Sygn. akt VI P 629/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ Dnia 8 kwietnia 2016 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Young

Protokolant Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 25 marca 2016 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko (...) sp. z o.o. w G.

o wynagrodzenie , ekwiwalent za urlop wypoczynkowy , odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanej (...) sp. z o.o. w G. na rzecz powoda M. G. :

- kwotę 7 000 zł / siedem tysięcy złotych / brutto tytułem wynagrodzenia za luty 2015r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2015r. do dnia zapłaty

- kwotę 7 000 zł / siedem tysięcy złotych / brutto tytułem wynagrodzenia za marzec 2015r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty

- kwotę 4 333,33 zł / cztery tysiące trzysta trzydzieści trzy złote 33/100 / brutto tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty

- kwotę 3 500 zł / trzy tysiące pięćset złotych / brutto tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2015r. do dnia zapłaty

- kwotę 3 500 zł / trzy tysiące pięćset złotych / brutto tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 maja 2015r. do dnia zapłaty

- kwotę 3 500 zł / trzy tysiące pięćset złotych / brutto tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2015r. do dnia zapłaty

II. W pozostałym zakresie powództw oddala.

III. Odstępuje od obciążania powoda kosztami procesu na rzecz pozwanego.

IV. Nakazuje ściągnąć od pozwanej rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G.kwotę 1442 zł / jeden tysiąc czterysta czterdzieści dwa złote / tytułem tytułem opłaty od pozwu od obowiązku uiszczenia której powod był zwolniony .

V. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7000 zł / siedem tysięcy złotych / .

Sygn. Akt VI P 629/15

UZASADNIENIE

Powód M. G. w pozwie skierowanym przeciwko (...) sp. Z o.o. G. wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kwoty 31 500 zł wraz z ustawowymi odsetkami z tytułu nie wypłaconego wynagrodzenia za pracę , zgodnie z warunkami wypowiedzenia z dnia 14 12 2015r.

– za miesiąc luty 2015 – 7000 zł oraz odsetki od 10 03 2015r. ,

- za miesiąc marzec 2015r. - 7000 zł oraz odsetki od 10 04 2015r.,

- z tytułu nie udzielonego urlopu w okresie zatrudnienia 20 dni- jeden miesiąc 7000 zł oraz odsetki od 10 04 2015r.

-odszkodowania , o którym mowa w osobnej umowie o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej 50 % z kwoty 3 x 7000 zł = 10 500 zł : 3 = 3 500 zł – za miesiąc kwiecień 3 500 zł oraz odsetki od 30 04 2015, za miesiąc maj 3 500 zł oraz odsetki od 31 05 2015r, za miesiac czerwiec 2015r. 3 500 zł oraz odsetki od 30 06 2015r.

Pozew k. 2-3

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) spółka z o.o. w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu , w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana wskazała , iż powód był zatrudniony w pozwanej spółce od 16 06 2014r. , zmiana wymiaru czasu pracy na cały etat nastapiła nie z dniem 26 09 2014r. a 1 10 2014r. , choć mialo to miejsce na podstawie umowy z dnia 26 09 2014r. , w której omyłkowo wpisano połowę etatu , oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę wręczone zostało w dniu 11 grudnia 2014r.

W ocenie powoda jego umowa o pracę rozwiązała się z końcem marca 2015r. , a pozwana nie wypłaciła mu wynagrodzenia za 2 ostatnie miesiące pracy . Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem zostało złożone przez ówczesnego prezesa zarządu pozwanej T. K.pod wpływem błędu. Jak wynika bowiem z art. 36 §1 k.p. , do pracownikow zatrudnionych u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy , lecz krócej niż 3 lata zastosowanie znajduje okres wypowiedzenia wynoszący 1 miesiąc. Taki okres powinien być wskazany w wypowiedzeniu wręczonym powodowi . Pan K. został tymczasem omyłkowo poinformowany przez księgową spólki A. Z. , że w przypadku powoda okres wypowiedzenia powinien wynosić 3 miesiące. Pozwana podkreśliła, że strony nie prowadziły żadnych rozmów w przedmiocie zmiany ustawowych okresów wypowiedzenia ,a wskazanie w wypowiedzeniu okresu dłuższego niż wymagany stanowiło jednostronną oczywistą pomyłke strony pozwanej. Nie jest zatem zgodne z prawda oświadczenie powoda zawarte we wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, iż okres wypowiedzenia został uzgodniony. Powód nie wiedział bowiem w ogóle , że pozwana zamierza rozwiazać z nim stosunek pracy. Strona pozwana nie miala żadnego interesu w wydłużaniu powodowi okresu wypowiedzenia , co już wynika z treści samego pisma obejmującego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o prace za wypowiedzeniem. Oświadczeniu towarzyszyło wszakże zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy. Oczywiste w ocenie strony pozwanej wydaje się, że wydłużenie okresu wypowiedzenia pracownikowi , od którego i tak nie oczekuje się wykonywania pracy byłoby pozbawione sensu. Nawet rzekome ustne uzgodnienia nie mogły wywołać skutków prawnych , jako że postanowienia umowy o pracę , a mianowicie § 7 ust.1 oraz § 9 ust. 1 przewidywały dla takich ustaleń formę pisemną pod rygorem nieważności. Uwzględniwszy powyższe , przyjąc należy , że do modyfikacji ustawowego okresu wypowiedzenia mogło dojśc wyłącznie w przypadku osiągnięcia przez obie strony porozumienia , które dodatkowo winno być zawarte w formie pisemnej pod rygorem nieważności, skoro zaś takiego porozumienia nie było , umowa rozwiązała się z upływem okresu ustawowego tj. z końcem stycznia 2015r.

Niezwłocznie po dostrzeżeniu błędu , tj. w dniu 22 12 2014r. pozwana wysłała do powoda pismo uzupełniające do pisma z dnia 11 grudnia 2014r., w którym ponownie zawarła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem , tym razem wskazując jednak prawidłowy , jednomiesięczny okres wypowiedzenia. Powyższe miało na celu doprowadzenie do rozwiązania umowy zgodnie z przepisami prawa pracy oraz uzmysłowienie powodowi , ze

doszło do niefortunnej pomyłki. Przesyłka z pismem uzupełniającym została przez powoda odebrana w dniu 30 12 2014r.

Powód nie odwołał się do sądu pracy , od któregokolwiek z oświadczeń pozwanej o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem , akcentując tym samym zawarte w nich stanowisko pracodawcy i przyjmując do wiadomości , że do rozwiązania umowy o pracę dojdzie w terminie wskazanym w pismie uzupełniającym.

Powod nie był w lutym i marcu 2015r. pracownikiem pozwanej, żądanie zasądzenia wynagrodzenia za te miesiące jest zatem oczywiście nieuzasadnione. O stanowisku pracodawcy co do daty rozwiąznania stosunku pracy powód wiedział już od chwili doręczenia pisma uzupełniającego , a więc od grudnia 2014r. Pierwsze zastrzeżenia zgłosił w tym zakresie w piśmie z dnia 13 02 2015r. , nie podejmując wcześniej żadnej próby wyjaśnienia sytuacji , pozwala to przyjąc, iż powód zmierzal do nadużycia zaufania , jakim darzył go pracodawca , takie działanie nie zasługuje na ochronę w świetle art. 8 k.p.

W zakresie drugiego z roszczeń , w § 7 umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 26 09 2014r. strony wyraźnie przewidziały sytuację , kiedy umowa ta wygasa. Przy wręczaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w dniu 11 12 2014r. owczesny prezes zarządu pozwanej T. K. , ustnie zawiadomił powoda , że przyczyny uzasadniające istnienie zakazu konkurencji ustały. Oświadczenie to słyszała zatrudniona przez pozwanego i obecna przy całym zdarzeniu K. O. , a następnie wiadomość tę przekazano księgowej pozwanego A. Z.. W związku z powyższym umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wygasla w dniu 11 grudnia 2014r. Skoro zaś sam stosunek pracy ustał z końcem stycznia 2015r. tj. już po dacie wygaśnięcia tejże umowy , to żądanie odszkodowania również należy ocenić jako oczywiście bezzasadne.

W zakresie roszczenia o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy , pozwana wskazała, że nie jest ono uzasadnione. Wskazała na treść art. 167 $^{((1))}$k.p. , zgodnie z treścią którego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik obowiązany jest wykorzystać przysługujący mu urlop , jeżeli pracodawca w okresie tym udzieli mu urlopu. Sytuacja taka miała miejsce w dniu 11 12 2014r. , kiedy to po wręczeniu wypowiedzenia T. K. poinformował powoda o tym , iż cały przysługujący mu urlop obowiązany jest w okresie wypowiedzenia, na co powód przystał, świadkiem zdarzenia była K. O. , a o złożonych oświadczeniach poinformowali księgową A. Z.. Powód po otrzymaniu świadectwa pracy , które zawierało informacje powyżej przedstawione , nie wnosil o jego sprostowanie, choć miał zastrzeżenia co do innych elementów świadectwa. Jednoznacznie potwierdza to , że wiedział i akceptował , iż cały przysługujący mu urlop wykorzystał już w okresie wypowiedzenia.

Z ostrożności procesowej pozwana wskazała również, iż nawet gdyby uznać, iż powodowi nie udzielono urlopu w okresie wypowiedzenia , ekwiwalent byłby niższy niż dochodzone przez powoda 7000 zł , należałoby bowiem uznać, iż powód nie wykorzystał 13 dni urlopu , a nie jak omyłkowo wskazano w świadectwie pracy 16 dni , pozwana wskazał , iż powodowi przysługiwałaby kwota 5 333 , 33 zł .

Odpowiedź na pozew k. 17-20

W piśmie procesowym z dnia 13 11 2015r. powód wskazał , iż dokument o rozwiązaniu umowy świadczy jednoznacznie , iż strony ustaliły warunki oraz obydwie się pod nimi świadomie podpisały , argumenty nieprzeczytania umowy lub tego , że rzekomo został wprowadzony w błąd prezes firmy przez osobę trzecią i dlatego ustalenia zawarte i podpisane przez prezesa firmy reprezentującego ją są nieważne – jest absurdalny i nie do przyjęcia . Powód podał, iż został zatrudniony w głównej mierze do prowadzenia 2 projektów niemieckojęzycznych , z których jeden nie rozpoczął się zgodnie z przewidywaniami ówczesnego prezesa T. K. i miał rozpocząć się kilka miesięcy później , więc gdyby drugi klient podpisał umowę , powód byłby niezbędny , o czym również powód rozmawiał podczas podpisywania wypowiedzenia . Dodatkowo w treści pracodawca miał prawo w ciągu 7 dni przywołać powoda na stanowisko pracy , tak więc zabezpieczał się na taką ewentualność i miał jasny cel ekonomiczny w tym , aby mieć na bieżąco rozwiązanie pozwalające uruchomić projekt. Przysłanie kolejnego wypowiedzenia o zmienionej treści nie

może anulować pierwszego , jeśli obie strony się na to nie zgodzą. O fakcie , iż powód nie zgadza się na zmianę warunków wypowiedzenia , poinformował on pozwanego w liście poleconym.

Ponadto powód zaprzeczył aby pozwany ustnie w obecności osoby trzeciej poinformował go o ustaniu zobowiązania z tytułu odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji , zaś zapis na umowie stwierdza , że umowę rozwiązać jedynie na piśmie.

Odnośnie roszczenia o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy powód wskazał, iż biorąc urlop jednodniowy musiał podpisywać wniosek urlopowy , jest niedorzecznością , iż pracodawca w tym wypadku odstąpił od procedury i poinformował ustnie , możliwe natomiast , iż ilość dni , za które przysługuje ekwiwalent za urlop wyliczona przez powoda nie jest prawidłowa i wniósł o decyzję sądu w tym przedmiocie.

Pismo procesowe powoda z 13 11 2015r. k. 31-33

Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy :

W dniu 16 06 2014r. strony zawarły umowę o pracę na mocy której pozwana spółka (...) zatrudniła powoda na okres próbny od 16 06 2014r. do 31 07 2014r. w wymiarze połowy etatu na stanowisku Project Manager z wynagrodzeniem zasadniczym 2775 zł .

Dowód : umowa o pracę z dnia 16 06 2014r. k. 4 B akt osobowych

W dniu 16 06 2014r. powód złożył oświadczenie, że został poinformowany o obowiązku dostarczenia wszystkich świadectw pracy z poprzednich miejsc pracy , celem udokumentowania stażu pracy.

Dowód : oświadczenie z dnia 16 06 2014r. k. 8B akt osobowych

Powód nie przedstawił pozwanemu pracodawcy świadectw pracy w celu udokumentowania stażu pracy.

Okoliczność niesporna

W dniu 1 08 2014r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na okres próbny od 1 08 2014r. do 30 09 2014r. w wymiarze godzin połowy etatu na stanowisku project manager z wynagrodzeniem 2 775 zł brutto.

Dowód : umowa o pracę z dnia 1 08 2014r. k. 11B akt osobowych

W dniu 26 09 2014r. strony zawarly umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 10 2014r. , na mocy tej umowy powód został zatrudniony u pozwanego na stanowisku Project Manager z wynagrodzeniem zasadniczym 7 000 zł . Zgodnie z umową wynagrodzenie zasadnicze wypłacane jest raz w miesiacu, do dnia 10 miesiaca kalendarzowego nastepującego po miesiacu, za który wypłacane jest wynagrodzenie. W umowie o pracę zawarto zastrzeżenie , ze pracownika zobowiązany jest dostarczyć pracodawcy wszelkie dokumenty mające wpływ na ustalenie prawa i wymiar urlopu , a także dla innych celów związanych ze stosunkiem pracy , zajmowanym stanowiskiem . W §7 umowy wskazano , iż każda ze stron może wypowiedziec umowę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia. W okresie wypowiedzenia pracodawca ma prawo nie dopuścić pracownika do wykonywania pracy , płacąc mu za ten okres należne wynagrodzenie.

Dowód : umowa o pracę z dnia 26 09 2014r. k. 12 B akt osobowych

W dniu 26 09 2014r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z treścią § 3 umowy , pracownik po ustaniu stosunku pracy zobowiązuje się nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalnosci prowadzonej przez pracodawce . Zgodnie z § 4 umowy zakaz konkurencji określony w § 3 umowy będzie obowiązywać pracownika przez okres 3 miesiecy od dnia ustania stosunku pracy. Stosownie do § 5 umowy pracownikowi przysługuje przez okres trwania zakazu konkurencji określonego w § 3 umowy , odszkodowanie w wysokości 50 % wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy

przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Odszkodowanie będzie wypłacane w równych miesięcznych ratach , płatnych w ostatnim dniu roboczym każdego miesiaca kalendarzowego trwania zakazu. Zgodnie z § 7 umowy w razie wcześniejszego ustania przyczyn uzasadniających istnienie zakazu określonego w § 3 umowy , o czym pracodawca zobowiązuje się zawiadomić pracownika , umowa wygasa i strony d tego momentu zwolnione sa z wzajemnych świadczeń .§8 umowy stanowi natomiast , iż wszelkie zmiany umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.

Dowód : umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 26 09 2014r. k. 13 B akt osobowych

Powód w dniu 10 11 2014r. korzystał z urlopu wypoczynkowego .

Dowód : wniosek o urlop k. 17 B akt osobowych

Pozwana społka reprezentowana przez prezesa T.K. w dniu 11 12 2014r. wypowiedziała powodowi umowę o pracę na czas nie określony , zawarta w dniu 26 09 2014r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia , który upłynąć miał 31 03 2015r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano likwidację stanowiska pracy , w okresie wypowiedzenia powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zastrzeżeniem prawa do przywrócenia obowiązku świadczenia pracy na żądanie pracodawcy.

Dowód : wypowiedzenie z dnia 11 05 2014r. k. 1 C akt osobowych

Dokument wypowiedzenia przyniosła stronom K. O., przygotowała ona ten dokument na polecenie księgowej A. Z. . W trakcie rozmowy przy wręczaniu wypowiedzenia strony zauważyły , iż w dokumencie wypowiedzenia znajduje się błąd w dacie końcowej wypowiedzenia – wpisany był rok 2014 i miesiąc luty , strony ustaliły , iż okres wypowiedzenia będzie wynosił 3 miesiące i w miejsce daty : „ 28 02 2014r.” , prezes pozwanej wpisał datę : „ 31 03 2015r” , zmiana w dokumencie wypowiedzenia została parafowana przez strony. Powód był przekonany o tym , że pracodawca zamierza rozwiązać stosunek pracy za 3 miesięcznym wypowiedzeniem , gdyż T. K. w trakcie rozmowy stwierdził, iż jeżeli będzie potrzebował pracy powoda , to go wezwie w okresie wypowiedzenia. W trakcie wypowiedzenia strony rozmawiały na temat okresu wypowiedzenia , że ma się on skończyć po upływie 3 miesięcy , strony omawiały 2 projekty na rynek niemiecki, z których jeden był opóźniony , z czego powód wnosił, iż jeżeli klient zdecyduje się na podpisanie umowy z pozwanym , pozwany nie zdąży zatrudnić nikogo i praca powoda będzie potrzebna. Prezes pozwanej powiedział powodowi, że jak będzie potrzebował jego pracy , to zadzwoni i wezwie powoda w celu wykonywania obowiązków.

Wręczając wypowiedzenie prezes pozwanej działał w błędnym przekonaniu , że zgodnie z kodeksem pracy powodowi przysługuje 3 miesięczny okres wypowiedzenia , informacje o takim okresie wypowiedzenia przekazała księgowa A. Z..

Ponadto prezes pozwanej poinformował powoda o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia bez podania , kiedy miałoby to nastąpić oraz ilu dni dotyczyło jak i co do tego , iż powód zostaje zwolniony z zakazu konkurencji. Na pytanie powoda , co może robić , prezes pozwanego stwierdził, że wszystko. Prezes pozwanej w momencie wręczania wypowiedzenia nie wiedział, ile dni urlopu wypoczynkowego pozostało powodowi do wykorzystania.

Dowód :

Zeznania świadka K. O. k. 62-63, czas 01:30:17 do 01:42 :11

Zeznania świadka T.K. k. 60-62 czas 00:50:38 do 01:30:17

Zeznania świadka A. Z. k. 63-65 czas od 01:42:11 do 02:05:22

przesłuchanie powoda k.65-66 Czas od 02:10:29 do 02:22:27 w zw. Z k. 58-60 czas 00:04:52 do 00:46:47

Pismem z dnia 22 12 2014r. samodzielna księgowa A. Z. , upoważniona do reprezentacji pozwanej spółki poinformowała powoda , iż w związku z błędnie przygotowanym rozwiązaniem umowy o pracę , przesyła pismo uzupełniające do ww wypowiedzenia. .

Z przepisów kodeksu pracy wynika , iż obowiązuje powoda 1-miesięczny , a nie 3 miesięczny okres wypowiedzenia , w związku z przepracowaniem 6 miesięcznego okresu u pracodawcy / umowa o pracę zawarta dnia 16 06 2014r. , 6 miesięcy mija w okresie wypowiedzenia/, jednak nie dłuższego niż 3 lata .

W związku z zaistniałą sytuacją niezbędne jest dokonanie korekty oczywistego błędu. Można to zrobić przez dobrowolną zmianę daty ustania stosunku pracy na obu egzemplarzach pisma wypowiadającego umowę o pracę lub przez wystawienie dodatkowego pisma uzupełniającego . Proponujemy tę druga formę . Przepraszamy za zaistniałą sytuację i prosimy o odesłanie podpisanego egzemplarza pisma uzupełniającego do siedziby spółki.

Do pisma dołączone zostało pismo uzupełniające datowane na 22 12 2014r. zatytułowane jako : „ pismo uzupełniające do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 11 12 2014r. o treści : „ Rozwiązuję z Panem umowę o prace na czas nieokreślony , zawartą w dniu 26 09 2014r. z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia , który upłynie w dniu 31 01 2015r. . Pozostałe punkty rozwiązania pozostają bez zmian.”

Dowód : pismo z dnia 22 12 2014r. wraz z pismem uzupełniającym – akta osobowe część C , Zeznania świadka A. Z. k. 63-65 czas od 01:42:11 do 02:05:22

W dniu 31 01 2015r. pozwana wystawiła powodowi świadectwo pracy , wskazując, iż powód był zatrudniony w okresie od 16 06 2014r. do 31 01 2015r. w wymiarze ½ etatu , a stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę z dnia 26 09 2014r. art. 30 par. 1 pkt 2 kodeksu pracy z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia , a powód wykorzystał 3 dni urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, w informacjach uzupełniających wskazano , że za 2014rok wykorzystał urlop w wymiarze 16 dni , urlop wykorzystany w okresie wypowiedzenia .

Dowód : świadectwo pracy z 31 01 2015r. k. 3 C akt osobowych

Pismem z dnia 13 02 2015r. powód zwrócił się o poprawienie świadectwa pracy , gdyż pojawiły się błędy ,powód zatrudniony był w drugim etapie pracy na cały etat , a nie na pół etatu , zgodnie z wypowiedzeniem okres zakończenia stosunku pracy nastąpi 31 03 2015r. , co zostało uzgodnione i jest udokumentowane podpisanym przez obie strony wypowiedzeniem.

Dowód : pismo powoda z dnia 13 02 2015r. k. 4 C akt osobowych

W odpowiedzi na pismo powoda z dnia 13 02 2015r. pozwana spółka pismem z dnia 2 marca 2015r. poinformowała powoda , iż zapis w paragrafie 1 pkt 1 umowy z dnia 26 09 2014r. jest oczywistą omyłka pisarską i załącza sprostowane świadectwo pracy . Ponadto w piśmie poinformowano powoda , iż wysłano do powoda pismo uzupełniające do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 11 12 2014r. , wynika z niego , iż obowiązuje jednomiesięczny okres wypowiedzenia , upływający 31 01 2015r. , która to data została umieszczona w prawidłowo przygotowanym świadectwie pracy z dnia 31 01 2015r. oraz na sprostowanym świadectwie pracy z dnia 2 03 2015r. Odebranie ww pisma i nieodwołanie się od niego w terminie 7 dni od daty otrzymania skutkuje skutecznością (dokonaniem) pisma uzupełniającego do rozwiązania umowy o prace za wypowiedzeniem , a tym samym skutecznością (dokonaniem) rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Należne za okres wypowiedzenia wynagrodzenie zostało przekazane na konto powoda w miesiącu lutym 2015r.

Dowód : pismo z dnia 2 marca 2015r. k. 5 C akt osobowych

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powoda w postaci umów o pracę, umowy o zakazie konkurencji oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, wniosku urlopowego na dzień 10 11 2014r. i innych powołanych powyżej , których treści strony nie kwestionowały , sąd nie oparł się natomiast

na karcie ewidencji czasu pracy i karcie urlopowej znajdujących się w aktach osobowych powoda, albowiem powód zaprzeczył, aby w okresie wypowiedzenia strony uzgodniły takie wykorzystanie przez niego urlopu wypoczynkowego wraz z odpowiednią liczbą dni .

Sąd oparł się na zeznaniach świadków T.K. i K. O. jako zgodnych co do faktów spornych odnośnie informacji przekazanej powodowi przez ówczesnego prezesa pozwanej przy wręczeniu wypowiedzenia umowy - co do tego , że powód w okresie wypowiedzenia miał wykorzystać urlop wypoczynkowy , bez podania jednak zakresu czasowego wykorzystania tego urlopu , ani ilości dni do wykorzystania , prezes pozwanego poprzestał na ustnej ogólnej informacji w tym zakresie , jak i co do tego , ze prezes pozwanego przekazał powodowi również ustną informację o zwolnieniu z zakazu konkurencji . Prezes pozwanego stwierdził, iż nie posiadał w tamtym czasie wiedzy co do tego , ile powodowi przysługiwało urlopu , nie starał się również w tamtym czasie o uzyskanie tej informacji .

W zakresie zwolnienia z zakazu konkurencji były prezes pozwanej pozostawał w błędzie , iż umowa ta uległa rozwiązaniu na skutek ustnego zwolnienia powoda z zakazu konkurencji , albowiem powód został zwolniony z zakazu , strona pozwana nie została natomiast zwolniona z obowiązku zapłaty odszkodowania zgodnie z treścią obowiązujących w tym zakresie przepisów nie zostały bowiem dochowane żadne wymogi formalne rozwiązania tej umowy na co słusznie zwraca uwagę strona powodowa.

Z powyższymi zeznaniami uzupełniają się zeznania świadka A. Z. – księgowej , która przekazała prezesowi pozwanej błędna informację co do długosci przysługującego powodowi okresu wypowiedzenia oraz po stwierdzeniu błędu w wypowiedzeniu skierowała do powoda pismo ze zmiana okresu wypowiedzenia z dnia 22 12 2014r. , zeznania te zgodne z zeznaniami świadków powołanych powyżej sąd uznał za wiarygodne.

Sąd w większości oparł się również na zeznaniach powoda przesłuchanego w charakterze strony poza fragmentem dotyczącym braku przekazania ustnej ogólnej informacji o udzieleniu powodowi urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia i braku ustnego zwolnienia przez prezesa powoda z zakazu konkurencji , co nie jest zgodne z przesłuchaniem świadków , wbrew twierdzeniom powoda , nie byłoby nielogiczne gdyby powód przy ustnym zwolnieniu z zakazu pytał prezesa pozwanego , co może robić przy zwolnieniu ustnym z zakazu, wszak powód nie dysponował żadnym dokumentem , który szczegółowo określałby zakres zwolnienia z zakazu. W pozostałej cześci zeznania powoda uznać należy za wiarygodne , w szczególnści co do przekonania powoda o udzieleniu mu 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia w dniu 11 12 2014r., kiedy strony zmieniły nawet datę końcową upływu okresu wypowiedzenia na bardziej odległą , aniżeli wskazana była w dokumencie wypowiedzenia.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka T. K. co do tego , że w trakcie wręczania wypowiedzenia mówił powodowi o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego w trakcie okresu wypowiedzenia i zwolnieniu z umowy o zakazie konkurencji , nie podawał ilości dni urlopu do wykorzystania , zeznania te zgodne są w tym zakresie z zeznaniami świadka K. O.

Sąd zważył co następuje :

Powództwo w znacznej części zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 36 kodeksu pracy w wersji obowiązującej w grudniu 2014r. § 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

1)2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;

2)1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;

3)3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

§ 1^1. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w § 1, wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23^1, a także w innych przypadkach,

gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

§ 2. (uchylony).

§ 3. (uchylony).

§ 4. (uchylony).

§ 5. Jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie, strony mogą ustalić w umowie o pracę, że w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1, okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc, a w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2 - 3 miesiące.

§ 6. Strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy; ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę.

Powód zatrudniony był u strony pozwanej d dnia 16 06 2014r. , w dniu 11 12 2014r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę , wskazując, iż następuje to z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia , przy czym prezes pozwanej spółki T. K. pozostawał w błędnym przekonaniu wywołanym przez księgową A. Z., , że zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy , powodowi przysługuje 3 miesięczny okres wypowiedzenia, co więcej w trakcie wręczania wypowiedzenia data końcowa okresu wypowiedzenia błędnie wskazana na piśmie jako 28 02 2014r. została poprawiona na 31 03 2015r. , a więc zarówno co do miesiąca , jak i roku . Powód pozostawał w przekonaniu , ze strony w ten sposób uzgodniły , iż okres wypowiedzenia zakończy się 31 03 2015r. W umowie o pracę z dnia 26 09 2014r. strony wskazały natomiast , iż każda ze stron może wypowiedziec umowę z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia.

Sąd zważył, iż w dniu 11 12 2014r. pozwana społka złożyła powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem , nadto z dowodów zgromadzonych w sprawie wynika , iż strony w oświadczeniu tym wyraziły wolę zakończenia stosunku pracy z dniem 31 03 2015r. Wniosek taki wypływa z przesłuchania powoda w charakterze strony , jak i przesłuchania świadka T. K. , którzy zgodnie podali jak doszło do zmiany daty końcowej wypowiedzenia w oświadczeniu z dnia 11 12 2014r.

Strona pozwana powołując się na fakt, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem zostało złożone przez ówczesnego prezesa zarządu pozwanejT. K. pod wpływem błędu, bowiem zgodnie z art. 36 §1 k.p. , do pracownikow zatrudnionych u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy , lecz krócej niż 3 lata zastosowanie znajduje okres wypowiedzenia wynoszący 1 miesiąc podałą , iż wskazanie w wypowiedzeniu okresu dłuższego niż wymagany stanowiło jednostronną oczywistą pomyłke strony pozwanej. Niezwłocznie po dostrzeżeniu błędu , tj. w dniu 22 12 2014r. pozwana wysłała do powoda pismo uzupełniające do pisma z dnia 11 grudnia 2014r., w którym ponownie zawarła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem , tym razem wskazując jednak prawidłowy , jednomiesięczny okres wypowiedzenia. Powyższe miało na celu doprowadzenie do rozwiązania umowy zgodnie z przepisami prawa pracy oraz uzmysłowienie powodowi , ze doszło do niefortunnej pomyłki. Przesyłka z pismem uzupełniającym została przez powoda odebrana w dniu 30 12 2014r.

Art. 61. § 1 kodeksu cywilnego , mający zastosowanie z mocy art. 300 kodeksu pracy stanowi , iż Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej.

A zatem po pierwsze stwierdzić należy , iż oświadczenie woli złożone przez stronę pozwaną w dniu 11 12 2014r. jest skuteczne , i nie mogło zostać skutecznie odwołane bez zgody powoda oświadczeniem zawartym w piśmie z dnia 22 12 2014r.

Po drugie nieskuteczne jest również powoływanie się przez stronę pozwaną na błąd jako wadę oświadczenia woli z dnia 11 12 2014r. , która rodzi uprawnienie do uchylenia się od skutków oświadczenia woli z dnia 11 12 2014r.

Art. 84. § 1 kodeksu cywilnego stanowi , iż w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej.

§ 2. Można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny).

Zgodnie z art. 86. § 1kodeks cywilnego jeżeli błąd wywołała druga strona podstępnie, uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może nastąpić także wtedy, gdy błąd nie był istotny, jak również wtedy, gdy nie dotyczył treści czynności prawnej.

§ 2. Podstęp osoby trzeciej jest jednoznaczny z podstępem strony, jeżeli ta o podstępie wiedziała i nie zawiadomiła o nim drugiej strony albo jeżeli czynność prawna była nieodpłatna.

Art. 88. § 1. Uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu lub groźby, następuje przez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie.

§ 2. Uprawnienie do uchylenia się wygasa: w razie błędu - z upływem roku od jego wykrycia, a w razie groźby - z upływem roku od chwili, kiedy stan obawy ustał.

„ Błąd jest to wada oświadczenia woli, polegająca na tym, że składający je działa pod wpływem niezgodnego z prawdą wyobrażenia o rzeczywistości lub jej elemencie albo pod wpływem braku takiego wyobrażenia. Kodeks cywilny, choć nie definiuje pojęcia błędu, określa przesłanki, od zaistnienia których zależy możliwość uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. Po pierwsze, musi wystąpić błąd co do treści czynności prawnej, po drugie, musi to być błąd istotny. Błąd co do treści czynności prawnej nie musi być błędem co do essentialia tej czynności, musi jednak dotyczyć elementu jej treści. Należy przy tym zwrócić uwagę, że na treść czynności prawnej składają się nie tylko elementy objęte treścią oświadczeń woli, lecz także wynikające z ustawy, zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów (art. 56 k.c.). Jednakże te skutki czynności prawnej, które wynikają ze standardów zewnętrznych, nie muszą być objęte świadomością stron tej czynności. Zagadnienie to dotyka problemu prawnej doniosłości błędu co do prawa, w istocie bowiem błąd co do tego, jakie skutki nieobjęte treścią oświadczeń woli wywoła dana czynność prawna, jest błędem co do prawa, nie zaś co do faktów. ***W orzecznictwie SN dopuszczono możliwość uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu co do prawa*** (tak SN w wyr. z dnia 6 czerwca 2003 r., IV CK 274/02, Lex nr 146440: błąd co do treści czynności prawnej (art. 84 § 1 k.c.) może dotyczyć również stanu prawnego, a jego wykrycie oznacza zniesienie różnicy między stanem wyobrażanym przez składającego oświadczenie woli a stanem rzeczywistym opartym na wykładni prawa i praktyce jego stosowania, a także wyr. z dnia 5 grudnia 2000 r., IV CKN 179/00, Lex nr 52505: błędem - w rozumieniu art. 84-88 k.c. - jest niezgodne z rzeczywistością wyobrażenie o czynności prawnej, przy czym niezgodność ta może dotyczyć zarówno faktów, jak i prawa. Definicję błędu istotnego formułuje art. 84 § 2 k.c., powołując dla obiektywizacji oceny istotności błędu miernik rozsądnego działania. Przepis ten wskazuje, że błąd jest istotny, jeżeli zachodzi taka sytuacja, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści. Wchodzi tu w grę jednocześnie subiektywna i obiektywna istotność błędu (subiektywna, polegająca na tym, że indywidualnie pojmowany składający, gdyby nie był w błędzie, nie złożyłby oświadczenia woli tej treści, i obiektywna, polegająca na tym, że nie złożyłby oświadczenia woli tej treści także ujmowany generalnie rozsądny człowiek w jego sytuacji). Dodatkowo przesłanki prawnej doniosłości błędu precyzuje literatura prawnicza i orzecznictwo. Przede wszystkim wskazuje się, że musi nastąpić błąd postrzegania ("widzenia"). Odróżnia się go od błędu przewidywania

i wnioskowania, należącego do sfery motywacyjnej i składającego się na pobudkę, pod wpływem której wyrażone zostało oświadczenie woli, uznane następnie przez oświadczającego za dotknięte błędem, gdy okazało się, że nie osiągnie zamierzonego i przewidywanego celu. Błąd co do pobudki albo błąd polegający na mylnym przewidywaniu wyniku przedsięwzięcia, podejmowanego na podstawie umowy, pozbawiony jest doniosłości prawnej (por. wyr. SN z dnia 19 października 2000 r., III CKN 963/98, OSNC 2002, nr 5, poz. 63: niespełnienie się oczekiwań osoby dokonującej czynności prawnej co do określonego rozwoju zdarzeń nie daje podstaw do uznania oświadczenia woli za wynik błędu prawnie doniosłego). W literaturze zauważa się jednak, że ostatecznie każdy błąd co do treści czynności prawnej jest w pewnym stopniu błędem co do pobudki. Podobnie, jeżeli do treści czynności prawnej została włączona motywacja do jej zawarcia, wówczas błąd co do pobudki staje się błędem co do treści czynności prawnej (por. S. Rudnicki (w:) S. Dmowski, S. Rudnicki, Komentarz, 2006, s. 213). Można rozróżnić także błąd sensu stricto i pomyłkę, uznając, że błąd sensu stricto polega na tym, że oświadczenie woli odpowiada rzeczywistej woli składającego, tyle że powziętej na skutek fałszywego wyobrażenia o rzeczywistości, natomiast pomyłka polega na niezgodności pomiędzy wolą oświadczającego a treścią oświadczenia (tak A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stefaniuk, Prawo cywilne, 1996, s. 283; S. Grzybowski, System prawa cywilnego, t. I, 1974, s. 580). Wprowadzenie tego rozróżnienia nie oznacza wiązania odmiennych konsekwencji z wystąpieniem błędu sensu stricto i pomyłki; obie te sytuacje, przy zaistnieniu wszystkich przesłanek prawnej doniosłości błędu, stanowią podstawę uchylenia się od skutków oświadczenia woli, złożonego czy to pod wpływem błędu sensu stricto, czy dotkniętego pomyłką." Komemtarz Adama Jedlńskiego

Sąd zważył, iż w sprawie niniejszej mamy do czynienia z błędem , który dotyczy treści czynności prawnej – oświadczenia o rozwiązaniu umowy o prace za wypowiedzeniem i dotyczy on błędnego ustalenia okresu wypowiedzenia i jego daty koncowej. Jest to jednoczesnie błąd istotny , albowiem , gdyby prezes pozwanej nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie nie złożyłby oświadczenia o tej treści.

Strona pozwana nie mogła natomiast skutecznie uchylić się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu z uwagi na to , że nie wykazała w niniejszym postępowaniu , jako że oświadczenie woli skierowane było do powoda , aby to powód wywołał błąd , chociażby bez winy, ani , aby powód wiedział o błędzie lub mógł z łatwością błąd zauważyć***. Powód wskazuje , i z okreslenie daty końcowej okresu wypowiedzenia zostało wspólnie przez strony ustalone , a powód pozostawał w przekonaniu co do tego , że w okresie wypowiedzenia pozwany może jeszcze powierzyc mu pracę i dowodowi temu nie został przeciwstawiony inny dowodów ze strony pozwanej.***

Por. też komentarz Kazimierza Jaśkowskiego do art. 36 kodeksu pracy : „ Jest sporne, ***czy okresy wypowiedzenia*** ustalone w kodeksie są sztywne (z wyjątkiem przewidzianym w art. 36 § 5 k.p.), ***czy też mogą być przedłużane*** przez strony w drodze umownej. Opowiadam się za tą drugą możliwością. Żaden przepis nie zakazuje przedłużania tych okresów. Nadto, gdyby uznać taką umowę za sprzeczną z prawem, to sankcja wynikająca z art. 18 k.p. nakazuje uznać taką umowę za ważną. Jest ona bowiem korzystniejsza dla pracownika niż przepisy prawa pracy, co jest widoczne zwłaszcza w gospodarce rynkowej ze znacznym bezrobociem. Podobnie wypowiedział się SN w uchwale z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94, OSNAPiUS 1995, nr 7, poz. 87, przyjmując dopuszczalność zastrzeżenia 12-miesięcznego wypowiedzenia umowy pracownikowi przez pracodawcę. Dopuszczalność przedłużenia okresów wypowiedzenia przyjął SN także w tezie 2 wyroku z dnia 18 czerwca 2002 r., I PKN 171/01, OSNP 2004, nr 7, poz. 121, oraz z dnia 15 listopada 2004 r., I PK 36/04, OSNP 2005, nr 12, poz. 176, zastrzegając jednak, że nie może ono być sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego. Należy przyjąć, że po 2000 r. orzecznictwo dopuszczające umowne przedłużenie okresu wypowiedzenia (z pewnymi zastrzeżeniami) jest ustalone. Potwierdza to wyrok SN z dnia 2 października 2003 r., I PK 416/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 328, stwierdzający, że zastrzeżenie dla obu stron w umowie o pracę okresu wypowiedzenia dłuższego niż przewidziany w kodeksie pracy nie jest uznane za niekorzystne dla pracownika, jeżeli w jego efekcie uzyskał dłuższy okres wypowiedzenia przez pracodawcę, a sytuacja na rynku pracy w konkretnych okolicznościach, przy uwzględnieniu miejsca wykonywania pracy oraz zapotrzebowania na pracę określonego rodzaju, mogła czynić nierealną możliwość wypowiedzenia przez pracownika. Pogląd ten SN podtrzymał w wyroku z dnia 10 stycznia 2006

r., I PK 97/05, OSNP 2007, nr 3-4, poz. 39, formułując ostrożną tezę, że ocena ważności postanowienia umowy o pracę wprowadzającego dłuższy okres jej wypowiedzenia dla pracownika (art. 18 § 2 k.p.) musi być odniesiona do konkretnych okoliczności sprawy, a w szczególności całokształtu regulacji umownych, w sposób zobiektywizowany uwzględniający warunki z chwili zawarcia umowy oraz "bilans korzyści i strat" dla pracownika (zob. też uw. 3 do art. 47^1 i uw. 3 do art. 18). W powołanym w uw. 2 wyroku II PK 300/11 SN stwierdził wyraźnie, że okresy wypowiedzenia mają charakter okresów minimalnych."

Art. 49 kodeksu pracy stanowi , iż w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Z powyższych względów orzeczono o wynagrodzeniu powoda za luty i marzec 2015r. w punkcie I wyroku na mocy art. 49 kodeksu pracy . O odsetkach orzeczono zgodnie z art. 481 kc zgodnie z datą wymagalności.

W zakresie roszczenia o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy , sad zważył co nastepuje.

Art. 167^1 kodeksu pracy stanowi , iż w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155^1.

Art. 154. § 1 kodeksu pracy stanowi , iz wymiar urlopu wynosi:

1) 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat;

2) 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Bezspornym w sprawie jest , iż powód nie przedstawił stronie pozwanej świadectw pracy z poprzednich miejsc zatrudnienia dla udokumentowania stażu pracy uprawniającego do 26 dni urlopu rocznie .

Z dowodów zgromadzonych w sprawie wynika , iż w dniu 11 12 2014r. prezes pozwanej przy wręczaniu wypowiedzenia oświadczył powodowi , iż w okresie wypowiedzenia powinien wykorzystać urlop wypoczynkowy , w samym zaś oświadczeniu o wypowiedzeniu zawarto oświadczenie o zwolnieniu powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Powodowi nie wskazano dni , w których pracodawca udzielił mu urlopu wypoczynkowego , a w które dni zwoniono powoda z obowiązku świadczenia pracy. Prezes pozwanej, jak sam stwierdził , nie wiedział , ile dni urlopu wypoczynkowego powodowi przysługiwało. Jednocześnie w aktach osobowych powoda znajduje się jedynie 1 wniosek urlopowy powoda na dzień 10 11 2014r.

Sąd zważył, iż ustne oświadczenie prezesa pozwanej złożone przy składaniu pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy , w którym to pisemnym oświadczeniu zawarto oświadczenie o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia , o tym że powod ma wykorzystać w okresie wypowiedzenia również urlop wypoczynkowy / oświadczenie ustne/, których to liczby dni prezes pozwanej nawet nie znał, nie jest skuteczne i nie czyni zadość dyspozycji art. ***Art. 167^1*** kodeksu pracy. / jest to sytuacja mająca miejsce przed wprowadzeniem przepisu art. 36^2 k.p. przed 26 02 2016r. /

Art. 154 2. § 1 kodeksu pracy stanowi , iż urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu, z zastrzeżeniem § 4.

§ 2. Przy udzielaniu urlopu zgodnie z § 1, jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy.

Jak wynika z powyższej regulacji urlopu udziela się w poszczególne dni , które dla pracownika są dniami świadczenia pracy, zaś okres , w którym pracodawca zwolnił pracownika z obowiązku świadczenia pracy nie stanowi dni , w które

można udzielić urlopu wypoczynkowego , gdyż strony podjęły już decyzję co do zwolnienia w te dni pracownika z jego obowiązków i zmiana decyzji w tym przedmiocie wymagałaby zgody pracownika . Dni urlopu wypoczynkowego nie zostały zatem w okresie wypowiedzenia powodowi udzielone , gdyż nawet prezes pozwanej nie wiedział , ile jest tych dni na moment wręczenia wypowiedzenia i nie wskazał powodowi od kiedy do kiedy ma urlop wykorzystać. por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 04 2011r., sygn. Akt ***II PK 302/10 „***

1. Udzielenie urlopu w okresie wypowiedzenia zależne jest jedynie od woli pracodawcy, której pracownik nie może się sprzeciwić.

2. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę może być wynikiem porozumienia zawartego między pracodawcą i pracownikiem. Dochodzi wówczas do zawarcia dodatkowej umowy między stronami umownego stosunku pracy, kształtującej wzajemne prawa i obowiązki stron w okresie wypowiedzenia. Jeżeli z takiej umowy nie wynika obowiązek pracownika wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie nieświadczenia pracy (zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy), to pracodawca nie może pracownika zobowiązać do wykorzystania urlopu w tym okresie.

3. Aby odróżnić urlop wypoczynkowy udzielony pracownikowi na podstawie art. 1671 k.p. od innego zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę (z innych przyczyn niż zwolnienie urlopowe), pracodawca powinien wyraźnie udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego przez określenie jego granic czasowych (od konkretnego dnia do innego dnia), a jeżeli wcześniej zawarł z pracownikiem porozumienie (choćby dorozumiane) co do zwolnienia go z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, powinien uzyskać zgodę pracownika (która również może być wyrażona w sposób dorozumiany, musi być jednak jednoznaczna i nie budzić wątpliwości) na jego rezygnację z uzgodnionego wcześniej przez strony zwolnienia od obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z innych przyczyn na rzecz udzielenia mu w tym okresie urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 1671 k.p.

4. Ustawowe okresy wypowiedzenia mają charakter okresów minimalnych, z tym że w granicach wyznaczonych w art. 18 k.p. dopuszczalna jest również ich zmiana, nie tylko przez skrócenie, ale i poprzez wydłużenie. Jeśli ustawodawca łączy pewne skutki prawne z okresem wypowiedzenia (np. art. 37, art. 60, art. 1671 k.p.), należy przez to rozumieć okres od dnia złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu do dnia rozwiązania umowy o pracę, choćby faktycznie był on dłuższy niż okres wypowiedzenia określony w art. 36 § 1 k.p.

5. Pracodawca może zobowiązać pracownika zatrudnionego na podstawie powołania, którego odwołał ze stanowiska, do wykorzystania w okresie wypowiedzenia zaległego i proporcjonalnie także bieżącego urlopu wypoczynkowego, mimo że w okresie wypowiedzenia pracownik, zachowując prawo do wynagrodzenia, nie ma obowiązku świadczenia pracy."

LEX nr 1217279 Z uzasadnienia : „ Osobnego rozważenia wymaga kwestia, czy w razie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia można mu udzielić urlopu wypoczynkowego. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy nie jest kategorią jednolitą. Może ono wynikać z przepisu prawa, jak w przypadku odwołania z zachowaniem okresu wypowiedzenia pracownika zatrudnionego na podstawie powołania (art. 70 § 2 w związku z art. 71 k.p.). W takiej sytuacji nie ma przeszkód, aby w okresie nieświadczenia pracy pracownik został zobowiązany do wykorzystania urlopu wypoczynkowego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 13 kwietnia 1999 r., I PKN 1/99, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 458, z glosą A. Nowaka OSP 2001 nr 1, poz. 13; z 7 lutego 2001 r., I PKN 240/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 518; z 21 listopada 2006 r., II PK 49/06, OSNP 2007 nr 23-24, poz. 347). Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę może być natomiast wynikiem porozumienia zawartego między pracodawcą i pracownikiem. Dochodzi wówczas do zawarcia dodatkowej umowy między stronami umownego stosunku pracy, kształtującej wzajemne prawa i obowiązki stron w okresie wypowiedzenia. Jeżeli z takiej

umowy nie wynika obowiązek pracownika wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie nieświadczenia pracy (zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy), to pracodawca nie może pracownika zobowiązać do wykorzystania urlopu w tym okresie (por. K. Rączka [w:] M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka Kodeks pracy. Komentarz, wersja elektroniczna LexPolonica, tezy do art. 167^1 k.p., A. Musiała: Glosa do wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 21 czerwca 2005 r., III APa 48/05, OSA 2007 nr 11, s. 85). Wreszcie może mieć miejsce faktyczne jednostronne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy, niemające oparcia ani w ustawie, ani w porozumieniu zawartym pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. W wyroku z 4 marca 2009 r., II PK 202/08 (OSNP 2010 nr 19-20, poz. 231), Sąd Najwyższy stwierdził, że stan taki jest niezgodny z prawem, a jednostronne, bezpodstawne zwolnienie pracownika z obowiązku wykonywania pracy w okresie trwającego stosunku pracy może być w każdym czasie odwołane przez pracodawcę przez wezwanie pracownika do podjęcia i świadczenia pracy - w ten sposób dochodzi do przywrócenia stanu zgodnego z prawem. W przypadku takiego wezwania do podjęcia i świadczenia pracy pracownik ma obowiązek stawienia się w pracy, a pracodawca może następnie na podstawie art. 167^1 k.p. udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego, zaś pracownik ma obowiązek wykorzystania tego urlopu.

Udzielenie pracownikowi urlopu w okresie wypowiedzenia polega na zwolnieniu pracownika z obowiązku wykonywania pracy w tym czasie (zwolnienie urlopowe), jednak cel tego zwolnienia jest w tym przypadku wyraźnie określony - jest nim wypoczynek pracownika. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik może być również zwolniony z obowiązku wykonywania pracy (na zasadzie zawartego przez strony porozumienia, co oznacza, że pracownik musi wyrazić zgodę - choćby dorozumianą, przez każde swoje zachowanie poddające się ocenie według art. 60 k.c. - na zwolnienie go od obowiązku wykonywania pracy). Jest to sytuacja zasadniczo odmienna od udzielenia pracownikowi w okresie wypowiedzenia urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167^1 k.p. W obydwu wypadkach pracownik jest zwolniony z obowiązku wykonywania pracy, nie musi także pozostawać w gotowości do pracy. Inny jest jednak cel obu tych rodzajów zwolnień od pracy. W przypadku zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy (na zasadzie porozumienia stron umowy o pracę, a więc za zgodą pracownika) celem tym jest odsunięcie pracownika od pracy z powodu braku możliwości zatrudnienia go albo szkodliwości dla pracodawcy świadczenia przez niego pracy w tym czasie. W odróżnieniu od stosunku pracy z powołania, w którym zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia wynika bezpośrednio z ustawy, w umownym stosunku pracy pracownik powinien w zasadzie wyrazić zgodę na zwolnienie go z obowiązku wykonywania pracy. Dlatego też, aby odróżnić urlop wypoczynkowy udzielony pracownikowi na podstawie art. 167^1 k.p. od innego zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę (z innych przyczyn niż zwolnienie urlopowe), pracodawca powinien wyraźnie udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego przez określenie jego granic czasowych (od konkretnego dnia do innego dnia), a jeżeli wcześniej zawarł z pracownikiem porozumienie (choćby dorozumiane) co do zwolnienia go z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, powinien uzyskać zgodę pracownika (która również może być wyrażona w sposób dorozumiany, musi być jednak jednoznaczna i nie budzić wątpliwości) na jego rezygnację z uzgodnionego wcześniej przez strony zwolnienia od obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z innych przyczyn na rzecz udzielenia mu w tym okresie urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167^1 k.p." Pogląd powyższy sąd orzekający w całej rozciągłości podziela.

Z uwagi na fakt , iż pozwany nie udzielił skutecznie w okresie wypowiedzenia urlopu wypoczynkowego powodowi , co więcej nie posiadał nawet wiedzy, co do tego , ile dni urlopu powód ma do wykorzystania , powodowi przysługuje prawo do ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy.

Art. 171. § 1 kodeksu pracy stanowi , iż w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Zasady obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy doprecyzowane są w rozporzadzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r.w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.(Dz. U. z dnia 9 stycznia 1997 r.)

§ 14. Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19.

§ 15. Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu.

§ 18.[13] Ekwiwalent za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy oblicza się:

1)dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń ustalonych na podstawie § 15-17 przez współczynnik, o którym mowa w § 19, a następnie,

2) [14] dzieląc tak otrzymany ekwiwalent za jeden dzień urlopu przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika, a następnie,

3)mnożąc tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

§ 19. 1. Współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu za 1 dzień urlopu ustala się odrębnie w każdym roku kalendarzowym i stosuje przy obliczaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w ciągu tego roku kalendarzowego.

2. [15] Współczynnik ustala się, odejmując od liczby dni w danym roku kalendarzowym łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a otrzymany wynik dzieli się przez 12.

3. [16] Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wartość współczynnika, ustaloną zgodnie z ust. 2, obniża się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.

Przechodząc do wyliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy naleznego powodowi za okres zatrudnienia sąd przyjął, iż powód zatrudniony był od 16 06 2014r. do 31 03 2015r. Wymiar rocznego urlopu powoda wynosi 20 dni .

Za rok 2014- 20 x 4/12 miesięcy x ½ etatu = 3,3 dni = 4 po zaokrągleniu do pełnego dnia

Za rok 2014 -20x 3/12miesięcy x 1 etat =5 dni

Za rok 2015 20 x 3/12 miesiące = 5

Razem powodowi przysługiwało 14 dni urlopu , wykorzystał 1 dzień 10 11 2014r. , przysługuje ekwiwalent za 13 dni .

Powód posiadal wynagrodzenie w stawce stałej miesięcznej 7 000 zł : wspólczynnik 21 = 333, 33 zł za 1 dzień urlopu

333, 33 zł x 13 = 4 333, 33 zł – ekwiwalent za urlop

Z powyższych względów orzeczono o ekwiwalencie za urlop wypoczynkowy na mocy art. 171 k.p. w zw. Z powołanymi powyżej przepisami rozporządzenia . O odsetkach orzeczono na mocy art. 481 kc w zw. Z art. 300 kp

Przechodząc do rozważań w zakresie ustalenia , czy powodowi przysługuje odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy , wskazać należy , iż w dniu 26 09 2014r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z treścią § 3 umowy , pracownik po ustaniu stosunku pracy zobowiązuje się nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalnosci prowadzonej przez pracodawce . Zgodnie z § 4 umowy zakaz konkurencji określony w § 3 umowy będzie obowiązywać pracownika przez okres 3 miesiecy od dnia ustania stosunku pracy. Stosownie do § 5 umowy pracownikowi przysługuje przez okres trwania zakazu konkurencji określonego w § 3 umowy , odszkodowanie w wysokości 50 % wynagrodzenia

otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Odszkodowanie mialo być wypłacane w równych miesięcznych ratach , płatnych w ostatnim dniu roboczym każdego miesiaca kalendarzowego trwania zakazu. Zgodnie z § 7 umowy w razie wcześniejszego ustania przyczyn uzasadniających istnienie zakazu określonego w § 3 umowy , o czym pracodawca zobowiązuje się zawiadomić pracownika , umowa wygasa i strony od tego momentu zwolnione sa z wzajemnych świadczeń .

§8 umowy stanowi natomiast , iż wszelkie zmiany umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem niewazności.

Art. 101[1]. § 1 kodeksu pracy stanowi , iż w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).

§ 2. Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym.

Art. 101[2]. § 1. Przepis art. 101^1 § 1 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.

§ 2. Zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

§ 3. Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, 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. W razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Art. 101 [3] . Umowy, o których mowa w art. 101 [1] § 1 i w art. 101 [2] § 1, wymagają pod rygorem nieważności formy pisemnej.

„ Jest to umowa znajdująca się na granicy między prawem pracy a prawem cywilnym. Z prawem pracy łączą ją względy formalne - jest uregulowana w kodeksie pracy, zaś o odszkodowaniu dla byłego pracownika orzeka sąd pracy (§ 3) - a także okoliczności merytoryczne, jako że jest ona zawierana przez pracodawcę z pracownikiem (§ 1), a jej przedmiotem jest zakaz konkurencji z uwagi na szczególnie ważne informacje, które pracownik uzyskał w czasie trwania stosunku pracy. Elementów cywilnoprawnych można dopatrzyć się w tym, że dotyczy ona obowiązków stron już po ustaniu stosunku pracy, a także w ponoszeniu przez byłego pracownika odpowiedzialności według kodeksu cywilnego (bo § 1 nie odsyła do art. 101^1 § 2 przewidującego odpowiedzialność na zasadach określonych w kodeksie pracy). Także przedawnienie roszczeń pracodawcy podlega regulacji prawa cywilnego, gdyż art. 291 § 2^1 k.p. pomija odpowiedzialność z omawianego artykułu. Oceniając charakter tej umowy, SN stwierdził, że jest ona umową prawa pracy, odrębną od umowy o pracę, tak np. wyrok z dnia 2 marca 2003 r., I PK 453/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 331 i powołane niżej wyroki w uw. 1a – I PK 80/04, w uw. 4.5 – I PK 591/02 oraz w uw. 11 – II PK 345/04. Komentowana umowa może zatem być uznana za ***klauzulę autonomiczną*** stosunku pracy, zob. uw. 10a do art. 29. Sprawa nie jest jednak przesądzona, bo w wyroku z dnia 11 lutego 2015 r., I PK 123/14, niepubl., oraz w uchwale z dnia 6 maja 2015 r., III PZP 2/15, niepubl., SN uznał, że art. 23^1 § 1 nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji z art. 101^2, gdyż nie jest ona elementem stosunku pracy.

Kodeks nie przewiduje możliwości jej wypowiedzenia.

Strony mogą w umowie przewidzieć dopuszczalność wypowiedzenia tej umowy przez byłego pracodawcę na podstawie zasady wolności umów (art. 353^1 k.c.). We wcześniejszym orzecznictwie przyjmowano, że strony muszą określić okoliczności, w których jest to dopuszczalne (wyrok SN z dnia 26 lutego 2006 r., I PK 139/02, OSNP 2004, nr 14, poz. 241). W późniejszym orzecznictwie SN odstąpił od tego wymogu (tak uzasadnienie wyroku z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 322/10, LEX nr 1055023, i wyrok z dnia 16 czerwca 2011 r., III BP 2/11, OSNP 2012, nr 13-14, poz. 174). W drugim z powołanych wyroków, poza potwierdzeniem braku obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia, SN przyjął, że stosowanie okresu wypowiedzenia jest niezbędne tylko wtedy, gdy strony go ustanowią w umowie o zakazie konkurencji. ***Dopuszczalność wprowadzenia w umowie, o której mowa w art. 101^2, postanowienia uprawniającego pracodawcę do jej jednostronnego rozwiązania potwierdził SN w wyroku z dnia 22 czerwca 2012 r., I PK 237/11, LEX nr 1228851.*** Stwierdził, że przyczyna tego rozwiązania może być w umowie sformułowana w sposób ogólny, co nie podlega weryfikacji sądowej. W sprawie umowa stanowiła, że jej rozwiązanie może nastąpić w razie "ustania przyczyn uzasadniających istnienie zakazu konkurencji".Według wyroku SN z dnia 12 marca 2014 r., II PK 151/13, OSNP 2015, nr 6, poz. 75, możliwość wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy musi wyraźnie wynikać z tej umowy.

W wyroku z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 118/05, OSNP 2006, nr 23-24, poz. 349, SN stwierdził, że: "1. Jednostronne zastrzeżenie przez pracodawcę możliwości skrócenia umówionego okresu zakazu konkurencji i skorzystanie z tego uprawnienia nie prowadzi do wcześniejszego wygaśnięcia umowy i uwolnienia go od obowiązku zapłaty odszkodowania. 2. Pracownik ma prawo do odszkodowania, mimo zwolnienia go przez pracodawcę z obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej, tylko wówczas, gdy nie podejmuje takiej działalności".

Umowa może być rozwiązana lub zmieniona w każdej chwili oświadczeniami woli stron. Także w tym przypadku ma zastosowanie sankcja nieważności (art. 101^3 k.p. w zw. z art. 77 k.c.). Jak trafnie przyjął SN w wyroku z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 591/02, OSNP 2004, nr 20, poz. 349, do zmiany warunków umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101^2) nie ma zastosowania art. 42 k.p. Zdaniem SN (wyrok z dnia 27 października 2004 r., I PK 688/03, OSNP 2005, nr 12, poz. 169) po powołaniu pracownika do zarządu spółki handlowej nie jest wymagane ponowne zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ani też jej potwierdzenie przez radę nadzorczą lub pełnomocnika ustanowionego uchwałą walnego zgromadzenia. W czasie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji przepis art. 101^2 § 2 k.p. przewiduje ***dwie sytuacje***, w których przestaje obowiązywać zakaz konkurencji i były pracownik może podjąć działalność objętą umową o zakazie konkurencji, mimo iż umowa obowiązuje w dalszym ciągu. Jak trafnie przyjął SN w wyroku z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 217, ustanie obowiązywania zakazu konkurencji (art. 101^2 § 2) dotyczy tylko zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania.Pogląd ten potwierdza uchwała SN z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNAPiUS 2002, nr 7, poz. 155, zgodnie z którą: ***"W razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta, a pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie (art. 101^2 § 2)".Pierwsza*** z tych sytuacji jest określona jako "ustanie przyczyn uzasadniających zakaz". Może to dotyczyć całej działalności objętej zakazem lub jej części (wówczas dopuszczalne jest prowadzenie działalności w tej części). Były pracownik ma wówczas wybór między podjęciem dotąd zakazanej działalności i łączącą się z tym utratą prawa do dalszych rat odszkodowania z art. 101^2 § 3 k.p. a niepodjęciem tej działalności i pobieraniem odszkodowania.

Były pracodawca nie może uwolnić się od zobowiązania zapłaty odszkodowania, twierdząc, że byłego pracownika przestał obowiązywać zakaz konkurencji. Gdyby tak było, to traciłoby sens zawieranie umowy na czas określony. Strony umowy szacują, jak długo zakaz może być aktualny, a jeżeli były pracodawca zgodzi się na zbyt długi okres, ponosi tego konsekwencje. Jak trafnie

przyjął SN w tezie 1 wyroku z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 6/01, OSNP 2004, nr 5, poz. 84, przepis art. 495 § 1 k.c. nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji uregulowanej w art. 101^2 k.p. i nie może stanowić podstawy prawnej dla zwolnienia się pracodawcy z obowiązku wypłaty byłemu pracownikowi odszkodowania także wtedy, gdy ustały przyczyny uzasadniające taki zakaz. Również w wyroku z dnia 3 lutego 2002 r., I PKN 873/00, OSNP 2004, nr 4, poz. 59, stwierdzono, że wystąpienie okoliczności uzasadniających wygaśnięcie zakazu konkurencji (art. 101^2 § 2 k.p.) nie wyłącza obowiązku zapłaty pracownikowi odszkodowania. ***Drugą*** sytuacją powodującą ustanie obowiązywania zakazu konkurencji jest "niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania". Także wówczas były pracownik ma prawo wyboru między podjęciem działalności dotąd zakazanej i utratą prawa do odszkodowania a dochodzeniem zapłaty odszkodowania i niepodejmowaniem działalności objętej zakazem. Pracodawcę, który zawarł z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji, obciąża wzajemne zobowiązanie do zapłaty uzgodnionego odszkodowania także wtedy, gdy po ustaniu stosunku pracy nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika (wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 121/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 342). Jak wynika z wyroku SN z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 731/99, OSNAPiUS 2002, nr 2, poz. 41, krótki okres zatrudnienia i wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika, którego z pracodawcą wiąże klauzula konkurencyjna (art. 101^2 § 1), nie stanowi przyczyny ustania obowiązywania zakazu konkurencji przed upływem umówionego terminu (art. 101^2 § 2). Umowne odszkodowanie ryczałtowe przysługujące pracownikowi przez uzgodniony okres obowiązywania zakazu konkurencji ma charakter wypłaty gwarancyjnej i wymaga jedynie wykazania, że pracownik powstrzymał się od działalności konkurencyjnej. Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 27 maja 2009 r., II PK 300/08, OSNP 2011, nr 1-2, poz. 9, opóźnienie wypłaty odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może oznaczać "niewywiązanie się" z obowiązku wypłaty odszkodowania w rozumieniu art. 101^2 § 2 k.p., powodujące ustanie zakazu konkurencji.- Komentarz Kazimierza Jaśkowskiego do art. 101^1 k.p.' art.101^2 k.p.

Por. też ***Uchwała*** Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r. , sygn. Akt ***III ZP 7/01 : „***W razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta, a pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie (art. 101^2 § 2 KP).”OSNP 2002/7/155, Biul.SN 2001/4/2, ***„ Były pracodawca nie może uwolnić się od zobowiązania zapłaty odszkodowania twierdząc, iż byłego pracownika przestał obowiązywać zakaz konkurencji w związku z tym, że ustały przyczyny uzasadniające taki zakaz. Przyjęcie takiego założenia oznaczałoby, że pozbawione sensu byłoby zawieranie umów o zakazie konkurencji na czas określony, skoro w każdym czasie mogłoby się okazać, że pracodawca może jednostronnie zwolnić się z obowiązku wypłaty odszkodowania. Tymczasem, zgodnie z art. 101^2 § 1 KP, umowa o zakazie konkurencji musi określać okres jej obowiązywania***. Strony umowy powinny, w wyniku rozsądnego rozważenia swoich uzasadnionych interesów, przewidzieć, jak długo zakaz konkurencji może być aktualny. Jeżeli pracodawca zaproponuje pracownikowi zbyt długi okres zakazu konkurencji w stosunku do rzeczywistej potrzeby ochrony swoich interesów, to powinien ponieść finansowe konsekwencje swojej decyzji. Jak słusznie stwierdził Sąd Najwyższy we wcześniejszych orzeczeniach, pracodawcę, który zawarł z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji, obciąża wzajemne zobowiązanie do zapłaty uzgodnionego odszkodowania także wówczas, gdy po ustaniu stosunku pracy nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 1998 r., I PKN 121/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 342)….Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy ustanawiany jest w interesie, ale też na ryzyko pracodawcy. Takie ryzyko pracodawcy w związku z możliwością ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji (np. w razie trwałego zaprzestania określonego rodzaju działalności przez pracodawcę albo gdy posiadane przez pracownika wiadomości, które miał zachować w tajemnicy, utracą cechę szczególnie ważnych, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę) może być minimalizowane bądź przez możliwość ograniczenia jego odpowiedzialności odszkodowawczej i ustalenia minimalnego poziomu odszkodowania w odniesieniu do wynagrodzenia pobranego przez pracownika w okresie zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2001 r., I PKN 315/00, nie publikowany), bądź przez inne przewidziane bezpośrednio w umowie sposoby. W grę mogą wchodzić zastrzeżenia umowne, których wprowadzenie do treści umowy o zakazie

konkurencji po ustaniu zatrudnienia pozwoliłoby na uwolnienie pracodawcy od obowiązku wypłaty odszkodowania, gdy zawarty w klauzuli konkurencyjnej zakaz utracił dla niego znaczenie, takie jak umowne prawo odstąpienia, możliwość wypowiedzenia klauzuli konkurencyjnej lub zobowiązanie się pracodawcy do wypłaty odszkodowania pod pewnymi warunkami. Tego rodzaju umowne sposoby złagodzenia obciążającego byłego pracodawcę z mocy art. 101^2 § 2 KP obowiązku wypłaty odszkodowania nawet w razie ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji nie mieszczą się jednak w treści tego przepisu.

Zmiana stosunków może - jeżeli nie zastrzeżono w umowie prawa odstąpienia od niej albo możliwości jej wypowiedzenia przez byłego pracodawcę - spowodować zawarcie przez strony nowej umowy (aneksu do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy), w której były pracownik zostanie zwolniony z zakazu konkurencji a były pracodawca z obowiązku wypłaty odszkodowania. Taka umowa jest zawsze możliwa zgodnie z zasadą swobody umów (art. 353^1 KC), która może być odniesiona nie tylko do zawarcia umowy, ale także do zmiany jej treści oraz jej ustania. Jeżeli jednak strony umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie zawarły w jej treści postanowień przewidujących możliwość uwolnienia się przez pracodawcę z obowiązku wypłaty odszkodowania w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz, to bezpośrednio przepis art. 1012 § 2 KP na to nie pozwala.

Przytoczone argumenty prowadzą do wniosku, że jednostronne oświadczenie pracodawcy o zwolnieniu pracownika od uzgodnionego w umowie zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wypłaty pracownikowi odszkodowania w okresie i wysokości wskazanej w zawartej przez strony umowie o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej….”

Sąd zważył, również biorąc pod uwagę powyższe rozważania, iż umowa o zakzaie konkurencji po ustanu stosunku pracy z dnia 26 09 2014r. była ważna , zawierała ona stosonie do treści Art. 101^2. § 1 k.p. okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, a ustalone odszkodowanie nalezne pracownikowi za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej nie jest 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. Zgodnie z art. Art. 101^3.k.p. Umowa zawarta była w formie pisemnej.

Natomiast jeżeli chodzi o § 7 umowy , zgodnie z którym w razie wcześniejszego ustania przyczyn uzasadniających istnienie zakazu określonego w § 3 umowy , o czym pracodawca zobowiązuje się zawiadomić pracownika , umowa wygasa i strony od tego momentu zwolnione sa z wzajemnych świadczeń – jest postanowieniem nieważnym , sprzecznym z art. 101^3 k.p. , albowiem umowa o zakazie konkurencji jest umowa dwustronna, do zawarcia i zmiany i rozwiązania której wymagana jest forma pisemna pod rygorem nieważności, stąd ustne zawiadomienie pracownika o ustaniu przyczyn uzasadniających zakaz , jak to miało miejsce w sprawie niniejszej jest nieskuteczne i nie rodzi w zadnym wypadku skutku w postaci zwolnienia się przez pracodawce z obowiązku zapłaty odszkodowania , co najwyżej może skutkowac zwolnieniem pracownika z zakazu konkurencji . Postanowienie to sprzeczne jest również z §8 umowy , który stanowi , iż wszelkie zmiany umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem niewazności.

A zatem pozwany pracodawca obowiazany jest do zapłaty odszkodowania za cały okres trwania zakazu konkurencji w ratach wskazanych w umowie na mocy art. 101^2 k.p. i odszkdowanie to zasądzono w punkcie I wyroku , o odsetkach orzeczono na mocy art. 481k.c. w zw. Z art. 300 k.p.

W pozostałej czesci głównie nieprawidłowo zawyżonego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy powództwo i za poszczególne dni nieprawidłowo wskazanych dat wymagalności roszczeń co do odsetek należało oddalić - o czym orzeczono w pkt II wyroku .

W punkcie III odstąpiono od obciążania powoda kosztami procesu na rzecz strony pozwanej na mocy art. 102 k.p. albowiem powód przegrał tylko w nieznacznej części.

W punkcie IV Sąd orzekł o kosztach sądowych , obciążając nimi pozwanego zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) i na mocy art. 113 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 96 pkt 4 tej ustawy obciązyl tymi kosztami stronę pozwaną z uwagi na zwolnienie ustawowe powoda .

Jednocześnie Sąd na podstawie art. 477^2 § 1 k.p.c. orzekł w pkt V wyroku o rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczeniu w pkt I do jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda z urzędu .

Ponadto wskazać należy , iż w niniejszej sprawie brak podstaw do twierdzenia , iż powód dochodząc roszczeń wskazanych w pozwie dopuścił się nadużycia prawa albo , aby żądania powoda sprzeczne były z zasadami współżycia społecznego , wbrew twierdzeniom strony pozwanej.