

Sygn. akt X P 319/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 czerwca 2019 r.

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

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: S. K., A. W.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 29 maja 2019 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa: **K. S.**

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

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy, ekwiwalent za urlop

I. oddala powództwo;

II. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa;

III. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 197 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powód K. S., pozwem z 6 czerwca 2018 r. (data prezentaty), uzupełnionym pismem z 7 czerwca 2018 r., skierowanym przeciwko (...) S.A. z siedzibą w P., wniósł:

(1) odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia domagając się zasądzenia od strony pozwanej 3.150,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy;

(2) o sprostowanie świadectwa pracy w pkt. 3 poprzez zastąpienie zapisu, iż stosunek pracy ustał bez wypowiedzenia, w trybie przepisu art. 52 § 1 k.p., adnotacją, iż stosunek pracy ustał w skutek dokonanego przez pracownika wypowiedzenia umowy o pracę, tj. w trybie przepisu art. 32 § 1 k.p.;

(3) o zasądzenie od strony pozwanej kwoty 650,00 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystanie 13 dni urlopu wypoczynkowego oraz o zasądzenie od strony powodowej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania, powód podniósł, że był zatrudniony w pozwanej spółce od 20 grudnia 2011 r. na stanowisku koordynatora kontaktów, w wymiarze 1/2 etatu. W dniu 20 kwietnia 2018 r. złożył stronie pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Natomiast w dniu 18 czerwca 2018 r. otrzymał od strony pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Jednak wskazane przyczyny nie stanowią podstawy do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, bądź są nieprawdziwe.

Odnosząc się do pierwszego zarzutu, powód wskazał, że jest on chybiony, gdyż strony nie zawarły umowy o zakazie konkurencji. Strona pozwana nie wskazała w swoim oświadczeniu skąd wywodzi taki zakaz. Nie stawia też mu zarzut naruszenia przez niego w trakcie okresu wypowiedzenia, obowiązków wynikających z umowy o pracę. Poza tym nie wskazano o jakie podmioty czy spółki chodzi.

Natomiast pozostałe 3 zarzuty nie są prawdziwe. Powód zaprzeczył aby podejmował działania mające na celu doprowadzenie do rozwiązania ze strona pozwaną jakiegokolwiek umowy z innym zleceniodawcą. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej nie zaniechał też dokonania stosownych rozliczeń ze sprzętu powierzonego, gdyż umowa o pracę miała się zakończyć z dniem 30 czerwca 2018 r. Podniósł, że zdał kartę telefoniczną, laptop i samochód służbowy. natomiast odnośnie lamp halogenowych wskazał, że są one na stanie magazynowym strony pozwanej.

Nie sposób odnieść się natomiast do ostatniego zarzutu, gdyż w żaden sposób nie został on sprecyzowany. Strona pozwana w szczególności nie wskazała, jakich dotychczasowych współpracowników miał nakłaniać do naruszania przez nich swoich obowiązków umownych.

W ocenie powoda, nie dopuścił się on żadnych rażących i ciężkich naruszeń swoich obowiązków pracowniczych w stosunku do pracodawcy, a działania strony pozwanej mają znamiona szycany w stosunku do jego osoby, z uwagi na podjętą przez niego decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę (k. 4-7, 32).

Odpowiadając na pozew, strona pozwana wniosła o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że żądanie wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop jest nieuzasadnione, gdyż w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, stosowne świadczenie zostało mu wypłacone.

Odnosząc się do odszkodowania w związku z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia, strona pozwana zaprzeczyła, jakoby wskazane przyczyny były nieprawdą bądź ogólnikowe. Powód rozpoczął wykonywanie działalności gospodarczej w dniu 20 marca 2018 r. Przeważający przedmiot prowadzonej działalności gospodarczej był tożsamy z przeważającym przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Taka sama relacja pokrywania się zakresów działalności gospodarczej zachodziła także w relacji powód i spółka córka strony pozwanej, w której powód był także zatrudniony na 1/2 etatu, na stanowisku koordynatora kontraktów. Podejmując działalność gospodarczą z pewnością działał świadomie.

Strona pozwana wskazała, że wykonywała w kinie nowe Horyzonty we W. usługi porządkowe, na podstawie umowy z grudnia 2012 r., która była znana powodowi. Na skutek działań powoda umowa ta przestała obowiązywać w z końcem marca 2018 r. na skutek wypowiedzenia przez Stowarzyszenie (...). Natomiast już od następnego dnia, analogiczne usługi dla Stowarzyszenia zaczął świadczyć powód, w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej. Zakończenie współpracy przez dotychczasowego i długoletniego klienta grupy (...) spowodowały utratę od stycznia 2018 r. miesięcznego dochód w wysokości 26.987,53 zł netto.

Strona pozwana nie zgodziła 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. Zarzuciła, 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 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.

Powód jako koordynator kontraktów zobowiązany był również do zamawiania i wydawania sprzętów niezbędnych do wykonania usług porządkowych w nadzorowanych przez siebie obiektach. Był zatem w posiadaniu szeregu sprzętów niezbędnych do wykonywania usługi sprzątnia, w tym także halogenów. W ocenie strony pozwanej powód nie tylko nie rozliczył się z powierzonego mu sprzętu, ale również wykorzystywał 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, także roszczenie powoda dotyczące zmiany treści świadectwa pracy w zakresie trybu ustania stosunku pracy należy uznać za pozbawione podstaw (k. 38-43).

Na rozprawie w dniu 2 października 2018 r. pełnomocnik powoda cofnął pozew w zakresie sprostowania świadectwa pracy.

Pismem procesowym z 5 kwietnia 2019 r. powód cofnął pozew w części dotyczącej roszczenia o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz ze zrzeczeniem się tego roszczenia (k. 157-158).

Pismem procesowym z 11 kwietnia 2019 r. strona pozwana wniosła o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, w zakresie cofniętego przez powoda powództwa o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (k. 173).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny

Powód K. S. był zatrudniony przez stronę pozwaną (...) S.A. z siedzibą w P., od 20 listopada 2011 r. na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu, na stanowisku koordynatora kontaktów.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne.

Celem stanowiska powoda było nadzorowanie i terminowość wykonywanych usług na kontraktach w celu uzyskania jak najwyższego zadowolenia klienta.

Do zakresu zadań powoda na zajmowanym stanowisku należało:

- zamawianie i wydawanie środków czystości i sprzętów na nadzorowane kontrakty;
- kontrolowanie jakości sprzątnia przez podległych pracowników oraz efektywności wykorzystania czasu pracy;
- prowadzenie szkoleń z zakresu podstaw sprzątnia, używania sprzętu czyszczącego i chemii na nadzorowanych kontraktach;
- monitorowanie zadowolenia klientów ze świadczonych usług i prezentowanie możliwości rozszerzenia zakresu świadczonych usług;
- prowadzenie określonych prac administracyjno-biurowych związanych z obsługiwanyimi kontraktami;
- prowadzenie rekrutacji na nadzorowane kontrakty;
- prowadzenie szkoleń stanowiskowych bhp.

Do zakresu odpowiedzialności powoda na zajmowanym stanowisku należało:

- odpowiedzialność za terminowe wykonywanie powierzonych obowiązków;
- odpowiedzialność za jakość wykonywanych usług u obsługiwanych klientów;
- odpowiedzialność za powierzony sprzęt do wykonywania usług sprzątania;
- odpowiedzialność za zachowanie w tajemnicy posiadanych informacji na temat klientów firmy;
- odpowiedzialność za przestrzeganie procedur, instrukcji, regulaminów, zarządzeń i poleceń służbowych.

Dowód:

- Uwierzytelniona kserokopia opisu stanowiska pracy powoda – karta 111-v. 111.

Równocześnie z zatrudnieniem u strony pozwanej, powód był także zatrudniony na 1/2 etatu w powiązanej ze stroną pozwaną spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P.. Obie spółki są ze sobą powiązane, świadczą te same usługi i współpracują ze sobą.

Dowód:

- Wyjaśnienia powoda K. S. – e-protokół skrócony karta 155 (płyta CD).

Głównym przedmiotem działalności strony pozwanej jest specjalistyczne sprzątnie budynków i obiektów ((...) 81,22,Z), a ponadto: naprawa i konserwacja maszyn ((...) 33,12,Z), naprawa i konserwacja urządzeń elektrycznych ((...) 33,14,Z), działalność agencji pracy tymczasowej ((...) 78,20,Z), działalność ochroniarska, z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa ((...) 80,10,Z), niespecjalistyczne sprzątnie budynków i obiektów przemysłowych ((...) 81,21,Z), pozostałe sprzątnie ((...) 81,22,Z), działalność usługowa związana z zagospodarowaniem terenów zielonych ((...) 81,30,Z), praktyka pielęgniarek i położonych ((...) 86,90,C), pozostała działalność związana z udostępnianiem pracowników ((...) 78,30,Z).

Dowód:

- Wydruk z KRS – karta 46-54.

Z dniem 20 marca 2018 r. powód rozpoczął wykonywanie jednoosobowej działalności gospodarczej pod firmą (...). Przeważającą działalność gospodarczą stanowiło specjalistyczne sprzątnie budynków i obiektów przemysłowych ((...) 81,22.Z), a ponadto, sprzedaż hurtowa wyrobów chemicznych ((...) 46.75.Z), transport drogowy towarów ((...) 49.41.Z), niespecjalistyczne sprzątnie budynków i obiektów przemysłowych ((...) 81,21,Z), pozostałe sprzątnie ((...) 81.29.Z).

Dowód:

- Wydruk z (...) karta 69.

Bezpośrednim przełożonym powoda był P. Z.. Powód nie miał zawartej umowy o zakazie konkurencji. W firmach, w których były świadczone usługi, co miesiąc były sporządzane protokoły odbioru jakości sprzątnia. W obiektach nadzorowanych przez powoda protokoły były podpisywane przez powoda. Ponadto raz w roku telemarketerzy strony pozwanej dzwonili do firm, gdzie były świadczone usługi w celu ustalenia, czy usługi w danym roku były wykonane należycie.

Dowód:

- Zeznania świadka P. Z. – protokół skrócony karta v. 133-134,

- Wyjaśnienia powoda K. S. – e-protokół skrócony karta 155 (płyta CD),

Na podstawie umowy o świadczenie usług z dnia 1 grudnia 2012 r., nr (...), zawartej ze Stowarzyszeniem (...) prowadzącym K. (...), strona pozwana, wykonywała w kinie usługi porządkowe. Obsługą tego kontraktu z ramienia strony pozwanej od 2013 r. zajmował się powód. Ponadto, zajmował się również obsługą kilkunastu innych kontraktów.

Z dniem 1 stycznia 2018 r., miesięczne wynagrodzenie strony pozwanej z tytułu świadczonych usług zostało ustalone na kwotę 26.987,53 zł netto.

Od pewnego czasu, Stowarzyszenie nie było zadowolone z usług świadczonych przez stronę pozwaną. Głównie chodziło o jakość używanych środków chemicznych do czyszczenia, zauważalne zmniejszenie liczby pracowników oraz ich zachowania. Swoje uwagi w zakresie sprzątnięcia Stowarzyszenie zgłaszało powodowi jako koordynatorowi kontraktu oraz brygadziście, który był pierwszą osobą do kontaktu. Ponadto było to zagaszane telemarkietorem w czasie ich kontaktów telefonicznych. Ze strony pozwanej nie było jednak właściwego odzewu. Stowarzyszenie poszukiwało od pewnego czasu nowego usługobiorcę, jednakże składane oferty były dużo wyższe od tej, którą oferowała strona pozwana.

Na początku 2018 r. powód złożył Stowarzyszeniu propozycję odnośnie świadczenia usług sprzątnięcia w K. (...). Zareczył, że jakość świadczonych usług na pewno będzie lepsza, używane będą lepsze środki czystości. Stowarzyszenie zdecydowało się na ofertę powoda, gdyż przedstawiała ona korzystną cenę, w ramach której udało się jeszcze wynegocjować dodatkowe rzeczy. Po dokonanych uzgodnieniach, Stowarzyszenie pod koniec lutego 2018 r. wypowiedziało stronie pozwanej umowę o świadczenie usług porządkowych w K. (...), która uległa rozwiązaniu z dniem 31 marca 2018 r. Natomiast od kwietnia 2018 r. Stowarzyszenie zawarło umowę na sprzątnięcie obiektu z powodem w ramach prowadzonej przez niego działalności gospodarczej. Po nawiązaniu z powodem umowy, zaczęły się nieporozumienia ze stroną pozwaną, gdyż powód przed podpisaniem umowy ze Stowarzyszeniem zapewniał, że nie jest pracownikiem strony pozwanej. Z tego względu, umowa pomiędzy powodem, a Stowarzyszeniem została rozwiązana z dniem 30 czerwca 2018 r. na zasadzie porozumienia stron.

Dowód:

- Zeznania świadka K. H. – protokół skrócony karta v. 132-133,

- Zeznania świadka P. Z. – protokół skrócony karta v. 133-134,

- Zeznania świadka S. M. – e-protokół karta 155 (płyta CD),

- Wyjaśnienia powoda K. S. – e-protokół skrócony karta 155 (płyta CD),

- Uwierzytelniona kserokopia umowy wraz z aneksem – karta 80-84,

- Wykaz obiektów nadzorowanych przez powoda – karta 113-116.

W kwietniu 2018 r. P. Z. dowiedział się, że powód założył działalność konkurencyjną.

Dowód:

- Zeznania świadka P. Z. – protokół skrócony karta v. 133-134.

Powód nie namawiał pracowników strony pozwanej do zmiany zatrudnienia. Zamieścił ogłoszenia w sprawie pracy między innymi na portalach O., F.. Pracownicy sami dowiadywali się o możliwości pracy na danym obiekcie.

Dowód:

- Wyjaśnienia powoda K. S. – e-protokół skrócony karta 155 (płyta CD).

Pismem z dnia 9 maja 2018r., doręczonym powodowi pocztą w dniu 18 maja 2018 r., strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

Na podstawie umowy o pracę powód był zatrudniony na stanowisku koordynatora kontraktów, a do jego obowiązków należało, w szczególności, nadzorowanie jakości i terminowości wykonywanych usług na kontraktach w celu uzyskania jak najwyższego zadowolenia klienta, zamawianie i wydawanie środków czystości i sprzętów na nadzorowane kontrakty, monitorowanie zadowolenia klientów ze świadczonych usług i prezentowanie możliwości rozszerzenia zakresu świadczonych usług, co w konsekwencji prowadzi do wniosku, że zakres odpowiedzialności dotyczył, w szczególności, poprawnej jakości wykonywanych usług u obsługiwanych klientów, odpowiedzialności za powierzony sprzęt do wykonywania usług sprzątanania, zachowania w tajemnicy posiadanych informacji na temat klientów firmy.

Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano na ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na:

a) 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 (firma: K. S. Firma Handlowo - Usługowa (...)) działalności w zakresie szeroko pojętych usług porządkowo - czystościowych ((...) m.in.: 81.22.Z; 81.21.Z.81.29.Z);

b) spowodowania, że dotychczasowy klient pracodawcy tj. Stowarzyszenie (...) z siedzibą w W. wypowiedziało pracodawcy umowę o świadczenie usług nr (...), wobec czego usługi te na rzecz powyższego Stowarzyszenia (...) są od dnia 01.04.2018 r. wykonywane w K. (...) (dawniej: K. H.) we W. przy ul. (...) przez powoda, jako przedsiębiorcę o firmie (...);

c) zaniechanie rozliczenia się z pracodawcą z powierzonego sprzętu (w szczególności: z halogenów służących doświetlaniu lub oświetlaniu sprzątanym w K. (...) powierzchni), jako osobie pełniącej funkcję koordynatora kontraktów i używanie go w prowadzonej przez powoda indywidualnej działalności gospodarczej; mienie to zostało zatem de facto przywłaszczone przez powoda celem osiągania z jego użytkowania korzyści w indywidualnie prowadzonej działalności gospodarczej konkurencyjnej wobec pracodawcy (i spółek tworzących z pracodawcą grupę kapitałową);

d) nakłanianie dotychczasowych współpracowników do naruszania przez nich swoich obowiązków umownych, 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 lub usług na rzecz powoda jako przedsiębiorcy.

Wobec powyżej powyższych zachowań ujawnionych przez pracodawcę należy powołać się na stanowisko orzecznictwa sądowego, gdzie wskazuje się, że nawet jednorazowe naruszenie może być podstawą rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (wyrok SN z dnia 02 grudnia 2004 r., I PK 86/04, LEX nr 145746.). Takim zachowaniem jest w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego kradzież mienia pracodawcy (wyroki SN z: 10 listopada 1999 r., IPKN 361/99, OSNP z 2001 Nr 7 poz. 216, 19 listopada 1997 r., I PKN 378/97, OSNP z 1998 r. Nr 19 poz. 567; 12 września 2000 r., I PKN 28/00, OSNP z 2002 r. Nr 7, poz. 161.). Sąd Najwyższy wskazuje nadto, iż nie ma przy tym znaczenia okoliczność, czy kradzież była drobna, czy poważna, skoro nawet przy drobnej kradzieży, która powoduje nieznaczny lub nawet zupełnie nieistotny uszczerbek majątkowy, dochodzi do naruszenia interesu niemajątkowego pracodawcy leżącego w zapewnieniu poszanowania przez pracowników mienia pracodawcy. Brak stosowanej reakcji na takie nawet drobne kradzieże stwarzałyby przecież zagrożenie dla funkcjonowania zakładu pracy. W rezultacie należy stwierdzić, że nawet jednorazowa, drobna kradzież przez pracownika mienia pracodawcy uzasadnia rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Nie zasługuje bowiem na uwzględnienie pogląd, że należy inaczej, łagodniej oceniać pracownika kradnącego mienie niebędące własnością pracodawcy niż pracownika kradnącego mienie będące jego własnością. Interesu pracodawcy nie można bowiem sprowadzać do

szkód majątkowych oraz interesu majątkowego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy oraz poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy. Innymi słowy, uzasadnioną przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12 LEX nr 1380854).

Z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25.08.1998 r. (sygn. 1 PKN 265/98) wynika zaś, że jeśli pracownika trakcie zatrudnienia u pracodawcy podjął się dodatkowego zatrudnienia u podmiotu konkurencyjnego, to zasadne jest rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 K.p. jeśli to dodatkowe zatrudnienie miało niekorzystny wpływ na interesy pracodawcy.

Jak zaś wskazuje się w literaturze przedmiotu: „Działalność konkurencyjna prowadzona przez pracownika - niezależnie od tego, czy została zawarta umowa o zakazie konkurencji - jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli w sposób negatywny rzutuje na status pracodawcy bądź w istotnym wymiarze dysfunkcjonalizuje jego działalność. (...) Jak się wydaje, negatywny wpływ na te interesy ma sytuacja polegająca na świadomym organizowaniu przez pracownika równoczesnego przejścia kilku pracowników do pracodawcy prowadzącego działalność konkurencyjną. W efekcie może być ona zakwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Identyczna kwalifikacja może zostać przyjęta w przypadku "werbunku" osób wykonujących pracę w ramach niepracowniczych stosunków zatrudnienia (np. cywilnoprawnego albo gospodarczoprawnego (Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. Hfc Lex).

Skutkami działań powoda było nie tylko samo bezpośrednie zagrożenie interesów pracodawcy (i spółek tworzących z nim grupę kapitałową) ale i utrata przez pracodawcę dotychczasowego klienta (powyższego Stowarzyszenia (...)), jak również utrata dotychczasowego personelu, którym pracodawca (oraz spółki tworzące z nim grupę kapitałową) dysponował. Powyższe działania są zatem źródłem szkody pracodawcy. Dotyczy to oczywiście również szkody wynikającej z przywłaszczenia przez powoda powyżej wskazanego mienia.

Z powyższego wynika zatem, że powód w sposób rażący dopuścił się naruszenia obowiązku starannego i sumiennego wykonywania obowiązków pracowniczych, jak również obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, zachowania w tajemnicy informacji dotyczących klienta pracodawcy. Wymienione powyżej zachowania spowodowały utratę zaufania pracodawcy do powoda jako pracownika i wskazują na niemożność kontynuowania współpracy.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne.

Po otrzymaniu pisma o rozwiązaniu stosunku pracy powód skontaktował się z R. D. i poprosił go o odszukanie halogenów. Podczas porządków rzeczy zwiezionych z kina (...) zobaczył w magazynie czarny worek ze śmieciami, na którego spodzie były zepsute halogeny. Zrobił ich zdjęcia i przesłał je powodowi oraz swojemu przełożonemu.

W ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, powód nie używał żadnych rzeczy należących do strony pozwanej. Wszystko było na rozliczane bieżąco i używane na innych kontraktach. Powód miał swoje halogeny, zakupione 29 marca 2018 r.

Dowód:

- Zeznania świadka R. D. – e-protokół karta 135 (płyta CD),

- Wyjaśnienia powoda K. S. – e-protokół skrócony karta 155 (płyta CD),

- Wydruk zdjęć – karta 19-22,

- Kserokopia faktury nr (...) – karta 149.

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

Dowód:

- Okoliczności bezsporne.

Sąd Rejonowy zważył co następuje.

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną roszczenia powoda w zakresie zasądzenia odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, stanowił art. 58 k.p. w zw. z art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p. Rozstrzygając zasadność dochodzonego żądania, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę w oparciu o art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała ono wymogi formalne (np. formy pisemnej, wskazania przyczyny, konsultacji związkowych) oraz czy podana przyczyna była rzeczywista i uzasadniona.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

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

Natomiast w myśl 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. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poza oceną stopnia natężenia złej woli pracownika, należy brać również pod uwagę rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Jednocześnie zgodnie z art. 52 § 2 k.p., 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. Należy wskazać, że termin ten ma charakter prekluzyjny, po upływie którego 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). Już w okresie następującym bezpośrednio po wejściu w życie Kodeksu pracy stwierdzano w orzecznictwie, że przez wyrażenie „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).

Z treści oświadczenia strony pozwanej z 9 lutego 2018 r. wynika, że zarzuty ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych odnosiły się do 4 konkretnie wskazanych okoliczności. Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazywanych przyczyn spoczywał na stronie pozwanej.

Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4, 5 i 6 k.p. obowiązkiem pracownika – zaliczonym przez kodeks pracy do obowiązków o charakterze podstawowym – jest między innymi dbanie o dobro zakładu pracy, zachowywać w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Pierwsza ze wskazanych przyczyn (pkt a), w ocenie Sądu, okazała się prawdziwa i uzasadniona. 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. 101¹).

Bezsporne było, że w marcu 2018 r. powód rozpoczął jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą Firma Handlowo-Usługowa (...) K. S., której zakres działalności pokrywał się z działalnością strony pozwanej. Bezsporne było także, że strony nie łączyła umowa o zakazie konkurencji. Wskazać jednak należy, że w orzecznictwie ugruntowany 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 gospodarczej przez pracownika nie stanowi ze swej istoty ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, to prowadzenie jej w sposób narażający pracodawcę na szkodę - już tak.

W ocenie Sądu, taka szkoda w wyniku działań konkurencyjnych powoda, zaistniała po stronie pozwanej. Z ustaleń faktycznych wynika bowiem, że w ramach własnej działalności gospodarczej, złożył on ofertę jednemu z klientów strony pozwanej i przejął kontrakt strony pozwanej na świadczenie usług porządkowych w K. (...), co przekładało się na realną utratę przez stronę pozwaną dochodu z tego kontraktu.

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).

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).

Uzasadniona okazała się również druga przyczyna (pkt b). Z okoliczności niniejszej sprawie wynika, że powód nie tylko rozpoczął w trakcie trwania stosunku pracy prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie zbieżnym z przedmiotem działalności strony pozwanej, a więc działalności konkurencyjnej, ale również wystąpił z ofertą współpracy do jednego z jej dotychczasowych klientów. Mało tego z dniem 1 kwietnia 2018 r. przejął kontrakt strony pozwanej na świadczenie usług porządkowych w K. (...). Z ustaleń faktycznych wynika, że Stowarzyszenie (...) wypowiedziało umowę zawartą ze stroną pozwaną, właśnie w związku z wcześniejszymi uzgodnieniami z powodem, o odnoście przejścia przez jego firmę świadczenia usług w kinie prowadzonym przez Stowarzyszenie.

Jak wynika z zeznań świadków K. H. oraz S. M., w ostatnim okresie czasu Stowarzyszenie (...) przestało być zadowolone z usług sprzątnięcia kina, świadczonych przez stronę pozwaną. Powód miał tego świadomość, gdyż był koordynatorem kontraktu z ramienia strony pozwanej i stanowił jedną z pierwszych i zasadniczych osób do kontaktu w związku z realizacją kontraktu. Jednakże, wiedzę tą nie wykorzystał w celu poprawy świadczenia jakości usług przez stronę pozwaną, lecz w celu przejścia Stowarzyszenia jako klienta swojej własnej firmy.

Jednym z podstawowych obowiązków powoda było kontrolowanie jakości sprzątnięcia 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. Tym czasem wykorzystując swoją wiedzę, powód korzystając z możliwości przejścia kontraktu, przedłożył Stowarzyszeniu własną ofertę na świadczenie usług sprzątnięcia przez swoją nowo założoną firmę.

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 strony pozwanej 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.

W toku postępowania strona pozwana nie wykazała natomiast zasadności trzeciego zarzutu (pkt. c). Z ustaleń faktycznych nie wynika, aby powód nie rozliczył się z powierzonego mu sprzętu. Do swojej dyspozycji miał samochód służbowy, laptop oraz telefon komórkowy i z tego sprzętu rozliczył się, czego strona pozwana w żaden sposób nie kwestionowała. Ponadto, z opisu stanowiska pracy powoda wynika, że był on odpowiedzialny za sprzęt powierzony mu do wykonywania usług sprzątania. Jednym z takich urządzeń, co było bezsporne, były halogeny służące do doświetlania sal kinowych. Postępowanie dowodowe nie wykazało jednak aby powód nie rozliczył się z tego sprzętu. Z ustaleń faktycznych wynika, że halogeny zostały odnalezione przez R. D. podczas porządków w magazynie wśród rzeczy zwiezionych z kina (...). Wprawdzie miało to miejsce po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, jednakże nie można przypisać powodowi w tym zakresie winy. Należy zwrócić uwagę, że sprzęt ten nie został mu powierzony w żaden formalny sposób np. protokołem zdawczo-dobiorczym. Trudno więc oczekiwać, aby w związku z rozwiązaniem stosunku pracy miałby go w jakiś formalny sposób przekazywać pracodawcy. Faktem jest natomiast, że halogeny odnalazły się w magazynie strony pozwanej podczas porządków. Przy czym należy mieć na uwadze, że powód nie miał dostępu do magazynu. W tych okolicznościach, nie można przyjąć za wiarygodny zarzut, aby halogeny te były wykorzystywane przez powoda w celu wykonywania przez niego działalności gospodarczej, skoro odnalazły się w magazynie wśród rzeczy zwiezionych z K. nowe Horyzonty. Powód nie miał bowiem dostępu do magazynu, gdyż zarządzał nimi R. D.. Natomiast powód w toku postępowania, przedłożył do akt sprawy kserokopię faktury nr (...) z 29 marca 2018 r. potwierdzających zakup przez niego w ramach prowadzonej działalności 2 halogenów budowlanych, które jak wynika z jego wyjaśnień zostały zakupione na potrzeby świadczenia usług w K. (...).

Nie udowodniony przez stronę pozwaną okazał się także ostatni zarzut (pkt. d). Z wyjaśnień powoda jednoznacznie wynika, że nie namawiał pracowników strony pozwanej do zmiany zatrudnienia. Podejmując działalność gospodarczą zamieścił ogłoszenia w sprawie pracy na portalach, między innymi O., F.. Natomiast pracownicy sami dowiadywali się o możliwości pracy na danym obiekcie. Poza tym, strona pozwana w toku postępowania nie wskazała, jacy konkretnie jej pracownicy (z imienia i nazwiska) mieli zostać „przejęci” przez podwoda w celu świadczenia usługi sprzątania kina, nie mówiąc już o tym, aby doszło do tego na skutek namowy powoda, a więc celowego działania. Natomiast zgodnie z art. 65 ust. 1 Konstytucji, każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Jeżeli więc wolą pracowników strony pozwanej była zmiana zatrudnienia – bo w ustalonym stanie faktycznym takiej okoliczności nie można przecież wykluczyć, to nie można z tego powodu stawiać zarzutów powodowi.

Stan faktyczny został ustalony w oparciu o zeznania świadków i wyjaśnienia powoda oraz zaoferowane przez strony dowody z dokumentów, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Oceny zeznań świadka oraz wyjaśnień powoda, Sąd dokonał w kontekście całokształtu okoliczności faktycznych sprawy. Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków, gdyż okazały się rzeczowe i spójne korespondowały oraz uzupełniały wiarygodne dowody z dokumentów. Szczególne znaczenie miały zeznania świadków: K. H. oraz S. M., którzy reprezentowali Stowarzyszenie (...) przy realizacji kontraktu ze stroną pozwaną. Osoby te nie były pracownikami strony pozwanej i w ocenie Sądu, nie miały powodów do tego, aby przedstawiać okoliczności sprawy niezgodnie z zaistniałymi faktami.

Sąd pominął jednakże zeznania świadków: A. Ł. oraz J. P., gdyż nie posiadały one żadnej istotnej wiedzy, mającej znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

Wyjaśnieniom powoda K. S. Sąd dał wiarę w zakresie w jakim korespondowały one z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Jego twierdzenia, jakoby założona działalność w gruncie rzeczy nie miała charakteru konkurencyjnego i nie był on inicjatorem przejścia kontraktu zawartego przez stronę pozwaną ze Stowarzyszeniem,

w ocenie Sądu były niewiarygodne. Pozostają w jawnej sprzeczności nie tylko z zeznaniami świadków – pracowników Stowarzyszenia, ale także z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego. Wynikały one z przyjętej przez powoda taktyki procesowej i subiektywnego postrzegania przez niego określonych okoliczności faktycznych.

Reasumując, w zakresie dwóch pierwszych przyczyn (pkt a i b) należy stwierdzić, że powód swoim działaniem (założenie konkurencyjnej działalności gospodarczej, przejęcie klienta strony pozwanej) w sposób rażący dopuścił się naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych. Jego działanie było zawinione (świadome i celowe) i spowodowało nie tylko zagrożenie interesów pracodawcy ale realną i wymierną szkodę w postaci utraty dochodów z tego kontraktu (od stycznia 2018 r., miesięczne wynagrodzenie strony pozwanej z tytułu świadczonych usług zostało ustalone na kwotę 26.987,53 zł netto). Z tego względu, Sąd oddalił powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia jako bezzasadne, o czym orzeczono w pkt. I sentencji wyroku.

W pkt. II sentencji wyroku, Sąd umorzył postępowanie w zakresie w jakim powód cofnął powództwo, tj. o sprostowanie świadectwa pracy oraz zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z treścią art. 203 § 1 k.p.c., pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. Natomiast z brzmienia art. 203 § 2 zdanie pierwsze k.p.c. wynika, że pozew cofnięty nie wywołuje żadnych skutków, jakie ustawa wiąże z wytoczeniem powództwa.

Sąd co do zasady związany jest cofnięciem pozwu. Zawsze jednak obowiązany jest dokonać oceny, czy w świetle zgromadzonego materiału procesowego czynność taka jest dopuszczalna. Zgodnie bowiem z art. 203 § 4 k.p.c., sąd może uznać za niedopuszczalne cofnięcie pozwu, zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wymienione czynności są sprzeczne z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

Przepisy te znajdują odpowiednie zastosowanie w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, przy czym, jak stanowi art. 469 k.p.c., sąd uzna cofnięcie pozwu za niedopuszczalne także wówczas, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika lub ubezpieczonego.

Z okoliczności sprawy nie wynika, by cofnięcie powództwa w powyższym zakresie było sprzeczne z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzało do obejścia prawa ani też by czynność ta naruszała słuszny interes powódki. W zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy powód domagał się jego sprostowania w zakresie zmiany trybu rozwiązania stosunku pracy. Jednakże co do zasady takie zmiany w świadectwie, w drodze sprostowania świadectwa pracy są nieodpuszczalne. Poza tym w przypadku uwzględnienia odwołania powoda od rozważania stosunku pracy bez wypowiedzenia, strona pozwana w myśl art. 97 § 3 k.p. byłaby zobligowana do zamieszczenia na świadectwie pracy stosownej informacji, że do rozwiązania stosunku pracy doszło za wypowiedzeniem złożonym przez pracodawcę.

Jeżeli chodzi o zasądzenie ekwiwalentu za urlop, to strona pozwana przedstawiła w toku postępowania dowody potwierdzające naliczenie i wypłacenie powodowi stosownego świadczenia.

Wobec powyższego, wydanie wyroku w sprostowania świadectwa pracy oraz zasądzenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy stało się bezprzedmiotowe, co skutkowało umorzeniem postępowania w tym zakresie na podstawie art. 355 § 1 k.p.c., o czym orzeczono w punkcie II sentencji postanowienia.

Rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego zawarte w punkcie III 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 myśl art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., do radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną, która wygrała proces były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.), wynosiły 180,00 zł + koszty opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w wysokości 17,00 zł.

Sąd nie uwzględnił natomiast wniosku pełnomocnika strony pozwanej o zwrot kosztów w zakresie cofniętego powództwa, albowiem do cofnięcia powództw doszło z przyczyn leżących po stronie pozwanej.

W punkcie IV sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi od pozwu, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powód, który przegrał proces, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.