

UZASADNIENIE

Ł. J. w pozwie złożonym w dniu 06.08.2022 r., skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w K. wniósł o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 15.000,00 zł tytułem odszkodowania w związku z tym, iż rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 18.07.2022 r. zostało dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę.

W uzasadnieniu tego pozwu Ł. J. podniósł, że był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 01.06.2016 r., ostatnio na stanowisku Kierownik Zakładu Produkcyjnego (od dnia 01.11.2021 r.). W dalszej kolejności wskazał, iż w dniu 09.04.2018 r. zawarł z pracodawcą umowę o zakazie konkurencji, na mocy której zobowiązał się do nieprowadzenia jakiegokolwiek działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, a po zawarciu aneksu z dnia 25.10.2021 r. pracodawca wręczył mu do podpisania kolejną umowę o zakazie konkurencji z dnia 01.11.2021 r., sprzeczną w treści z umową z dnia 09.04.2018 r., ale też adekwatną do powierzonego aneksem do umowy zajmowanego stanowiska. W ocenie powoda późniejsza umowa zastąpiła zatem umowę pierwotną, tym niemniej z niezrozumiałych dla niego przyczyn pozwany uznał za wiążącą umowę zawartą w 2018 r. i jej postanowienia za przyczynę do rozwiązania z nim stosunku pracy. Dalej powód wywodził, że pracodawca w dniu 31.05.2022 r. wypowiedział mu umowę o pracę za 3-miesięcznym wypowiedzeniem, a w trakcie biegu terminu wypowiedzenia pismem z dnia 18.07.2022 r. pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków – naruszenia zakazu konkurencji polegającego na udostępnieniu na portalu F. postu podmiotu działającego pod nazwą (...) Pizza N. o trwającej rekrutacji pracowników, co w ocenie pozwanego stanowić ma działalność konkurencyjną wobec pracodawcy. Powód twierdził, iż przez zakaz konkurencji ustawa rozumie zobowiązanie się pracownika w drodze umowy z pracodawcą, że nie podejmie prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz nie podejmie zatrudnienia w ramach stosunku pracy lub innego stosunku prawnego u podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy, deklarując, iż działalności takiej nie podjął, nie świadczy pracy na rzecz tego podmiotu, nie zarządza nim, nie prowadzi działalności gospodarczej w zakresie zbieżnym z działalnością pracodawcy. Powód wskazał również, że obowiązująca go umowa o zakazie konkurencji dotyczyła zajmowanego stanowiska – Kierownik Zakładu Produkcyjnego i brak jest jakiegokolwiek związku pomiędzy działalnością zakładu produkcyjnego, a działalnością restauracyjną podmiotu prowadzącego działalność pod nazwą (...) Pizza N.. Zarzucał, że pozwany jako podstawę rozwiązania z nim stosunku pracy wskazał niewiązącą go umowę o zakazie konkurencji, gdyż umowa z dnia 09.04.2018 r. przestała obowiązywać w momencie zawarcia kolejnej umowy o zakazie konkurencji po zmianie jego stanowiska pracy. Zdaniem powoda nie naruszył on również przedmiotowego zakazu konkurencji, udostępniając swoim znajomym ogłoszenia o pracę innego podmiotu, w którym sam w żadnej mierze nie jest zatrudniony (k. 3-6).

(...) Sp. z o.o. w K. w odpowiedzi na ten pozew, złożonej w dniu 31.10.2022 r. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu tej odpowiedzi na pozew (...) Sp. z o.o. w K. wskazała, iż rzeczywiście strony miały zawarte dwie umowy o zakazie konkurencji, jednakże być może zastosowana forma, zamiast rozszerzenia zakresu w treści pierwotnej umowy nie była do końca poprawną formą. Wywodziła, że umowy te należy odczytywać łącznie i traktować je jako jeden dokument i z tego też względu w treści wypowiedzenia przywołano pierwszą umowę jako umowę bazową, zaś kolejna umowa wyłącznie ją uzupełniała. Twierdziła, że nie zmienia to jednak faktu, iż intencją stron było zawiązanie bardzo mocnego stosunku, ponieważ spółka traktuje go jako pracownika szczególnie cennego i w związku z tym nie chce, aby po zakończeniu współpracy pracował on dla podmiotu konkurencyjnego. Pozwana podniosła, iż powzięła informację o tym, że powód publikuje za pomocą swojego profilu na F. materiały promocyjne dotyczące nowo otwieranej restauracji (...) oraz powzięła także informacje, iż powód informował współpracowników, że pomaga tworzyć tą restaurację i będzie w niej następnie pracował. Zdaniem pozwanej, powód wręcz obnosił się z tą informacją, dlatego też spółka nie mogła pozostać obojętna, albowiem zachowanie Ł. J. naruszało w sposób jawny interesy spółki.

Pozwana podkreśliła, że powód jako osoba, która była niegdyś menadżerem restauracji, promował inny podmiot o bardzo zbliżonym profilu działania, a co więcej powstała bardzo duża obawa, że będzie on chciał dodatkowo przejąć pracowników do nowo otwieranego podmiotu. Pozwana wywodziła dalej, że sieć restauracji (...), w której działa również spółka, w sposób szczególny chroni stosowane receptury dostawców, albowiem stanowi sieć restauracji serwujących pizzę włoską marki premium, dlatego też nie można jej porównywać do typowej pizzerii, zaś przywołany podmiot (...) Pizza N. w swojej filozofii działania przyjął również zbliżoną strategię, gdyż jest to pizza premium, przyrządzana z włoskich składników i dlatego podmiot ten stanowi tożsamy krąg odbiorców oraz realnie zagraża interesom pracodawcy, zwłaszcza że w K. nie ma więcej tego typu restauracji. Pozwany wywodził dalej, iż zachowanie powoda bardzo zbulwersowało pracowników innych restauracji zrzeszonych w sieć franczyzową, a jego wpisy spotkały się z bardzo żywą reakcją, dlatego tak istotna dla funkcjonowania restauracji w K. osoba promuje inny podmiot, a brak jakiegokolwiek reakcji po stronie pracodawcy oznaczałoby, iż sieć toleruje takie zachowania. Pozwana podkreśliła także, iż po zwolnieniu powoda w mediach społecznościowych podmiotu konkurencyjnego wskazano wprost, że jest on częścią zespołu, co tylko potwierdza, że już wcześniej współpracował przy otwieraniu tej restauracji. Zdaniem pozwanej, skoro powód promował podmiot konkurencyjny, to musiał mieć żywy interes w tym fakcie, za którym stał fakt nawiązania współpracy – najpewniej formalna umowa została zawarta już po rozwiązaniu umowy o pracę, co nie zmienia faktu, że musiał on być już wówczas wcześniej dogadany i wspierać W. L. – właściciela restauracji (...) w procesie otwierania tej restauracji, a tym samym doszło do naruszenia zakazu konkurencji, co czyni powództwo bezzasadnym (k. 25-26).

W dalszym toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie i wywodziły jak dotychczas.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Ł. J. był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w K. od 01.06.2016 r. do 18.07.2022 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pozwany pracodawca prowadzi sieć restauracji (...), która jest również działalnością franczyzową. Powód świadczył pracę w restauracji (...) w K.. T. S. prowadzi działalność restauracyjną w zakresie włoskiej pizzy oraz dodatkowo serwuje inne dania włoskie, m.in. lasagne bolońską.

W okresie zatrudnienia w pozwanej spółce (...) świadczył pracę na różnych stanowiskach, a mianowicie: od 01.06.2016 r. do 31.10.2017 r. jako P., od 01.11.2017 r. do 31.10.2021 r. jako Manager Restauracji oraz od 01.11.2021 r. do 18.07.2022 r. jako Kierownik Zakładu Produkcyjnego. Bezpośrednim przełożonym powoda był S. U.. W związku z zajmowanymi stanowiskami u pozwanego pracodawcy Ł. J. posiadał pełną wiedzę zarówno co do kuchni, jak i od strony organizacyjnej. Powód dysponuje również certyfikatem P. i posiada pełną wiedzę na temat wypieków pizzy każdego rodzaju, a pracodawca zapewnił mu szkolenie w zakresie włoskiej pizzy, prowadzone przez Mistrza W..

W dniu 09.04.2018 r. Ł. J. zawarł z (...) Sp. z o.o. w K. dodatkowo umowę o zakazie konkurencji. Zgodnie z treścią powyższej umowy, w okresie od 09.04.2018 r. do końca obowiązywania umowy o pracę, jak również w okresie 6 miesięcy od daty jej rozwiązania z jakiegokolwiek przyczyny lub wygaśnięcia na skutek upływu czasu na jaki została zawarta, powód nie mógł bez pisemnej zgody pracodawcy prowadzić jakiegokolwiek działalności konkurencyjnej na terytorium Polski. Zakaz ten obejmował w szczególności: świadczenie pracy na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec spółki na podstawie umowy o pracę, zlecenia, umowy o dzieło lub też na podstawie jakiegokolwiek innej umowy o podobnym lub zbliżonym charakterze; prowadzenie przedsiębiorstwa we własnym imieniu lub za pośrednictwem osoby trzeciej; uczestniczenie w podmiotach prowadzących działalność konkurencyjną wobec Spółki jako wspólnik, członek ich organów zarządzających lub nadzorczych (§ 1).

Powód na mocy powyższej umowy bezterminowo zobowiązał się także do zachowania w tajemnicy wszelkich poufnych informacji, o których dowiedział się w związku z wykonywaniem powierzonych mu obowiązków pracowniczych, a których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jako informacje poufne pozwany zdefiniował receptury i technologię produkcji pizzy włoskiej oraz innych dań z menu pracodawcy oraz dane ekonomiczne i finansowe pracodawcy (§ 2). Ponadto po zakończeniu umowy o pracę między stronami pracownikowi przysługiwało przez okres

trwania zakazu konkurencji odszkodowanie miesięczne w wysokości 25 % średniego miesięcznego wynagrodzenia, płatne ostatniego dnia każdego miesiąca trwania zakazu. Pracodawca miał jednakże prawo zwolnić pracownika z zakazu konkurencji w przeciągu 6 miesięcy od daty zakończenia w współpracy, jednak w takim przypadku pracodawca nie miał obowiązku wypłaty odszkodowania (§ 3).

W powyższej umowie o zakazie konkurencji zawarto także, iż w przypadku naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji, zarówno w okresie obowiązywania umowy o pracę, jak również po jej rozwiązaniu, pracodawca będzie upoważniony w szczególności do: rozwiązania przez pracodawcę umowy z pracownikiem bez wypowiedzenia w trybie natychmiastowym z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych; naliczenia przez pracodawcę od pracownika kary umownej w wysokości 7-krotności średniego, miesięcznego wynagrodzenia pracownika, przy czym prawo do żądania zapłaty kary umownej nie wyłącza prawa do dochodzenia odszkodowania na zasadach ogólnych przewyższającego wysokość kary umownej, aż do pełnej wysokości szkody (§ 4).

Następnie po zawarciu aneksu do umowy o pracę między stronami z dnia 25.10.2021 r., pozwany wręczył powodowi do podpisania kolejną umowę o zakazie konkurencji, datowaną na dzień 01.06.2016 r. Treść tejże umowy była tożsama z umową zawartą w dniu 09.04.2018 r., z tą różnicą, iż w § 2 pkt 2 tejże umowy strony ustaliły, iż w okresie od 02.07.2021 r. do końca obowiązywania umowy o pracę, jak również w okresie 6 miesięcy od daty jej rozwiązania z jakiegokolwiek przyczyny lub wygaśnięcia na skutek upływu czasu na jaki została zawarta, pracownik nie może prowadzić jakiegokolwiek działalności konkurencyjnej na terytorium Polski. W pozostałym zaś zakresie treść tejże umowy pozostała bez zmian.

(...) Sp. z o.o. w K. w dniu 31.05.2022 r. sporządziła i wręczyła Ł. J. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31.08.2022 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy, następnie udzielił powodowi urlopu wypoczynkowego w okresie od 01.06.2022 r. do 05.07.2022 r. Ponadto pozwany po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia od dnia 06.07.2022 r. do dnia rozwiązania umowy o pracę, tj. do dnia 31.08.2022 r.

W tym czasie W. L. przygotowywał się do otworzenia restauracji (...) w K. i prace te były już na zaawansowanym etapie. Powód zaś będąc już w okresie wypowiedzenia umowy o pracę poszukiwał nowej pracy i gdy zobaczył ofertę nowo otwierającej się restauracji na portalu F., to zwrócił się w dniu 18.06.2022 r. do właściciela W. L. w wiadomości prywatnej na M. z zapytaniem, czy będzie jakaś rekrutacja na stanowisko P.. Po otrzymaniu odpowiedzi twierdzącej, powód poinformował W. L., iż jest jak najbardziej zainteresowany ofertą pracy. Poinformował go także, iż pracował w restauracji (...), jednakże dostał ofertę, która wiązała się z wyjazdem z K. i że poszukuje dalej pracy w tym zawodzie. Po zgłoszeniu się przez Ł. J., W. L. pozostawał z nim w kontakcie, który dotyczył przyszłych szkoleń. Powód rozmawiał z W. L. na temat jego pracy, jednakże nie podjęto jeszcze wtedy ostatecznej decyzji co do zatrudnienia powoda.

Po odbyciu rozmów z W. L., przebywając nadal w okresie wypowiedzenia oraz będąc zwolnionym z obowiązku świadczenia pracy dla pozwanej, Ł. J. zaczął wstawiać i udostępniać na swoim profilu portalu F. wpisy dotyczące budowy zaplecza kuchennego (...) Pizza N. w K.. Powód udostępnił także wpis powyższej pizzerii, prezentujący piec elektryczny, w którym po otwarciu restauracji mieli zamiar serwować pizzę. Powód udostępnił także na portalu F. wpis (...) Pizza N., w którym informowano o potrzebie zatrudnienia kelnerów/kelnerki, celem skompletowania pracowników na czas otwarcia, a także wpis na F., umieszczony przez stronę S. (...), w którym zawarto pozytywną recenzję pizzerii (...) Pizza N.. Te udostępnione przez powoda wpisy nie były uzgadniane z W. L., a W. L. nie zachęcał powoda do umieszczania postów dotyczących jego działalności restauracyjnej.

Ł. J. nie świadczył w tym czasie żadnej pracy dla (...) Pizza N. w K., pozostając w okresie wypowiedzenia umowy o pracę u pozwanego pracodawcy, ani też nie udostępniał temu podmiotowi informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Powód licząc na zatrudnienie pozostawał w kontakcie z W. L. oraz uzgadniał możliwe szkolenia, które należałoby przeprowadzić w restauracji.

W związku z tymi opublikowanymi przez powoda postami na portalu F. do pracodawcy zaczęli dzwonić franczyzobiorcy zarzucając, że powód na swoich social mediach publikował inną restaurację i promował ją będąc jeszcze pracownikiem pozwanej. Wyrażali oni również obawę, że może to wpłynąć na innych pracowników. Umieszczone wpisy przez powoda spowodowały także poruszenie wśród pracowników pozwanej. Pozwana spółka po powzięciu tych wiadomości uznała, że istniało ryzyko, że powód może zabrać pracowników, którzy pracowali z nim wcześniej u pozwanej.

W związku z tym (...) Sp. z o.o. w K. w dniu 18.07.2022 r. sporządziła oświadczenie o rozwiązaniu z Ł. J. umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Oświadczenie to zostało sporządzone na piśmie, zawierało przyczynę rozwiązania umowy o pracę oraz zawierało pouczenie o prawie do wniesienia odwołania do sądu pracy.

Jako przyczynę tego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca wskazał: „ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez Ł. J., polegające na naruszeniu zakazu konkurencji, wynikającego z umowy z dnia 09.04.2018 r. i w związku z tym art. 101¹⁻⁴ k.p., a przejawiającego się w szczególności promowaniem za pomocą mediów społecznościowych (portal F.) podmiotu konkurencyjnego (...) Pizza N., wspieraniu tego podmiotu w rekrutacji, publikowaniem za pomocą portali społecznościowych informacji o tym podmiocie. Zważywszy na okoliczność, że specyfika działalności jaką zamierza prowadzić podmiot konkurencyjny skierowany do tego samego kręgu odbiorców, pokrywający się z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy, wszelkie działania tego podmiotu naruszają podstawowe obowiązki pracownicze oraz zakaz konkurencji”.

Powyższe oświadczenie zostało nadane przez pozwaną przesyłką poleconą poprzez operatora pocztowego Poczta Polska na adres powoda. Przesyłka ta została odebrana przez powoda w dniu 20.07.2022 r.

W związku z tym stosunek pracy Ł. J. w (...) Sp. z o.o. w K. ustał z dniem 20.07.2022 r.

Pozwana wypłaciła powodowi odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji za miesiąc: lipiec 2022 r. w kwocie 851,20 zł oraz sierpień 2022 r. w kwocie 948,20 zł, natomiast zaprzestała dalszego wypłacania odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji z uwagi na przekonanie spółki, iż powód prowadzi działalność konkurencyjną.

Już po ustaniu stosunku pracy powoda na początku sierpnia 2022 r. z inicjatywy powoda, w jeszcze nie otworzonej restauracji (...) przeprowadzono szkolenie z obsługi pieca do pizzy neapolitańskiej. Powód wówczas również przyszedł i przyglądał się temu szkoleniu, jednakże w tym okresie jeszcze nie pracował u W. L.. Pizzeria ta miała już przewidzianą recepturę pizzy neapolitańskiej i została ona przedstawiona powodowi w trakcie tego szkolenia.

Z dniem 15.08.2022 r. W. L. rozpoczął prowadzenie restauracji (...) w K. przy ul. (...). Początkowo obsadzając stanowiska pracownicze zatrudnił na stanowisku P. M. M., który był studentem, natomiast powód został zatrudniony przez W. L. od dnia 01.09.2022 r. jako P. i zajmuje się on wytwarzaniem pizzy w tej restauracji.

Dowody: akta osobowe powoda, umowy o pracę powoda z dn. 31.05.2016 r. wraz z aneksem do umowy z dn. 25.10.2021 r. (k. 7-8), oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dn. 18.07.2022 r. (k. 9), zrzuty ekranu udostępnianych przez powoda wpisów na portalu F. (k. 27-31), korespondencja powoda z W. L. na portalu M. z dn. 18.06.2022 r. (k. 45-46), zeznania świadka W. L. (k. 47-48), zeznania świadka M. C. (k. 52-53), potwierdzenia operacji przelewu odszkodowań z tytułu zakazu konkurencji za lipiec i sierpień 2022 r. (k. 59-60), zeznania powoda Ł. J. (k. 61-62), zeznania Prezesa Zarządu pozwanej S. U. (k. 62-63).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie okoliczności bezspornych oraz dowodów ze wskazanych powyżej dokumentów, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała i które również w Sądzie nie wzbudziły żadnych wątpliwości co do ich autentyczności.

Sąd poczynił ustalenia stanu faktycznego również na podstawie zeznań świadków: W. L., M. C. oraz zeznań powoda Ł. J. i reprezentującego pozwaną S. U..

Z zeznań W. L. wynika, że jest pracodawcą powoda od 01.09.2022 r. i prowadzi restaurację (...) w K.. Podkreślił, iż powód w czerwcu 2022 r. zauważył profil jego restauracji i napisał, że jest zainteresowany współpracą, a gdy powód odezwał się do niego, to restauracja nie była jeszcze otwarta, ale prace były zaawansowane. Podał, że powód kontaktował się przede wszystkim co do przyszłych szkoleń i przyglądał się przebiegowi szkolenia odnośnie pieca do pizzy neapolitańskiej. Świadek wskazał, iż otworzył restaurację z dniem 15.08.2022 r., a powoda zatrudnił dopiero od września 2022 r. Wywodził także, iż w trakcie szkolenia odnośnie pieca powodowi została przedstawiona własna receptura pizzy neapolitańskiej.

Z kolei świadek M. C. zeznał, iż zajmuje stanowisko dyrektora operacyjnego pozwanej, a bezpośrednim przełożonym powoda był S. U.. Świadek podkreślił, iż powód początkowo dostał wypowiedzenie, a następnie zwolnienie dyscyplinarne. Stwierdził, iż do spółki zaczęli dzwonić franczyzobiorcy zaniepokojeni, że powód na swoich social mediach publikował inną restaurację i ją promował nadal będąc pracownikiem pozwanej. W dalszej kolejności zeznał, iż powód został poproszony, by nie publikować w social mediach, jednakże gdy okazało się to bezskuteczne, to podjęte zostały dalsze kroki realizowane przez S. U.. Świadek wywodził dalej, iż istniało ryzyko, znając realia rynkowe, że powód może zabrać pracowników, którzy z nim wcześniej pracowali. Podkreślił, że powód posiadał pełną wiedzę co do wypieku pizzy każdego rodzaju, a wiedza jaką posiadał powód mogła być wykorzystana w tej restauracji.

Z zeznań Ł. J. wynika okres jego zatrudnienia, zawarcie dwóch umów o zakazie konkurencji oraz zajmowane stanowiska w trakcie zatrudnienia. Powód wskazał, iż pierwszy kontakt z W. L. miał miejsce 18.06.2022 r., po tym jak zobaczył na portalu F., iż będzie on otwierał nową restaurację. Podkreślił także, że w tym okresie był w okresie wypowiedzenia i szukał nowej pracy. Powód podniósł, że nie wykorzystywał wiedzy z wcześniejszej pracy jako kucharz, a jako kierownik zakładu produkcyjnego miał bardzo wiele zadań i obowiązków.

Z kolei S. U. zeznał, iż jest prezesem pozwanej, a pierwszą decyzję o wypowiedzeniu umowy powodowi podjął w momencie, gdy postanowiono zlikwidować zakład produkcyjny (...) w K., jednakże w okresie wypowiedzenia postanowił zwolnić powoda dyscyplinarne, albowiem powód w trakcie okresu wypowiedzenia, będąc zwolnionym z obowiązku świadczenia pracy, zaczął promować konkurencyjną pizzerię, co zostało opublikowane w mediach społecznościowych. Wskazał, że czytali te wpisy franczyzobiorcy spółki i spowodowało to duże poruszenie wśród pracowników. W ocenie S. U. promowanie przez powoda działalności konkurencyjnej złamało postanowienia umowy o zakazie konkurencji. Wywodził dalej, że powód przeszedł w pozwanej firmie zaawansowane szkolenie w zakresie włoskiej pizzy, które prowadzone jest przez Mistrza W.. Podkreślił także, iż spółka nie wystąpiła o odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji, albowiem uznano, że zmiana trybu wypowiedzenia jest wystarczająca, zaś płatności z tytułu zakazu konkurencji zostały wstrzymane z uwagi na promowanie przez powoda działalności konkurencyjnej.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka W. L. oraz powoda Ł. J. w całości, albowiem są one stanowcze, wewnętrznie spójne, logiczne i wzajemnie zbieżne, a zatem przekonujące. Znajdują one również w pełni potwierdzenie w zgromadzonych innych dowodach w niniejszej sprawie. W ocenie Sądu, ich zeznania nie wzbudziły żadnych wątpliwości co do tego, iż mogliby oni świadczyć nieprawdę. Należy również wskazać, iż zeznania tychże osób nie zawierały sprzeczności co do okoliczności istotnych w sprawie, nadto tworzyły spójny i jednolity obraz okoliczności stanowiących podstawę stanu faktycznego. Mając na względzie powyższe zeznania te zasługują w pełni na przymiot wiarygodności.

Sąd dał wiarę także zeznaniom świadka M. C. i prezesa zarządu pozwanej S. U., ale jedynie w tej części, w jakiej ich zeznania są zgodne z innymi dowodami w sprawie, w szczególności odnośnie twierdzeń co do okresu zatrudnienia powoda oraz okoliczności rozwiązania z nim stosunku pracy i motywów pracodawcy oraz przyczyn braku żądania od powoda zapłaty kary z tytułu umowy o zakazie konkurencji. Sąd nie dał zaś wiary zeznaniom świadka M. C. w tej części, w której wskazywał, iż powód został poproszony o niepublikowanie treści w social mediach, albowiem okoliczności te nie zostały potwierdzone w żaden sposób przez S. U. w jego zeznaniach, a nadto wobec braku materiału dowodowego wskazującego na powyższą okoliczność, należało zeznania te w tejże części uznać za gołosłowne i bezpodstawne. Sąd nie dał także wiary zeznaniom S. U. w tej części, w której wskazywał, iż powód złamał postanowienia umowy o zakazie konkurencji, albowiem przedstawiały one jedynie treść oceną oraz subiektywną.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo Ł. J. należało uznać za zasadne i zasługujące na uwzględnienie.

Spór między stronami niniejszego postępowania dotyczył tego, czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodem nastąpiło zgodnie z przepisami regulującymi rozwiązywanie umów o pracę, czy też nie.

Zgodnie z art. 52 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (§ 1 pkt 1);

popęlnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (§ 1 pkt 2);

zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (§ 1 pkt 3).

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 (§ 2). Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni (§ 3).

Stosownie zaś do treści art. 56 § 1 k.p. pracownikowi z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie, przy czym o przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka Sąd, a w myśl art. 56 § 2 k.p. przepisy art. 45 § 2 i 3 k.p. stosuje się odpowiednio.

Zgodnie z treścią art. 58 k.p. odszkodowanie o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

W myśl art. 30 § 1 pkt 3 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia). Wymogi formalne tegoż rozwiązania umowy o pracę reguluje także art. 30 k.p. w § 3 – 5. Przepisy te stanowią, iż oświadczenie każdej ze stron o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem powinno nastąpić na piśmie (§ 3), przy czym w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy (§ 4), a ponadto w oświadczeniu tym powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

Wskazać należy, iż zdaniem Sądu, strona pozwana nie dopełniła wszystkich wskazanych powyżej wymogów w swoim oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z Ł. J.. Oświadczenie to zostało co prawda złożone na piśmie oraz zawierało pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy, a także strona pozwana wskazała również w tym oświadczeniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jednakże przyczyny te, w ocenie Sądu, były nierzeczywiste, czyli nieprawdziwe, a ponadto w formie opisanej przez pracodawcę nie stanowiły ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Niewątpliwie zaś naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok SN z dnia 10.05.2000 I PKN 641/99). Tym samym stwierdzić

należy, iż niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 56 k.p. Zważyć przy tym należy, iż podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które – zdaniem pracodawcy – uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z 2.09.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18, poz. 577).

Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż 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) (por. wyrok SN z dnia z dnia 1 października 1997 r. I PKN 315/97). Niedopuszczalne są więc również przyczyny enigmatyczne, bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę. Funkcją regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest bowiem to, aby pracownik dowiedział się od pracodawcy jaka jest przyczyna rozwiązania umowy o pracę.

Wskazać ponadto należy, iż wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 56 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

W stosunku do powoda jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwany pracodawca wskazał ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, tj. naruszenie zakazu konkurencji, wynikającego z umowy z dnia 09.04.2018 r. i w związku z tym art. 101¹⁻⁴ k.p., a przejawiającego się w szczególności promowaniem za pomocą mediów społecznościowych (portal F.) podmiotu konkurencyjnego (...) Pizza N., wspieraniu tego podmiotu w rekrutacji, publikowaniem za pomocą portali społecznościowych informacji o tym podmiocie.

W tym miejscu należy podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest przypadkiem szczególnym i nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Musi to być ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych i to ciężkie naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Podstawowe obowiązki pracownicze zostały skatalogowane w art. 100 k.p., chociaż w sposób niepełny, o czym świadczy użyty w § 2 tego przepisu zwrot „w szczególności”. Art. 100 k.p. określa przy tym pewną hierarchię obowiązków pracowniczych. Bezpośrednim nawiązaniem do art. 22 § 1 k.p. jest art. 100 § 1 k.p., który doprecyzowuje, że praca, do jakiej zobowiązał się pracownik, powinna być wykonywana sumiennie i starannie, a ponadto - skoro ma się ona odbywać pod kierownictwem pracodawcy - pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych. Wymienione w § 2 art. 100 k.p. szczegółowe obowiązki odnoszą się zaś do najważniejszych aspektów wykonywania zobowiązania pracowniczego.

Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie powinna uwzględniać stopień winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu: „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (por. wyrok SN z 9.03.2022 r., III PSKP 62/21, OSNP 2022, nr 12, poz. 117).

Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć. Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element

ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi (por. wyrok SN z 6.12.2018 r., II PK 233/17, LEX nr 2590753).

Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regulami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Ponadto wskazać należy, że pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 30 § 4 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 KP) po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (zob. wyrok SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 789).

Bezspornym w niniejszej sprawie było to, że Ł. J., pozostając w okresie wypowiedzenia umowy o pracę oraz będąc zwolnionym z obowiązku świadczenia pracy dla pozwanej, wstawił i udostępnił na swoim profilu portalu F. wpisy dotyczące budowy zaplecza kuchennego (...) Pizza N. w K.. Następnie powód udostępnił także wpis powyższej pizzerii, prezentujący piec elektryczny, w którym po otwarciu restauracji mieli zamiar serwować pizzę oraz wpis (...) Pizza N., w którym informowano o potrzebie zatrudnienia kelnerów/kelnerki, celem skompletowania pracowników na czas otwarcia. Ponadto powód udostępnił wpis na F., umieszczony przez stronę S. (...), w którym zawarto pozytywną recenzję pizzerii (...) Pizza N.. Niewątpliwie pozwana spółka świadczyła tożsamy katalog usług co (...) Pizza N. w K., co pozwala zakwalifikować tą działalność jako konkurencyjną.

Zauważyć również należy, iż strony niniejszego postępowania zawarły w dniach 09.04.2018 r. i 25.10.2021 r. umowy o zakazie konkurencji, z których treści wynikały de facto jednakowe obowiązki pracownika jako strony tychże umów. Wskazano mianowicie, iż do końca obowiązywania umowy o pracę, jak również w okresie 6 miesięcy od daty jej rozwiązania z jakiegokolwiek przyczyny lub wygaśnięcia na skutek upływu czasu na jaki została zawarta, powód nie może bez pisemnej zgody pracodawcy prowadzić jakiegokolwiek działalności konkurencyjnej na terytorium Polski. Zakaz ten obejmował w szczególności: świadczenie pracy na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec spółki na podstawie umowy o pracę, zlecenia, umowy o dzieło lub też na podstawie jakiegokolwiek innej umowy o podobnym lub zbliżonym charakterze; prowadzenie przedsiębiorstwa we własnym imieniu lub za pośrednictwem osoby trzeciej; uczestniczenie w podmiotach prowadzących działalność konkurencyjną wobec Spółki jako wspólnik, członek ich organów zarządzających lub nadzorczych. Ponadto zobowiązano powoda bezterminowo do zachowania w tajemnicy wszelkich poufnych danych przedsiębiorstwa.

Stosownie zaś do treści art. 101¹ § 1 k.p. 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).

Zgodnie natomiast z treścią art. 101² § 1 k.p. przepis art. 101¹ § 1 k.p. 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, przy czym w umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.

Zważyć należy, iż umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest w swojej istocie zobowiązaniem odrębnym rodzajowo od obowiązku powstrzymywania się przez pracownika od czynów nieuczciwej konkurencji. Strony bowiem same określają okres trwania umowy, warunki umowy i ewentualną możliwość jej wcześniejszego rozwiązania. Trzeba przy tym mieć na uwadze to, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia

jest umową z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego. Dotyczą jej normy włączone do obu gałęzi prawa, co skutkuje koniecznością oceny jej postanowień z punktu widzenia przepisów Kodeksu pracy oraz Kodeksu cywilnego o zobowiązaniach wzajemnych. Co istotne, należy podkreślić, iż obowiązkom wynikającym z umowy o zakazie konkurencji (art. 101¹ i art. 101² k.p.) uchybia jedynie taka działalność pracownika, która jest przez niego rzeczywiście prowadzona, adresowana jest do tego samego kręgu odbiorców, choćby częściowo pokrywa się z działalnością pracodawcy i realnie zagraża jego interesom (por. wyrok SN z 12.09.2008 r., I PK 27/08, OSNP 2010, nr 3-4, poz. 34).

Mając na uwadze powyższe wskazania, zdaniem Sądu, na podstawie analizy zgromadzonego materiału dowodowego należało uznać, iż przyczyna wskazana przez pracodawcę jest nieprawdziwa w tej części, z której wynika, iż powód udostępniając wpisy konkurencyjnej działalności na portalu F. złamał postanowienia umowy o zakazie konkurencji. Należy bowiem podkreślić, mając na uwadze przytoczone wyżej rozważania, iż Ł. J. nie prowadził w sposób rzeczywisty żadnej działalności, pokrywającej się z działalnością pracodawcy i realnie zagrażającej jego interesom.

Bezspornym bowiem jest, że w dniu 31.05.2022 r. powodowi wręczono wypowiedzenie umowy o pracę, którego przyczyną była likwidacja stanowiska pracy w związku z likwidacją zakładu produkcyjnego restauracji (...) w K. i w okresie biegu tego wypowiedzenia powód najpierw wykorzystywał na polecenie pracodawcy urlop wypoczynkowy, a w okresie od 06.07.2022 r. do końca okresu wypowiedzenia, tj. do 31.08.2022 r., był on zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Logicznym i zrozumiałym jest to, że chcąc zachować ciągłość zatrudnienia powód poszukiwał nowej pracy i po powzięciu informacji o nowo otwieranej restauracji (...) w K., skontaktował się on w dniu 18.06.2022 r. z właścicielem tej restauracji (...), zaś ze złożonej do akt sprawy jako dowód rozmowy na portalu M. wynikało, iż jedyną motywacją powoda było znalezienie nowej pracy po zakończeniu okresu wypowiedzenia w pozwanej spółce.

Godzi się również podkreślić, iż w ocenie Sądu ustalone w tej sprawie okoliczności faktyczne nie dały żadnych podstaw do twierdzenia, że powód miałby w okresie wypowiedzenia dokonanego przez pozwaną spółkę świadczyć jakąkolwiek pracę na rzecz (...) Pizza N. w K.. Rozmowy powoda z W. L. co do możliwych do przeprowadzenia szkoleń oraz udział powoda w sierpniu 2022 r. w szkoleniu z obsługą pieca miały miejsce już po rozwiązaniu z nim przez pozwaną umowy o pracę, a ponadto wtedy jeszcze nie było pewne, iż zostanie on zatrudniony przez W. L.. Te czynności powoda nie miały również charakteru aktywnego i rzeczywistego prowadzenia działalności konkurencyjnej.

Niewątpliwie również nie miało charakteru aktywnej i rzeczywistej działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy umieszczenie przez powoda wpisów na portalu F. odnośnie podmiotu konkurencyjnego, tj. informacji o wyposażeniu oraz rekrutacji do (...) Pizza N.. Godzi się wskazać, iż w okresie umieszczania tych wpisów powód nie był zatrudniony w (...) Pizza N. i nie uzgadniał udostępniania tych wpisów z właścicielem tejże dopiero powstającej restauracji (...). Nie zaistniał zatem zdaniem Sądu związek przyczynowy, który mógłby uzasadniać stwierdzenie, iż umieszczenie takich informacji było bezpośrednio powiązane z realizacją tego typu działalności przez powoda. Należy także wskazać, iż pracodawca w umowie o zakazie konkurencji nie zawarł jakiegokolwiek klauzuli umownej, która wyłączałaby uprawnienie powoda do umieszczania wpisów do publicznej wiadomości dotyczących podmiotach konkurencyjnych.

Pozwana słusznie wywodziła, iż umieszczanie wpisów promujących działalność konkurencyjną stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., czyli dbałości o dobro zakładu pracy. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż pracodawca może oczekiwać w trakcie stosunku pracy od pracownika, że nie będzie on przejawiał nielojalności i udostępniał treści korzystne dla konkurenta na rynku konsumenckim. Jednakże, w ocenie Sądu, nawet gdyby przyjąć, że powód swoim zachowaniem naruszył ten obowiązek, to naruszenie tego obowiązku przez powoda nie spełniało przesłanek ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, które mogłoby stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przede wszystkim bowiem nie zostały spełnione przesłanki istotnego stopnia winy oraz naruszenia interesów pracodawcy.

Należy bowiem podkreślić, iż powód w tym okresie nie świadczył już aktywnie pracy na rzecz pozwanej, gdyż został zwolniony z obowiązku jej wykonywania do czasu zakończenia okresu wypowiedzenia. Ponadto jak wskazał sam pozwany pracodawca, zakład produkcyjny restauracji (...) w K. podlegał likwidacji, równocześnie z likwidacją stanowiska pracy powoda. Z tego też względu nie sposób uznać, iż naruszenie przez niego obowiązku pracowniczego,

polegającego na umieszczeniu na prywatnym profilu portalu społecznościowego treści przychylnych dla podmiotu mającego dopiero rozpoczynać działalność konkurencyjną, stanowiłoby zagrożenie dla interesów pracodawcy na tyle istotne, że uzasadniałoby zastosowanie środka tak dolegliwego jak zwolnienie dyscyplinarne pracownika. Pozwana nie wykazała także, ażeby w związku z zachowaniem powoda poniosła jakąkolwiek rzeczywistą szkodę lub jej interesy miały ulec rzeczywistemu zagrożeniu.

Mając na uwadze sytuację powoda w spornym okresie, zdaniem Sądu, nie ma podstaw do uznania, że naruszenie przez niego obowiązku wynikało z umyślności, bądź rażącego niedbalstwa. Powód przebywając na wypowiedzeniu umowy o pracę i nie świadcząc pracy dla pozwanej, poszukiwał nowego pracodawcy, u którego mógłby dalej kontynuować karierę zawodową i na tej płaszczyźnie podejmował dalsze swoje działania. W ocenie Sądu, miał do tego prawo, zaś strona pozwana nie wykazała, że swoim postępowaniem powód miał bezpośredni zamiar wyrządzić szkodę pracodawcy, bądź całkowicie ignorował następstwa swojego działania związanego z umieszczeniem na portalu F. wpisów o restauracji (...) w K.. Zważywszy, iż zakład produkcyjny w K., prowadzony przez pozwaną spółkę, został zlikwidowany wraz z jego stanowiskiem, nie zajmował on także na tyle doniosłej pozycji w pozwanej spółce, która wymagałaby szczególnej ostrożności albo przezorności w działaniu. Podkreślić przy tym należy, że powód pracował w pozwanej spółce przez 6 lat i nie stosowano wobec niego żadnych kar porządkowych.

W ocenie Sądu, strona pozwana, pomimo ciężącego na niej w tym zakresie ciężaru dowodowego, nie wykazała w niniejszym postępowaniu, że powód w jakikolwiek sposób naruszył obowiązki pracownicze w stopniu ciężkim. Z tego też względu należało uznać, iż oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia złożone Ł. J. naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, gdyż wskazane przyczyny należało uznać za nierzeczywiste, czyli nieprawdziwe, a ponadto niestanowiące ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

W tej sytuacji zarzuty powoda do tego rozwiązania umowy o pracę zasługiwały na uwzględnienie, a wobec tego jego powództwo jawi się jako w pełni uzasadnione.

W tym miejscu wskazać należy, iż zgodnie z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie, przy czym o przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Stosownie zaś do art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Godzi się w tym miejscu zauważyć, że powód domagał się zasądzenie od pozwanej spółki kwoty 15.000,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Należy wskazać, iż ta kwota odszkodowania dochodzonego przez powoda nie była kwestionowana przez stronę pozwaną co do jego wysokości, a ponadto mieści się w zakresie wysokości odszkodowania z art. 58 k.p., zatem należało zasądzić taką kwotę odszkodowania zgodnie z żądaniem powoda. Reasumując powyższe, należało uznać, iż powództwo Ł. J. zasługuje na uwzględnienie w całości.

Mając na uwadze powyższe, Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda tytułem odszkodowania kwotę 15.000,00 zł, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 19.07.2023 r., tj. od daty wyrokowania jako daty wymagalności roszczenia, do dnia zapłaty, orzekając jak w pkt I sentencji wyroku.

Wobec tego, iż powód wygrał niniejszy proces, Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 3 ust. 2 pkt 1 w zw. z art. 13 ust. 1 pkt 6 w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1125) nakazał pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Kielcach) kwotę 750,00 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od zasądzzonego roszczenia, orzekając jak w pkt II sentencji wyroku.

Ponadto Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty stanowiącej równowartość pełnego jednego miesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. co do kwoty 5.000,00 zł, na podstawie (...) § 1 k.p.c., albowiem roszczenie powoda wynikało ze stosunku pracy, orzekając jak w pkt III sentencji wyroku.

Sędzia SR Ryszard Karczewski