

Sygn. akt IV P 635/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2022 r.

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

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 13 stycznia 2022 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa: **W. S.**

przeciwko: **(...) S.A. w W.**

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. przywraca powoda W. S. do pracy u strony pozwanej – w (...) S.A. w W. na poprzednich warunkach pracy i płacy;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 110.441,00 zł (sto dziesięć tysięcy czterysta czterdzieści jeden złotych i 00/100) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy przez powoda u strony pozwanej;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 8010 zł tytułem zwrotu kosztów procesowych, w tym kwotę 4230 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 17 sierpnia 2018 r. (data stempla pocztowego k. 64) **W. S.** wniósł przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W. o przywrócenie do pracy, zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy oraz kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko powód wskazał, że był zatrudniony i u pozwanej od 2010r. ostatnio jako specjalista w zakresie obsługi gwarancyjnej. W związku z pandemią (...)19 powód otrzymał polecenie pracy zdanej bez szczegółowych wytycznych co do jej realizacji. Powód korzystał ze służbowego laptopa w czasie pracy zdalnej, ale również w czasie urlopów. Zdarzało się, że powód odpowiadał na służbowe telefony i e-maile również w okresie urlopu wypoczynkowego. Powód dodał, że strona pozwana wszczęła wobec niego postępowanie służbowe mające na celu ustalenie, czy prowadzi on działalność gospodarczą konkurencyjną wobec pozwanej. Wobec negatywnego wyniku w/w postępowania pozwana przeprowadziła analizę korzystania przez powoda ze służbowego komputera. Na skutek kontroli ustalono, że znajdują się tam pliki prywatne powoda a także, że powód logował się do programów komputerowych należących do pozwanej w czasie urlopu oraz zwolnienia chorobowego. Powód przyznał, że raz wydrukował prywatne dokumenty na służbowej drukarce. Natomiast co do pozostałych zarzutów powód wskazał, że brak jest jakichkolwiek dowodów, że naruszył on obowiązujące u pozwanej normy.

Dalej powód wyjaśnił, iż w dniu 16 lipca 2020r. zostało zawarte porozumienie w sprawie zwolnień grupowych. Ustalono, że zwalniane osoby oprócz odpraw pieniężnych przewidzianych ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników otrzymają również dodatkowe odprawy pozaustawowe. Powód miał otrzymać łącznie odprawę w wysokości 6 miesięcznych wynagrodzeń. W dniu 28 lipca 2020r. powód otrzymał jednak oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Strona pozwana naruszyła jednak miesięczny termin wynikający z art. 52 §2 k.p., bowiem już w dniu 18 czerwca 2020r. strona pozwana posiadała całość informacji dotyczącej postępowania powoda. Powód zarzucił również, iż powyższe oświadczenie zostało podpisane przez A. T., która nie została umocowana do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. W ocenie powoda jedyne udowodnione powodowi naruszenie wskazane powodowi w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozostałe naruszenia zostały nieudowodnione.

Okoliczność negocjowania układu zbiorowego i wysokości odpraw oraz nabycie w najbliższym czasie przez powoda uprawnień emerytalnych w ocenie powoda skłaniają do wniosku, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem miało na celu pozbawić go wynikających z tych sytuacji korzyści. Powód podkreślił, iż kontrola działalności powoda zaczęła się dopiero po zgłoszeniu przez niego rozliczenia nadgodzin.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) S.A. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia zasądzającego te koszty do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu strona pozwana odnosząc się zarzutu niezachowania miesięcznego terminu wynikającego z art. 52 §2 k.p. wskazała, że w dniu 18 czerwca 2020r. strona pozwana zakończyła zbieranie materiału dowodowego a następnie otworzyła proces obradowania nad przypadkiem powoda. Dopiero w dniu 29 czerwca 2020r. komitet etyki skierował informację wraz z rekomendacją do osoby uprawnionej do podejmowania w imieniu pozwanej decyzji w sprawach pracowniczych. Dlatego dopiero od 29 czerwca 2020r. należy liczyć bieg terminu miesięcznego, który został przez pozwaną zachowany.

W odniesieniu do zarzutu braku umocowania A. T. do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pozwanej strona pozwana podała, że A. T. od dnia 12 maja 2020r. posiadała w tym zakresie stosowne pełnomocnictwo.

Strona pozwana zarzuciła, że przeprowadzone postępowanie wyjaśniające wykazało, że powód korzystał ze sprzętu oraz oprogramowania pozwanej w celach niezwiązanych z realizacją obowiązków służbowych. Powód potwierdził, że weryfikował stworzone w domu kosztorysy w oparciu o dane katalogu Norma należących do pozwanej. Powód tworzył w domu kosztorysy, ale aktualizował ich ceny w biurze z wykorzystaniem programu pozwanej. Z uwagi na prowadzenie przez powoda działalności konkurencyjnej pozwana uznała, że posłużenie się tymi aktywami odbywało się na potrzeby prywatnej działalności powoda. Dodatkowo powód korzystał z oprogramowania pozwanej również w trakcie zwolnień lekarskich oraz urlopów wypoczynkowych.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana (...) S.A. z siedzibą w W. zgodnie z wpisem do Krajowego Rejestru Sądowego w przeważającej części zajmuje się robotami budowlanymi związanymi ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych.

Od 1990r. powód W. S. (urodzony (...)) prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie architektury.

Powód pozostawał zatrudniony u strony pozwanej od dnia 1 września 2010r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 1 grudnia 2010r. do 30 listopada 2012r. a od dnia 1 grudnia 2012r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatecznie na stanowisku specjalisty ze specjalizacją obsługi gwarancyjnej.

Przy wypełnianiu kwestionariusza osobowego podczas zatrudnienia u strony pozwanej powód wskazał, że osiąga inne dochody z innych źródeł niż praca u pozwanej wskazując na własną działalność gospodarczą.

Dowód: odpis KRS strony pozwanej, k. 75-84

odpis z (...) powoda ,k. 152

akta osobowe powoda, a w tym:

- kwestionariusz osobowy powoda
- umowa o pracę na okres próbny z dn. 01.09.2020r.
- umowa o pracę na czas określony z dn. 24.11.2010r.
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 21.11.2012r.

Od początku pandemii (...)19 powód wykonywał pracę zdalnie, z domu. Pracodawca udostępnił powodowi narzędzia pracy umożliwiające mu pracę z domu tj. laptopa, telefon służbowy oraz monitor. Z drukarki powód mógł korzystać jedynie z biura pozwanej.

Dowód: zeznania świadka J. M., k. 190

Powód wykonując swoje obowiązki korzystał z programu komputerowego Norma. Program ten był zainstalowany na laptopie służbowym powoda i na bieżąco aktualizowany przez pracodawcę.

Zdarzało się, że powód korzystał z tego programu przebywając w tym czasie na zwolnieniu lekarskim lub urlopie wypoczynkowym w 2020r. Doksztalał się wówczas, sprawdzał nowości.

Dowód: przesłuchanie powoda, k. 267

Powód posiadał również na swoim prywatnym komputerze oprogramowanie (...), którego jednak nie aktualizował na bieżąco. Powód korzystał z niego wykonując kosztorysy w ramach swojej prywatnej działalności gospodarczej. Sporadycznie zdarzało się, że powód korzystał z programu Norma na komputerze służbowym poza pracą dla pozwanej. Wówczas za pomocą programu robił fiszki z nowych katalogów.

Zdarzało się, że powód robiąc porządki na laptopie służbowym usuwał pliki z komputera służbowego. Czasami robił to poza godzinami pracy. Były to pliki, które nie były już mu potrzebne.

Dowód: zeznania świadka B. G., k. 184v

zeznania świadka P. M., k. 203

przesłuchanie powoda, k. 267

Powód w ramach prowadzonej działalności gospodarczej zajmuje się wykonywaniem kosztorysów inwestorskich.

Strona pozwana nie zajmuje się tworzeniem takich kosztorysów.

Powód nie prowadził działalności konkurencyjnej wobec strony pozwanej.

Dowód: okoliczności bezsporne, a nadto przesłuchanie powoda, k. 267

Bezpośrednim przełożonym powoda w okresie od 8 sierpnia 2018r. do 28 lipca 2020r. był J. M. – kierownik budowy – obsługi gwarancyjnej.

Zdarzało się, że przełożony powoda wysyłał do pracowników, w tym do powoda, e-maile po godzinach pracy i w dni wolne. Sporadycznie zdarzało się, że J. M. w razie potrzeby prosił pracowników o wykonanie czegoś w czasie dla nich wolnym, było to wtedy uzgadniane z nimi indywidualnie.

Dowód: zeznania świadka J. M., k. 190

przesłuchanie powoda, k. 267

W kwietniu 2020r. powód przekazał e-mailowo swojemu przełożonemu wykaz nadgodzin związanych z jego delegacjami w okresie w latach 2018-2020. J. M. po otrzymaniu tego wykazu od powoda przekazał go do działu HR celem jego sprawdzenia.

W wykazie nadgodzin powód wskazał, że jego zdaniem czas dojazdu i powrotu powinien być liczony do czasu pracy. Strona pozwana nie zgadzała się z tym wyliczeniem.

Dowód: zeznania świadka J. M., k. 190

W czasie pandemii pracownicy strony pozwanej kontaktowali się ze sobą za pośrednictwem e-maila.

Pod koniec kwietnia 2020r. B. Ś. potrzebowała pilnie uzyskać od powoda dokumenty dotyczące jednej z prowadzonych przez pozwaną budów. Wymagało to od powoda odnalezienia konkretnego e-maila od podwykonawcy. W związku z tym zwróciła się do powoda w dniu 30 kwietnia 2020r. o przesłanie tych dokumentów e-mailowo. Powód w tym czasie przebywał na zwolnieniu lekarskim, jednak na prośbę pracownicy wysłał jej te dokumenty.

Nigdy nie było sytuacji, aby powód odmówił pomocy innemu pracownikowi, nawet gdy był na urlopie czy zwolnieniu lekarskim. Wynikało to z zasad koleżeńskich jakie panowały między pracownikami strony pozwanej.

Dowód: zeznania świadka B. Ś., k. 266v-267

Powód raz skorzystał z drukarki firmowej i wydrukował około 20 stron dokumentów dla celów prywatnych – związanych z prowadzoną działalnością. Wynikało to jedynie z faktu, że jego prywatną drukarka przestała działać. Powód nie uznał swojego zachowania za naruszenie, albowiem wielokrotnie korzystał z prywatnych narzędzi pracując dla pozwanej, przynosił również zawsze współpracownikom zatrudnionym u pozwanej materiały ze swoich prywatnych szkoleń, tak, aby mogli oni uaktualnić swoją wiedzę.

Dowód: przesłuchanie powoda, k. 267

U strony pozwanej istnieje możliwość składania zgłoszeń dotyczących potencjalnych naruszeń etycznych. W takiej sytuacji Komitet etyki bada sprawę i wydaje ocenę. Po odebraniu zgłoszenia następuje wstępna analiza zgłoszenia przez Zespół etyki, następnie wyznaczany jest zespół, który w imieniu Komitetu etyki przeprowadza postępowanie wyjaśniające. Zebranie materiału dowodowego trwa około 1-2 miesięcy. Następnie jest przygotowywany raport przedstawiający opis zarzutów i streszczenie ustaleń faktycznych. Kolejno Komitet etyki zbiera się na posiedzeniach. Zapoznając się z raportem członkom Komitetu etyki nie są znane nazwiska osób, co ma zapewnić maksymalny poziom obiektywizmu. Kilka dni po spotkaniu Zespół etyki wskazuje Komitetowi etyki rekomendacje w celu ich wdrożenia. Ostateczną decyzję podejmuje (...) jako najwyższy przełożony działu lub zespołu.

Dowód: zeznania świadka B. G., k. 185

zeznania świadka P. M., k. 198

W dniu 7 maja 2020r. na skrzynkę Komitetu etyki wpłynęło zapytanie od specjalisty ds. zasobów ludzkich A. R. o zgodność zarejestrowanej przez powoda działalności z polityką konfliktu interesów obowiązującą u strony pozwanej. W związku z powyższym strona pozwana postanowiła przeprowadzić postępowanie wyjaśniające w okresie maj-

czerwiec 2020r. celem zbadania kwestii, czy powód nie prowadzi działalności konkurencyjnej wobec działalności pozwanej.

W dniu 9 czerwca 2020r. swoje wyjaśnienia w sprawie złożył również powód.

W raporcie z postępowania wyjaśniającego z dnia 16 czerwca 2020r. strona pozwana wskazała, że powód prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą zarejestrowaną przy użyciu tych samych kodów (...) co działalność pozwanej. Wskazano, że powód nigdy nie informował o tym pracodawcy. Dodano, że powód przyznał podczas rozmowy, że czasami korzystał z programu komputerowego pozwanej do przeglądania swoich prywatnych danych, ale jedynie w celu uzupełnienia informacji lub wydruku zestawień opracowanych w domu.

Wśród zarzutów kierowanych do powoda wskazano:

- jako potwierdzone: prowadzenie działalności konkurencyjnej z wykorzystaniem sprzętu informatycznego i oprogramowania pozwanej do czynności związanych z prywatną działalnością;
- jako niepotwierdzone, ale prawdopodobne: tworzenie kosztorysów do celów prywatnej działalności gospodarczej z wykorzystaniem sprzętu i oprogramowania pozwanej;
- jako niepotwierdzone: prowadzenie działalności konkurencyjnej bez wiedzy i zgody pozwanej.

Komisja wyjaśniająca zaleciła rozwiązanie umowy o pracę z powodem oraz potrącenie premii.

Zebrane i zanonimizowane informacje zostały przekazane Komitetowi Etyki w formie raportu do zapoznania się około tygodnia przed zaplanowanym na 23 czerwca 2020r. spotkaniem Komitetu.

W skład Komitetu etyki wchodził: A. J. (dyrektor działu prawnego), M. D. (menadżer ds. etyki), D. G. (menadżer projektu), J. R. (dyrektor), I. H. (menadżer projektu), S. S. (dyrektor zespołu zasobów ludzkich) oraz B. G. (dyrektor ds. etyki i ładu korporacyjnego).

W raporcie wskazano, że w toku postępowania potwierdzono następujące zarzuty: prowadzenie działalności konkurencyjnej z wykorzystaniem sprzętu informatycznego i oprogramowania S. do czynności związanych z prywatną działalnością. Wskazano, że niepotwierdzone, ale prawdopodobne zarzuty wobec powoda to tworzenie kosztorysów do celów prywatnej działalności gospodarczej z wykorzystaniem sprzętu i oprogramowania S.,. Niepotwierdzone zaś według raportu zarzuty to prowadzenie działalności konkurencyjnej bez wiedzy i zgody S..

W dniu 29 czerwca 2020r. Komitet etyki wysłał zalecenia wiceprezesowi – R. B..

Dowód: raport komitetu etyki z dn. 16.06.2020r., k. 97-98

Przetłumaczona treść e-maila z dn. 29.06.2020r. do R. B., k. 218-220

zeznania świadka B. G., k. 183-186

zeznania świadka P. M., k. 198

W okresie zatrudnienia powoda strona pozwana kilkakrotnie wystawiła na rzecz prowadzonej przez powoda działalności gospodarczej faktury VAT, m.in. w dniu 29 czerwca 2015r. (sprzedaż komputera z monitorem), w dniu 18 października 2016r. (sprzedaż monitora), w dniu 13 czerwca 2018r. (sprzedaż monitora) i w dniu 21 sierpnia 2020r. (sprzedaż telefonu komórkowego).

Dowód: faktury VAT, k. 244-247

Zgodnie z § 27 pkt 4 ppkt 4.4 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy szczególnie ciężkim i rażącym naruszeniem porządku i dyscypliny pracy jest wykorzystywanie dla osiągnięcia własnych korzyści materialnych – bez zgody pracodawcy – mienia pracodawcy.

Dowód: zakładowy Układ Zbiorowy Pracy strony pozwanej, k. 114-127

Jak wynika z kodeksu postępowania strony pozwanej pracownik jest zobowiązany do właściwego gospodarowania aktywami firmy podczas korzystania z nich w związku z pracą wykonywaną dla pozwanej lub jej klientów. Pracownik nie może używać aktywów firmy w celu osiągnięcia osobistego zysku, na przykład realizując prywatne zlecenia.

Dowód: kodeks postępowania strony pozwanej, k. 128-149

W dniu 16 lipca 2020r. strona pozwana zawarła porozumienie w sprawie zwolnień grupowych z organizacjami związkowymi. Strony ustaliły, iż w związku z zamiarem zwolnienia około 300 osób otrzymają one oprócz odpraw pieniężnych wynikających z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników także dodatkowe odprawy ponadustawowe.

Powód otrzymałby wówczas odprawę w łącznej wysokości odpowiadającej 6-miesięcznych wynagrodzeń.

Dowód: porozumienie w sprawie zwolnień grupowych u strony pozwanej, k. 50-59

W dniu 28 lipca 2020r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieprzestrzeganiu przez powoda zasad obowiązujących u pracodawcy dotyczących wykorzystywania aktywów firmy w celach prywatnych do osiągnięcia osobistego zysku poprzez realizowanie prywatnych zleceń niezwiązanych z wykonywaniem przez powoda obowiązków służbowych.

Powód został pouczony o przysługującym mu prawie odwołania do Sądu Pracy.

Dokument został podpisany przez A. T. – koordynatora ds. M..

W dniu 12 maja 2020r. strona pozwana udzieliła A. T. pełnomocnictwa do sporządzania, podpisywania i przedkładania wszelkich dokumentów oraz wykonywania wszelkich uprawnień pozwanej wynikających ze stosunku pracy jak i do nawiązywania oraz rozwiązywania stosunków pracy w odniesieniu do wszystkich pracowników pozwanej.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dn. 20.07.2020r., k. 111-112

pełnomocnictwo dla A. T. z dn. 12.05.2020r., k. 113

Powód w czasie rozwiązania umowy o pracę miał 64 lata i był w okresie ochrony przedemerytalnej wynikającej z art. 39 k.p.

Dowód: bezsporne

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

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. Inicjując postępowanie w sprawie powód wniósł o przywrócenie do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach oraz o zasądzenie od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, które, zgodnie z art. 57 § 2 k.p. (znajdującym do powoda zastosowanie z uwagi na objęcie powoda ochroną

przedemerytalną), przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem 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 spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę, zachowania terminu), a następnie – jeżeli zostały zachowane wszelkie wymagania formalne – czy podana przyczyna rozwiązania umowy była rzeczywista i prawdziwa. Ponadto rolą Sądu było zbadanie, czy wskazana przyczyna rozwiązania umowy uzasadniała zastosowanie trybu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Strona pozwana 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 przy tym stosowane pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się do Sądu Pracy. Nie doszło też po stronie pozwanego 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.

Powyższy termin ma charakter prekluzyjny, zaś po jego upływie pracodawca traci bezpowrotnie prawo do skorzystania z możliwości rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia (co jednak co do zasady nie wyklucza zastosowania innego trybu, a więc rozwiązania stosunku pracy np. za wypowiedzeniem).

Przy czym przez określenie "uzyskanie przez zakład pracy wiadomości" (art. 52 § 2 k.p.) należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1976 r., sygn. I PRN 74/76, zob. także wyrok z 21 października 1999 r., sygn. I PKN 318/99). Nie wchodzi zatem w grę przyjęcie, że uzyskanie przez pracodawcę pierwszej wiadomości o określonym zdarzeniu, nawet niepotwierdzonej, powoduje rozpoczęcie biegu terminu. Niemniej jednak oczekuje się od niego sprawdzenia wiadomości i wyciągnięcia konsekwencji lub ich zaniechania (ze skutkiem w postaci niemożności skorzystania z instytucji zwolnienia dyscyplinarnego). Sprawdzenie to powinno nastąpić w ramach wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, które wypada wszcząć niezwłocznie a także sprawnie przeprowadzić. Obie te cechy zostały zaproponowane i przyjęte w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. wyrok z 26 marca 1998 r., sygn. I PKN 5/98 oraz z 24 lipca 2009 r., sygn. I PK 44/09).

Należy wskazać, że w niniejszej sprawie powyższy termin został przez stronę pozwaną zachowany. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego strona pozwana w celu potwierdzenia, że powód dopuścił się zarzucanych mu czynów przeprowadziła postępowania wyjaśniające a następnie przedstawiła raport, który to został przedstawiony przedstawicielowi strony pozwanej – R. B. – osobie, która ostatecznie podjęła decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Nie sposób uznać, jak zarzucał to powód, że termin wynikający z art. 52 § 2 k.p. należy liczyć od dnia 18 czerwca 2020r., kiedy to pracownik pozwanej napisał do powoda e-maila wskazując, że „dzisiaj kończymy materiał z podsumowaniem postępowania. To ostatnia informacja jakiej potrzebujemy.”. W ocenie Sądu termin ten należy liczyć od momentu skierowania przez Komitet etyki informacji do R. B. w sprawie wyników przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego dotyczącego powoda czyli w dniu 29 czerwca 2020r. R. B. był bowiem u strony pozwanej umocowany do podejmowania decyzji dotyczących spraw pracowniczych, w tym również do rozwiązywania stosunków pracy. Skoro zatem do rozwiązania umowy o pracę z powodem doszło w dniu 28 lipca 2020r. należy uznać, że strona pozwana zachowała termin wynikający z art. 52 § 2 k.p.

W dalszej części należało rozważyć, czy rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę miało usprawiedliwione i rzeczywiste podstawy.

Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. pracodawca składając pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia powinien w jego treści wskazać rzeczywistą i konkretną przyczynę uzasadniającą to rozwiązanie. Z treści art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynika, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez

wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepisy kodeksu pracy nie definiują, jakie zachowanie pracownika stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych pozostawiając ocenę konkretnych zdarzeń subiektywnemu odczuciu pracodawcy i zezwalając jednocześnie na domaganie się przez pracownika kontroli takiej oceny w toku postępowania sądowego. Nie budzi jednak wątpliwości, że nie każde zaniedbanie pracownika może być ocenione jako ciężkie naruszenie obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p. – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Naruszenie musi być zatem spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz musi stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Dlatego też rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i ze szczególną ostrożnością. Musi ponadto być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269). Jak przy tym wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2001 r. (I PKN 634/2000, OSNP 2003, nr 16, poz. 381) „rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczorność i ostrożność w działaniu.”

Na tle regulacji art. 100 k.p. nie budzi wątpliwości, że pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy i chronić jego mienie. Obowiązek ten jest jednym z podstawowych obowiązków każdego z pracowników, którego naruszenie może uzasadniać stosowanie wobec pracownika trybu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. Należy przy tym wyraźnie podkreślić, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być wyłącznie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być bowiem również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo tylko zagrożenie interesów pracodawcy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012r., II PK 143/11, LEX nr 1217883 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 lipca 2011r., II PK 13/11, M.P.Pr. 2011/10/539-541) Już sam fakt usiłowania kradzieży mienia pracodawcy może być uznany za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1998r., I PKN 452/98, OSNP 2000/1/21). Jak przy tym wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 października 1998 r. (I PKN 351/98, OSNP 1999/21/676) pracownik, który ma wiedzę o działaniu na szkodę swojego pracodawcy obowiązany jest go o tym zawiadomić, niewykonanie zaś tego obowiązku może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Podkreślenia nadto wymaga, że to na pracodawcy, jako osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne, spoczywa ciężar udowodnienia przed sądem, że określone działanie pracownika miało w rzeczywistości miejsce oraz że cechuje je znaczny rozmiar winy. Jak bowiem podkreślił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 5 lutego 1998 r. I PKN 519/97, OSNP 1999/2/48: „obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 k.p. i art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)”. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 lutego 1997 r. I PKN 698/96, OSNP 1997/18/339, zgodnie z tezą którego: „w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków polegających na spowodowaniu szkody

w mieniu pracodawcy, obowiązek udowodnienia zawinonego (w postaci co najmniej ciężkiego niedbalstwa) zachowania lub braku działania pracownika spoczywa na pracodawcy”. W uzasadnieniu tegoż wyroku dodatkowo podniesiono: „na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających taki sposób rozwiązania umowy o pracę. Obowiązek ten wypływa z art. 6 k.c. stosowanego odpowiednio na podstawie art. 300 k.p. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza w tym przypadku również obowiązek udowodnienia winy pracowników w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Inne, "lżejsze" postaci winy nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, na co wskazuje sformułowanie art. 52 § 1 KP o "ciężkim" naruszeniu. Nie chodzi tu zatem o jakiegokolwiek naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane (...)”.

Jak wynika z treści oświadczenia z dnia 20 lipca 2020r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych: nieprzestrzegania zasad obowiązujących u pracodawcy, o których mowa w Kodeksie postępowania S. dotyczących wykorzystywania aktywów firmy w celach prywatnych do osiągnięcia osobistego zysku poprzez realizowanie prywatnych zleceń niezwiązanych z wykonywaniem przez powoda obowiązków służbowych. W dalszej części oświadczenia strona pozwana podała, że w wyniku przeprowadzonego postępowania ustaliła, iż powód wykorzystywał sprzęt oraz oprogramowanie pracodawcy na potrzeby prowadzonej działalności gospodarczej w celach zarobkowych. Za pomocą dysku przenośnego zainstalował na służbowym komputerze pliki zawierające kosztorysy i wydrukował je na firmowej drukarce. Dodatkowo podczas urlopu oraz zwolnienia lekarskiego w celach prywatnych korzystał z programów, które są własnością pracodawcy: miało to miejsce w następujących dniach: 30.04.2020r., 06.05.2020r., 14.05.2020r., 18.05.2020r., 22.05.2020r., 24.05.2020r.

W ocenie Sądu tak skonstruowane przyczyny spełniły wymóg konkretności. Powód miał możliwość odniesienia wskazanych przez pracodawcę przyczyn do konkretnych sytuacji i okoliczności oraz oceny, czy powołane przyczyny rozwiązania umowy w rzeczywistości istnieją i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy jest zasadne i może doprowadzić do uzyskania przez powoda odpowiednich korzyści.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało jednak, że przeważająca część przyczyn wskazanych w treści rozwiązania umowy o pracę była nierzeczywista tj. taka, która nie miała miejsca, a pozostała część, choć rzeczywista, nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę w trybie przewidzianym w art. 52 §1 pkt 1 k.p.

Tytułem wstępu wyjaśnić należy, iż jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego powód przy podjęciu zatrudnienia poinformował pracodawcę o prowadzeniu działalności gospodarczej. Ponad wszelką wątpliwość ustalono również, że prowadzona przez powoda działalność ta nie miała charakteru konkurencyjnego wobec strony pozwanej. Sąd miał oczywiście na uwadze, że strona pozwana nie powołała się na tą kwestię wprost w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, jednak okoliczność ta pojawiała się wielokrotnie w toku niniejszej sprawy i była podstawową przyczyną wszczęcia przeciwko powodowi postępowania w sprawie naruszenia zasad etyki. Bezspornym było, że powód od 1990r. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie architektury. Co więcej, powód podejmując zatrudnienie u strony pozwanej poinformował o tym pracodawcę, na co jednoznacznie wskazuje kwestionariusz osobowy z dnia 27 sierpnia 2010r. znajdujący się w dołączonych do akt aktach osobowych powoda. Dodatkowo strona pozwana kilkakrotnie wystawiała fakturę VAT na działalność gospodarczą prowadzoną przez powoda. Z ustaleń samej pozwanej wynika, że przełożeni powoda przyznali, że od początku zatrudnienia powoda byli o jego działalności poinformowani. Nie ma zatem żadnych wątpliwości co do tego, że strona pozwana posiadała wiedzę odnośnie faktu prowadzenia przez powoda działalności gospodarczej oraz jej przedmiotu. Powód w ramach prowadzonej działalności gospodarczej zajmuje się wykonywaniem kosztorysów inwestorskich, czym nie zajmuje się strona pozwana - nie można zatem uznać działalności gospodarczej powoda za konkurencyjną.

Strona pozwana w treści oświadczenia z dnia 20 lipca 2020r. zarzuciła powodowi, że wykorzystywał on aktywa firmy – oprogramowanie Norma - do celów prywatnych, osiągając osobisty zysk, poprzez realizowanie prywatnych zleceń niezwiązanych z wykonywaniem obowiązków służbowych. Jak jednak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe sytuacja taka w ogóle nie miała miejsca.

Co prawda powód przy prowadzeniu działalności gospodarczej korzystał z programu Norma, jednak był to jego własny program. Z programu pozwanej, zainstalowanego na komputerze służbowym, korzystał jedynie wykonując swoje obowiązki jako pracownik na rzecz strony pozwanej. Zdarzało się, że powód przeglądał katalogi dostępne w tym programie na komputerze służbowym i tworzył fiszki, które były mu przydatne zarówno w pracy jak i przy prowadzeniu działalności. Nie można jednak uznać, aby przez aktualizowanie swojej wiedzy w ten sposób, powód działał nieetycznie lub realizował on swoje prywatne zlecenia, wykorzystując dla prywatnych celów zarobkowych program pozwanej. Wbrew temu co wskazała pozwana w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, powód nie potwierdził takiej informacji podczas rozmowy z przedstawicielami Komitetu ds. Etyki oraz w korespondencji e-mailowej. Powód podczas składania wyjaśnienia w niniejszej sprawie kategorycznie zaprzeczył, aby wykorzystywał, jak

również by przyznał się przyznał się do wykorzystywania programowania pracodawcy do celów prywatnych, pozwana dowodów takich zaś nie przedstawiła. Strona pozwana nie wykazała w toku sprawy, aby powód kiedykolwiek skorzystał z programu Norma do celów prywatnej, zarobkowej działalności. Powód wyjaśnił również obszernie i przekonująco, że nawet gdyby chciał, to nie mógłby na potrzeby prywatnej działalności tworzyć kosztorysów na oprogramowaniu S., ponieważ byłyby wówczas opatrzone logo S..

Dodatkowo pozwany pracodawca zarzucał również, że powód korzystał z oprogramowania Norma podczas nieobecności w pracy tj. w trakcie urlopu wypoczynkowego jak i zwolnienia lekarskiego. Powód sam przyznał, że zdarzało mu się korzystać z oprogramowania w dniach wolnych od pracy, jednakże wynikało to jedynie z faktu, że pomagał współpracownikom, którzy niejednokrotnie dzwonili do niego w czasie jego nieobecności w pracy i posili o pomoc, np. o przesłanie dokumentów. Zdarzało się również, że powód przeglądał katalogi znajdujące się w programie Norma podczas urlopu, jednak robił to jedynie, aby poszerzyć swoją wiedzę, którą wykorzystywał przy pracy dla strony pozwanej. Czasami również w dni wolne od pracy powód włączał laptopa służbowego i porządkował znajdujące się tam pliki. Wszystko to sprawiło, że komputer powoda oraz program wskazywał na logowanie się do niego poza dniami jego pracy, przez co strona pozwana błędnie uznała, że w tym czasie powód wykonywał działalność gospodarczą korzystając z narzędzi będących własnością pracodawcy. Należy podkreślić jednak, że pozwana nie przedstawiła żadnego dowodu na to, poza wykazem uruchomienia aplikacji w czasie urlopu bądź zwolnienia lekarskiego powoda, który zresztą wykaz był kwestionowany przez powoda.

Spośród wszystkich zarzucanych powodowi w treści rozwiązania umowy o pracę zarzutów, za potwierdzony w toku postępowania uznać należało wyłącznie zarzut wydrukowania przez powoda na drukarce służbowej prywatnych dokumentów. Sam zresztą powód przyznał już z pozwie, że w istocie dokonał wydruku prywatnych dokumentów na sprzęcie pracodawcy. Należy jednak podkreślić, że była to jednorazowa sytuacja a powód dokonał wtedy wydruku łącznie około 20 kartek. Wyjaśnił, że jego urządzenie zepsuło się, a on sam nie uznał swojego postępowania za naruszenie, skoro sam wielokrotnie używał prywatnych narzędzi przy pracy dla S., w szczególności zaś podkreślił, że dzielił się informacjami zdobytymi na prywatnych szkoleniach, przynosił materiały i umożliwiał pracownikom pozwanej bezpłatne aktualizowanie ich wiedzy. W ocenie Sądu nie sposób uznać, by jednokrotne wydrukowanie przez powoda 20 kartek prywatnych dokumentów na drukarce pracodawcy stanowiło wystarczającą przyczynę dla rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, co więcej – w okresie ochrony przedemerytalnej. Jakkolwiek zachowanie powoda, bez względu na jego własne podejście i dzielenie się materiałami szkoleniowymi z pracownikami pozwanej, należy zakwalifikować jako naruszenie panujących u pracodawcy zasad, to nie może ono zostać uznane za naruszenie ciężkie, które ewentualnie mogłoby stanowić podstawę do dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę.

Oczywistym jest, że pracodawca jest w pełni uprawniony do zastrzeżenia braku możliwości korzystania przez pracowników ze sprzętu służbowego dla celów prywatnych i może określić pracownikom granice, których przekroczenie może się wiązać z negatywnymi konsekwencjami wobec nich. Niemniej jednak zauważyć należy, że wszystkie zarzuty stawiane powodowi dotyczą okresu, kiedy powód wykonywał pracę zdalnie – zgodnie z poleceniem pracodawcy z związku z pandemią (...)19. Skierowanie powoda na pracę zdalną było czymś nowym, gdyż do tej pory powód wykonywał pracę w biurze strony pozwanej. Polecenie pracy zdalnej nie było poprzedzone ustaleniem żadnych procedur odnośnie używania sprzętu służbowego przez pracownika. Powód wykonując pracę na rzecz pracodawcy korzystał również z prywatnych narzędzi m.in. materiałów szkoleniowych, które nabył w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą. Kwestia ta nie została uregulowana przez pracodawcę, przez co doszło do rozmycia granic między sprzętem służbowym a prywatnym. Należy również na marginesie zauważyć, że nie bez znaczenia jest w tym kontekście starszy wiek powoda, który przez znaczną część swojej kariery zawodowej funkcjonował w innych warunkach gospodarczych, w których kwestie korzystania z mienia pracodawcy nie podlegały tak ścisłym regulacjom i ograniczeniom, i w których incydentalne wykorzystanie zasobów pracodawcy na cele prywatne nie było penalizowane, a korzystanie z prywatnych zasobów na rzecz pracodawcy było powszechnie praktykowane.

Konkludując powyższe rozważania należy podkreślić, iż potwierdzone w toku postępowania naruszenia powoda miały tak wąski zakres, że nie sposób zakwalifikować ich jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków

pracowniczych przez powoda, tylko takie naruszenia mogłyby zaś stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia. Przeprowadzone postępowanie wyjaśniające przez Komitet etyki, zakończyło się rekomendacją rozwiązania z powodem umowy o pracę „zgodnie z prawem obowiązującym lokalnie”. Taka informacja została przekazana R. B. – osobie odpowiedzialnej za wdrożenie rekomendacji Komitetu etyki, który ostatecznie podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Polskie prawo nie przewiduje jednak możliwości rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z pracownikiem będącym w okresie ochronnym - przedemerytalnym. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym może być zaś stosowane tylko w sytuacji dopuszczenia się przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Musi być zatem uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Zupełnie inne konsekwencje dla pracownika niesie przecież rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem a inne dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę. Niedopuszczalnym jest, aby pracodawca zastępował wypowiedzenie umowy o pracę rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy pracownik jest w okresie ochronnym i pracodawca nie może w konsekwencji art. 39 k.p. zastosować wobec niego zwykłego wypowiedzenia umowy o pracę. Rekomendacja rozwiązania umowy z powodem „zgodnie z obowiązującym w Polsce prawem” winna w ocenie Sądu, wobec niedopuszczenia się przez powoda żadnych ciężkich naruszeń obowiązków pracowniczych, skutkować jedynie poinformowaniem właściwych podmiotów o braku możliwości rozwiązania umowy zgodnie z obowiązującym w Polsce prawem, wobec braku podstaw do zastosowania dyscyplinarnego trybu rozwiązania umowy.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków i wyjaśnień powoda oraz dowodów z dokumentów sporządzonych w przepisanej formie i nie kwestionowanych przez strony. Oceny zeznań świadków oraz powoda Sąd dokonał w kontekście całego materiału dowodowego.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania świadków: B. G., J. M., P. M., B. Ś. oraz wyjaśnienia powoda, które w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy były spójne i zbieżne, harmonizowały ze sobą oraz z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w postaci dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy.

Szczególnego podkreślenia wymaga okoliczność, że żadna ze stron niniejszego postępowania, obie były zaś reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników, nie domagała się uzupełniającego przesłuchania świadków, którzy złożyli zeznania na piśmie. Sąd po analizie zadanych przez strony pytań oraz odpowiedzi świadków uznał, że nie było również podstaw do dopuszczenia z urzędu dowodu z uzupełniającego, osobistego przesłuchania świadków. Na powyższe wpłynął zarówno zakres przesłuchania pisemnego – wyczerpujący zestaw pytań zadanych świadkom, jak i ich pełne i nie budzące wątpliwości odpowiedzi, a także ocena całokształtu materiału dowodowego.

Mając powyższe na uwadze Sąd uwzględnił roszczenia powoda, tj. roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, czyli na warunkach ustalonych w umowie o pracę z dnia 21 listopada 2012r., zmodyfikowanej aneksem co do wysokości wynagrodzenia aneksem z dnia 25 kwietnia 2018r. oraz porozumieniem zmieniającym warunki pracy i płacy z dnia 24 października 2018r. – na podstawie art. 56 § 1 k.p., o czym orzeczono jak w **pkt I sentencji wyroku**, oraz o zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, liczonego do dnia zamknięcia rozprawy, na podstawie art. 57 § 2 k.p., w łącznej kwocie 110.441,00 zł brutto, o czym orzeczono jak w **pkt II sentencji wyroku**. Wartość zasądanego wynagrodzenia Sąd ustalił na podstawie wyliczenia przedstawionego przez stronę pozwaną, które nie zostało zakwestionowane przez powoda.

Orzeczenie o kosztach w punkcie III sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana 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 myśl art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez powoda, który wygrał proces były koszty opłaty od pozwu w wysokości 3.780,00 zł oraz koszty wynagrodzenia pełnomocnika go reprezentującego, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z §2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 z późn. zm.), wynosiło 4.230,00 zł. Łączna wysokość kosztów wyniosła 8.010,00 zł.

Z uwagi na powyższe orzeczono jak w sentencji.