanego przez tego właśnie pracownika**. Zbędne było konkretyzowanie daty i powodów likwidacji stanowiska pracy, gdyż mimo niewskazania daty likwidacji stanowiska powoda, z oświadczenia pracodawcy i okoliczności sprawy wynika w sposób jasny, jakie były motywy wypowiedzenia umowy (likwidacja stanowiska bezzwłocznie po zaprzestaniu świadczenia przez powoda pracy). Kwestia daty likwidacji stanowiska pracy może być oczywiście badana na gruncie oceny zasadności wypowiedzenia (gdyż pośrednio wskazywać może na pozorność działań pracodawcy), niemniej jednak nie jest to informacja która jest niezbędna w wypowiedzeniu, gdyż nie jest konieczna do jednoznacznego zidentyfikowania (określenia) przyczyny wypowiedzenia. Z kolei powody likwidacji stanowiska są dla stosunków pracowniczych nieistotne, gdyż sąd pracy nie jest władny dokonywać oceny racjonalności i celowości decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych w zakładzie i co do zmian w strukturze zatrudnienia. Stąd też również nie można stawiać tezy, że pracodawca ma obowiązek wskazać w wypowiedzeniu motywy swojej decyzji o likwidacji stanowiska pracy.

Powód powoływał się również na to, że przyczyna podana przez pracodawcę nie jest prawdziwa, a wobec tego wypowiedzenie nie było uzasadnione. Wskazywał z jednej strony na niecelowość likwidacji jego stanowiska, a z drugiej strony na to, że jego obowiązki przejął inny pracownik, wobec czego w istocie doszło do zachowania stanowiska w strukturze organizacyjnej zakładu pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, według którego likwidacja konkretnego stanowiska pracy czy też zmniejszenie stanu zatrudnienia w ramach określonej grupy zawodowej stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a sąd pracy nie jest powołany do badania zasadności i celowości decyzji pracodawcy co do zmniejszenia stanu zatrudnienia czy likwidacji poszczególnych stanowisk. O celowości i zasadności takich zmian decydują organy przedsiębiorstwa lub inne organy wskazane w obowiązujących przepisach. Decyzje w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej pracodawcy i dlatego nie podlegają one kontroli w sporze o bezzasadność wypowiedzenia (por. zwłaszcza tezę IX uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27.06.1985 r. III PZP 10/85, OSNCP 1985/11/164). Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 27.11.1997 r. stwierdzając, że „kontrola Sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy” (I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542; por. również wyrok Sądu Najwyższego z 27.02.1997 r., I PKN 20/97, OSNP 1997/21/417). Konieczność pozostawienia zakładowi pracy stosownej swobody decyzji wynika z faktu, iż bez niej realizacja polityki kadrowej byłaby nadmiernie utrudniona, a wręcz niemożliwa. Choć Sąd pracy nie jest co do zasady uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej zakładu, może jednak badać i oceniać, czy likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny (fikcyjny), służący uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem.

Sąd pracy może również dokonać kontroli prawidłowości doboru pracownika do zwolnienia, jednakże w niniejszej sprawie nie było podstaw, aby takiej kontroli dokonywać. W strukturze zatrudnienia u strony pozwanej bezspornie istniało tylko jedno stanowisko o takim zakresie obowiązków, jak stanowisko powoda, nie było więc potrzeby ani możliwości porównywania kwalifikacji powoda i pozostałych osób zatrudnionych w tym czasie u strony pozwanej, ani nie było też potrzeby badania w postępowaniu sądowym innych kryteriów doboru do zwolnienia. Likwidacja konkretnego stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi stanowiska to zajmującemu umowy o pracę bez potrzeby uprzedniego dokonywania przez pracodawcę oceny i porównania z innymi pracownikami w celu wytypowania do zwolnienia (tak np.: Sąd Najwyższy w wyroku z 3.11.2010 r., I PK 93/10, Lex nr 707852).

Warunkiem prawidłowości wypowiedzenia pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy jest to, aby do likwidacji stanowiska faktycznie doszło. Podanie w oświadczeniu o wy-powiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, co z kolei oznacza, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Pozorność likwidacji stanowiska pracy ma miejsce nie tylko wówczas, gdy to samo stanowisko nadal pozostaje w strukturach zakładu pracy. Z pozornością likwidacji stanowiska będziemy mieli do czynienia również wtedy, gdy formalnie stanowisko zostało zlikwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 4.09.2007 r., I PK 92/07, OSNP 2008/19-20/286, albo w wyroku z 16.11.2006 r., II PK 81/06, Lex nr 950625). Innymi słowy, treść stosunku pracy (warunki pracy i płacy) pracownika zatrudnionego na nowym (formalnie) stanowisku nie różni się w istotnych elementach (tj. takich, których zmiana wymaga wypowiedzenia) od treści stosunku pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku zlikwidowanym (formalnie). Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy polega więc na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym. Nie chodzi przy tym wyłącznie o sam zakres obowiązków, ale także np. o podstawę zatrudnienia albo zasady wynagradzania (por. w/w wyrok w sprawie I PK 92/07).

Zdaniem Sądu zarzut pozorności (fikcyjności) likwidacji stanowiska pracy, podnoszony przez powoda, nie znalazł potwierdzenia w toku postępowania. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w sposób jednoznaczny wynika, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę było wynikiem przeprowadzonych przez stronę pozwaną zmian organizacyjnych, w wyniku których doszło do likwidacji zajmowanego przez powoda stanowiska pracy. Ani w okresie bezpośrednio przed lub po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem, ani w okresie późniejszym nie doszło do utworzenia w strukturach strony pozwanej – w miejsce stanowiska powoda – stanowiska o **tożsamym** zakresie obowiązków. Strona pozwana wyjaśniła zresztą, z jakich przyczyn takiego stanowiska nie chciała dalej utrzymywać – pierwotnie zakładano, że dział serwisu się zdecydowanie rozwinie i zatrudnieni zostaną nowi pracownicy, których pracę będzie koordynować kierownik działu. Tak się jednak nie stało i ostatecznie dział składał się z dwóch osób – powoda i jednego podwładnego. Pracodawca dokonał oceny zakresu obowiązków powoda i uznał, że zbędne jest utrzymywanie jego stanowiska pracy, gdyż jego zadania mogą być z powodzeniem rozdzielone między innych pracowników, którzy będą te zadania wykonywać obok swych podstawowych obowiązków. Pracodawca uznał ponadto za zbędne utrzymywanie stanowiska kierowniczego w sytuacji, gdy nie doszło do spodziewanego rozwoju działu serwisu, a przez to w praktyce powód zarządzał działem składającym się z jednego podległego mu pracownika. Strona pozwana wskazała, że w jej zamierzeniu taki nietypowy stan miał mieć charakter przejściowy i gdy okazało się, że nie ma widoków na ekspansję działu serwisu, zrezygnowała z zatrudniania osoby, która miała w przyszłości zarządzać rozbudowanym działem. Zadania powoda nie uległy więc „likwidacji” w tym sensie, że ustałaby potrzeba ich wykonywania – nie jest to jednak wystarczająca przesłanka do stwierdzenia pozorności likwidacji stanowiska pracy.

Jak już wskazano wcześniej, aby uznać, że likwidacja stanowiska jest pozorna, trzeba ustalić, że nowoutworzone stanowisko jest tożsame ze zlikwidowanym co do warunków pracy i płacy. W szczególności musi mieć tożsamy zakres obowiązków. Nie jest wystarczająca jedynie częściowa zbieżność tych obowiązków. Jeśli określone nowe stanowisko wiąże się z wykonywaniem jedynie części obowiązków związanych ze stanowiskiem zlikwidowanym (sytuacja podziału obowiązków między różne stanowiska), albo też wiąże się z wykonywaniem wszystkich tych obowiązków, ale poszerzonych o obowiązki dodatkowe (sytuacja połączenia stanowisk), to wówczas nie sposób przyjąć, że stanowiska te są identyczne (tożsame), a tym samym nie można obronić tezy o pozorności likwidacji stanowiska pracy.

W niniejszej sprawie wszyscy świadkowie potwierdzili, że pierwotnie obowiązki powoda przejął A. N. (potwierdza to również wiadomość elektroniczna wysłana 28.05.2012 r., k.101). Nie doszło jednak, jak podnosił to powód, do zatrudnienia tej osoby na miejsce powoda. Z zeznań świadków w sposób konsekwentny i spójny wynika, że A. N. przejął obowiązki powoda tylko przejściowo i wykonywał je **obok** swoich podstawowych obowiązków, polegających na dokonaniu analizy organizacji zakładu, przygotowaniu projektu zmian organizacyjnych i wdrożeniu tych zmian, a ponadto na pełnieniu funkcji doradczych wobec zarządu. Nie było zatem tożsamości zakresu obowiązków

między powodem a A. N.. Świadkowie potwierdzili również, że ostatecznie doszło do zmiany organizacji pracy działu serwisu i obowiązki powoda rozdzielono, stosownie do ich charakteru, pomiędzy kilka osób. Szczególnie znamienne są tu zeznania G. K., technika serwisu i podwładnego powoda. Z uwagi na to, że tak podczas zatrudnienia powoda, jak i później pracował on w dziale serwisu, świadek miał możliwość bezpośredniego zaobserwowania zmian wprowadzonych w tym dziale. Świadek ten zeznał: „po tym jak powód został zwolniony, na jego stanowisko nie zatrudniono innej osoby. Obowiązki powoda przejął częściowo dyrektor ds. rozwoju, a częściowo prezes, częściowo także ja, a poza tym został zatrudniony handlowiec techniczny, który także przejął część obowiązków powoda. Obowiązki powoda rozłożyły się na kilka osób. (...) Obowiązki dotyczące utrzymywania relacji z klientami i zdobywania klientów przejął początkowo prezes razem z dyrektorem ds. rozwoju, a później także handlowiec techniczny. (...) Obowiązki dot. koordynacji pracy Działu Serwisu wykonuję częściowo ja, a częściowo pozostałe wskazane przez mnie osoby. Ja zajmuję się częścią techniczną koordynacji, kwestiami formalnymi zajmuje się Prezes z dyrektorem oraz handlowiec” (k.48v). Świadek ten również potwierdził, że A. N. miał odmienne zadania, niż powód. Wskazał: „dyrektor ds. Rozwoju ma za zadanie poprawić organizację pracy, doprowadzić do większej efektywności, przygotować zmiany organizacyjne. Jest tworzony projekt reorganizacji firmy. Było wiele spotkań. Na chwilę obecną wprowadzane są drobne zmiany organizacyjne. Nie wiem jakie są plany. Na tych spotkaniach z reguły są wszyscy pracownicy, przedstawiane są plany reorganizacji i rozwoju firmy” (k.48v-49). Również świadek M. K. potwierdził, że A. N. zajmował się kwestiami reorganizacji firmy i to nie tylko w zakresie serwisu („odbyło się ostatnio kilka spotkań dot. reorganizacji firmy. Były prowadzone przez p. N.. Nie dotyczyły serwisu”, k.51). Skoro zatem w strukturze organizacyjnej strony pozwanej nie zachowano stanowiska o tożsamym ze stanowiskiem powoda zakresie obowiązków, to w ocenie Sądu nie sposób mówić o tym, że likwidacja stanowiska powoda była pozorna. Przeciwnie, zgromadzony materiał dowodowy przekonująco świadczy o tym, że stanowisko to zostało w sposób trwały usunięte ze struktury organizacyjnej strony pozwanej.

Powód zarzucał, że za pozornością likwidacji jego stanowiska przemawia fakt, że w rzeczywistości dział serwisu rozwijał się w sposób zgodny z założeniami i sytuacja, jaka istniała w chwili utworzenia jego stanowiska, wcale nie uległa radykalnej zmianie – w związku z czym nie zachodziły okoliczności, jakimi pracodawca rzekomo usprawiedliwiał likwidację stanowiska powoda. Zauważyć jednak należy, że Sąd pracy nie jest co do zasady uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej zakładu (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 27.11.1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542), czy też struktury i rozmiarów zatrudnienia. Zagadnienia te należą do kompetencji pracodawcy, który jako samodzielny podmiot gospodarczy ponosi ryzyko związane z błędnymi, nieprzemyślanymi czy nieracjonalnymi decyzjami w zakresie organizacji zakładu pracy. Jeśli więc nawet decyzja pracodawcy była nielogiczna czy też niekonsekwentna, w niczym nie zmienia to faktu, że została zrealizowana i w tym sensie wypowiedzenia jest rzeczywista i prawdziwa.

Z uwagi na powyższe Sąd nie znalazł podstaw, by uznać, że do likwidacji stanowiska powoda w rzeczywistości nie doszło, a tym samym nie mógł przyjąć, że w wypowiedzeniu wskazana została pozorna przyczyna. Wobec tego wypowiedzenie z 28.05.2012 r. uznał za zasadne i prawidłowe i w związku z tym oddalił powództwo, orzekając jak w punkcie II wyroku.

Natomiast jeśli chodzi o drugie ze zgłoszonych przez powoda roszczeń, Sąd uznał je za zasadne i zasługujące na uwzględnienie. Żądanie powoda w tej części dotyczyło odszkodowania należnego na podstawie umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania zatrudnienia oraz po jego ustaniu. Podstawę prawną zawarcia tego typu umowy stanowią przepisy art.101¹ k.p. - 101⁴ k.p. Wskazują one, że w przypadku zawarcia umowy o zakazie konkurencji dotyczącej okresu po ustaniu stosunku pracy, umowa ta powinna określać w szczególności wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy (art. 101² § 1 k.p.), przy czym odszkodowanie to nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach (art. 101² § 3 k.p.). Jak wynika z akt osobowych powoda, strony zawarły tego rodzaju umowę. Strona pozwana zobowiązała się na jej podstawie do wypłacenia powodowi odszkodowania, którego wysokość wynosić miała 30% wynagrodzenia otrzymanego przez powoda przed rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, przez okres odpowiadający

okresowi obowiązywania klauzuli (tj. jednego roku). Odszkodowanie miało być płatne miesięcznie w równych ratach do 10-go dnia kalendarzowego następnego miesiąca. W umowie zastrzeżono jednocześnie, że niewypłacenie dwóch kolejnych rat do 10-ego danego miesiąca powodowało natychmiastowe zerwanie umowy z winy pracodawcy. Oznacza to, że wobec bezskutecznego upływu terminu do wypłacenia dwóch rat (tj. z dniem 11.09.2012 r.) powód mógł podjąć dowolną działalność, gdyż był zwolniony z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji. Umowa ulegała bowiem automatycznemu zerwaniu z upływem ostatniego dnia do wypłacenia odszkodowania, tj. 10.09.2012 r., bez konieczności składania przez jej strony jakichkolwiek oświadczeń w tej kwestii. Nie wpływało to jednak na skutki umowy **w okresie wcześniejszym**, tj. nie negowało uprawnienia pracownika do otrzymania odszkodowania za okres, gdy przestrzegał zakazu konkurencji oczekując otrzymania za to rekompensaty pieniężnej w postaci odszkodowania. Podkreślić w tym miejscu trzeba, że czym innym jest odstąpienie od umowy w rozumieniu art. 395 kodeksu cywilnego [k.c.], a czym innym jej „zerwanie” w rozumieniu omawianej umowy. „Zerwanie” oznacza zdaniem Sądu na gruncie tej umowy jej rozwiązanie ze skutkiem ex nunc (tj. od chwili rozwiązania).

Zdaniem Sądu nie zachodziły żadne podstawy, aby uznać, że powodowi nie przysługują raty odszkodowania za lipiec i sierpień 2012 r. Strona pozwana nie wykazała, aby złożyła powodowi w jakiegokolwiek formie oświadczenie o odstąpieniu od umowy (do czego była uprawniona i co istotnie spowodowałoby wygaśnięcie prawa do odszkodowania za okres po złożeniu oświadczenia – por. § 4 ust. 3 umowy, k.102v). Nie wykazała również, aby w okresie przed 10.09.2012 r. powód prowadził działalność konkurencyjną wobec niej i by miała w tym okresie jakiegokolwiek podstawy, aby sądzić, że działalność taką podjął. Strona pozwana powoływała się ogólnikowo na pozyskane przez siebie informacje o tym, że powód już bezpośrednio po rozwiązaniu umowy o pracę rozpoczął bądź zamierzał rozpocząć pracę dla konkurencyjnej firmy, niemniej jednak nie zaferowała żadnych przekonujących dowodów na poparcie swych twierdzeń, jak również nie skonkretyzowała ich bliżej, np. poprzez wskazanie kiedy i jaką działalność powód podjął oraz kiedy i w jakich okolicznościach powzięła o niej wiedzę. Przeciwnie, strona pozwana przyznała, że o tym, że powód jest zatrudniony u konkurencji, dowiedziała się w zasadzie dopiero w październiku 2012 r., gdy skontaktował się z nią w imieniu (...) Sp. z o.o. w sprawie wspólnego zgłoszenia się do przetargu. W tym czasie jednak nie obowiązywał go już zakaz konkurencji, co do czego zresztą doprowadził sam pracodawca, uchylając się od zapłaty odszkodowania należnego powodowi.

Powód wyjaśnił w sposób logiczny, spójny i rzeczowy z czego wynikało podjęcie przez niego pracy w (...) Sp. z o.o. na stanowisku kierownika działu przeciwpożarowego. Wyjaśnił w szczególności, z czego wynikała data podpisania umowy o pracę. Wskazał, że usiłował uzyskać od innych pracowników informację, z jakich przyczyn nie jest mu wypłacane odszkodowanie – i nieoficjalnie dowiedział się, że go prawdopodobnie w ogóle nie otrzyma, podobnie jak i inna osoba zwolniona w tym okresie (k.105v). W tej sytuacji powód uznał, że po upływie terminu określonego w umowie (tj. po zaniechaniu przez pracodawcę płatności II-giej raty) będzie mógł podjąć pracę w branży zgodnej z jego kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym. Powód w tym okresie poszukiwał pracy u pracodawców niebędących konkurencją dla strony pozwanej, ale miał problemy ze znalezieniem zatrudnienia. Wobec tego gdy zaproponowano mu pracę na stanowisku kierownika działu przeciwpożarowego, odczekał na upływ terminu do wypłaty II-giej raty i zatrudnił się u podmiotu, który zamierzał rozpocząć działalność w branży zbieżnej ze stroną pozwaną. Akta pracownicze przekazane przez (...) Sp. z o.o. potwierdzają w pełni relację powoda. Znamienna jest w szczególności zbieżność daty zawarcia umowy o pracę z datą rozwiązania umowy o zakazie konkurencji (przy czym jak wynika z dokumentacji, powód czynności związane z nowym zatrudnieniem rozpoczął dopiero 11.09.2012 r.). W tej sytuacji Sąd stwierdził, że strona pozwana nie wykazała, aby miała jakiegokolwiek podstawy do odmowy wypłaty odszkodowania, w szczególności zaś stwierdził, że materiał dowodowy nie potwierdza tego, by powód przed 10.09.2012 r. prowadził działalność konkurencyjną w rozumieniu omawianej umowy. Domysły pracodawcy, iż powód być może zamierza w przyszłości zatrudnić się u konkurencji nie stanowią dostatecznej podstawy do uchylecia się od obowiązku wypłaty odszkodowania. Powinno być to dla pracodawcy tym bardziej oczywiste w sytuacji, gdy zaniechując wypłaty dwóch rat odszkodowania sam pozbawiłby się możliwości domagania się od powoda zachowania w przyszłości warunków umowy o zakazie konkurencji.

Wobec tego Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku zasądając od strony pozwanej na rzecz powoda dwie raty odszkodowania, w kwocie po 1.260,90 zł każda, wymagalne w dniu 11.08.2012 r. (rata za lipiec 2012 r.) i 11.09.2012 r. (rata za sierpień 2012 r.). Wysokość rat wynikała z treści umowy o zakazie konkurencji – roczne wynagrodzenie powoda wynosiło 50.436 zł (=12 x 4.203 zł), zatem odszkodowanie odpowiadało kwocie 15.130,80 zł (= 50.436 zł x 0,30), a jego miesięczna rata 1.260,90 zł (= 15.130,80 zł : 12). O odsetkach Sąd orzekł w oparciu o art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Data wymagalności każdej z rat wynikała z treści umowy o zakazie konkurencji (odszkodowanie miało być płatne miesięcznie w równych ratach do 10-go dnia kalendarzowego następnego miesiąca).

Rygor natychmiastowej wykonalności (punkt III wyroku) został nadany na podstawie art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c., który wskazuje, że zasądając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Co prawda w niniejszej sprawie należność główna jest niższa od tej kwoty, jednak z uwagi na to, że zasądzona należność obejmuje również odsetki (a zatem ma zmienny charakter i może ostatecznie przekroczyć wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda), rygor natychmiastowej wykonalności został ograniczony do kwoty 4.261,24 zł, wynikającej z zaświadczenia z 28.06.2012 r. (k.23).

O kosztach postępowania Sąd orzekł w punkcie IV wyroku w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Co prawda, biorąc pod uwagę kwotę żądań, powód przegrał spór w przeważającej części, jednak zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. W orzecznictwie przyjmuje się, że „szczególnie uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. może zająć w szczególności, gdy z uzasadnionych względów powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20.12.1979 r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25.02.1975 r., II PR 302/74, Lex nr 7664 lub postanowienia z 7.01.1982 r., II CZ 191/81, Lex nr 8389). W niniejszej sprawie powód pozostawał w przekonaniu, że jego stanowisko przejął A. N. (o czym przekonała go np. treść maila z 28.05.2012 r., k.101, jak też uzyskane od współpracowników informacje o tym, że A. N. wykonuje jego dotychczasowe obowiązki), w związku z czym mógł żywić w okolicznościach sprawy subiektywne uzasadnione przekonanie, że w wypowiedzeniu umowy o pracę powołano nieprawdziwą przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Ponadto Sąd miał na uwadze to, że na dwa ze zgłoszonych żądań jedno zostało uwzględnione. W tej sytuacji uznał, że obciążanie powoda kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną naruszałoby zasady słuszności i byłoby dla powoda krzywdzące.

Na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 100 zd. 2 k.p.c. kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku ponieść powód, Sąd obciążył stronę pozwaną. Obejmują one kwotę 127 zł, należną tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, w kwocie odpowiadającej zasądzonej części roszczenia. W pozostałym zakresie kosztami sądowymi Sąd obciążył Skarb Państwa.