

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2019 r.

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

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Ławnicy: D. S., K. K. (1)

Protokolant: Karol Pawełek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 kwietnia 2019 r. we W.

sprawy z powództwa J. B.

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

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. we W. na rzecz powoda J. B. kwotę 66.217,74zł (sześćdziesiąt sześć tysięcy dwieście siedemnaście złotych siedemdziesiąt cztery grosze), tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 20.01.2018r. do dnia zapłaty;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddała;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.438 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 22.072,58zł.

UZASADNIENIE

Powód J. B., pozwem z dnia 8 grudnia 2017 r. (data stempla pocztowego), domagał się zasądzenia od strony pozwanej - K. (...) sp.

z o.o. we W. kwoty 73.200 zł, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wytoczenia powództwa, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądanie powód podniósł, że był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 1 stycznia 1993 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku dyrektora zarządzającego. W dniu 29 sierpnia 2017 r. strony rozwiązały stosunek pracy za porozumieniem stron, przy czym w ramach zawartego porozumienia, umowa o pracę miała ulec rozwiązaniu w dniu 28 lutego 2018 r. W okresie od dnia 30 sierpnia

2017 r. do dnia 28 lutego 2018 r. został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy

i w tym czasie miał wykorzystać przysługujący mu urlop wypoczynkowy. Jednakże

w dniu 8 listopada 2017 r. strona pozwana rozwiązała z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci: świadczenia w trakcie stosunku pracy usług na rzecz podmiotu konkurencyjnego wobec pracodawcy

tj. firmy (...), skutecznego nakłonienia co najmniej 2 pracowników świadczących pracę na rzecz pracodawcy do rozwiązania obowiązujących ich umów o pracę i rozpoczęcie świadczenia usług na rzecz podmiotu konkurencyjnego w stosunku do pracodawcy tj. firmy (...) oraz skutecznego nakłonienia co najmniej 2 pracowników świadczących pracę na rzecz (...) sp. z o.o. we W., która wraz z pracodawcą tworzy Grupę (...) S.A., do rozwiązania obowiązujących ich umów o pracę i rozpoczęcie świadczenia usług na rzecz podmiotu konkurencyjnego w stosunku do pracodawcy oraz (...) sp. z o.o. na rzecz E. B. P. (1).

Wskazując na powyższe powód zarzucił, iż nie naruszył w sposób ciężki swoich podstawowych obowiązków pracowniczych zaś okoliczności wskazywane w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia nie miały miejsca. Zaprzeczył, aby dopuścił się w okresie zatrudnienia świadczenia usług na rzecz podmiotu konkurencyjnego w stosunku do strony pozwanej jak również, aby namawiał jakichkolwiek pracowników strony pozwanej lub członków Grupy (...) S.A. do rozwiązania stosunków pracy.

Powód podniósł, że częścią łączącej go umowy o pracę nie była umowa dotycząca zakazu konkurencji. Przez prawie 25 lat pracy, pracodawca nie unormował kwestii świadczenia usług na rzecz konkurencyjnych podmiotów. Pomimo tego ani

w okresie wypowiedzenia, ani w okresie wcześniejszym nie świadczył usług na rzecz konkurencji. Powód przyznał, iż prawdą jest, że wiązał swoje plany zawodowe z firmą (...) jednak okoliczności tej nie ukrywał przed stroną pozwaną, która wiedziała o jego planach zawodowych przed dniem 30 października 2017 r. Wskazał, że w celu nawiązania późniejszej współpracy kontaktował się z firmą (...), aby ustalić warunki współpracy jednak nigdy nie świadczył w związku z tym żadnych usług. Sam fakt poinformowania strony pozwanej

o możliwości przejęcia umowy najmu przez E. nie może w żaden sposób implikować wykonywania usług na rzecz innego podmiotu. Powód podkreślił, że

w dniu 30 października 2017 r. strona pozwana dowiedziała się o możliwości przejęcia najmu, nie zaś o współpracy z nowym pracodawcą. Jednocześnie wskazał, że miał prawo w okresie wypowiedzenia podjąć czynności zmierzające do zatrudnienia u innego pracodawcy a jedną z takich czynności było przeniesienie umowy najmu auta służbowego. Wskazał nadto – w odniesieniu do zarzutu skutecznego namawiania innych pracowników strony pozwanej i pracowników grupy kapitałowej, do której należy pozwana, do rozwiązania stosunków pracy, iż nigdy takich prób nie podejmował zaś decyzje wskazanych pracowników były suwerenne i niezależne od jego woli.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Przyznając fakt zatrudnienia powoda strona pozwana zarzuciła, że powód pełnił wysoką funkcję kierowniczą – dyrektora Dywizji Narzędzi i w ramach swoich obowiązków odpowiedzialny był za zarządzanie całym zespołem pracowników, za kreowanie i zarządzanie ofertą produktową, jak również wypełniał zadania marketingowe w odniesieniu do oferty sprzedażowej. Podczas długoletniego okresu zatrudnienia nabył szeroką wiedzę na temat wszelkich aspektów działalności strony pozwanej, w tym na temat predyspozycji poszczególnych pracowników.

Strona pozwana wskazała, że wchodzi w skład grupy (...). Dywizja Narzędzi, której kierownikiem był powód, formalnie ulokowana jest w ramach strony pozwanej, jednakże zgodnie z deklarowanym czasem pracy jedynie 15% czasu poświęcane jest na świadczenie pracy dla strony pozwanej – pozostałe 85% czasu przeznaczane jest na wykonywanie zadań dla pozostałych spółek z grupy (...) sp. z o.o. i (...) S.A., które są ze sobą ściśle powiązane organizacyjnie i kapitałowo. Praktycznie wszelkie aktywności podejmowane przez Dywizję Narzędzi mają na celu zwiększenie wartości sprzedaży (...) sp. z o.o. Istotną część tych działań to zarządzanie promocjami i programami lojalnościowymi organizowanymi przez (...) sp. z o.o. Dyrektor Dywizji Narzędzi ma decydujący wpływ na wybór, kształt, zakres

i rozliczenie tych programów. Działalność spółki (...) sp. z o.o. jest ściśle powiązana z działalnością strony pozwanej. Wyniki sprzedażowe (...) sp. z o.o. mają bezpośredni wpływ na dochody strony pozwanej – w szczególności wysokość otrzymanej prowizji od świadczonych usług. Dlatego nie można rozpatrywać (...) sp. z o.o. oraz strony pozwanej jako podmiotów niezależnych od siebie.

Strona pozwana wskazała dalej, że w dniu 29 sierpnia 2017 r. strony zgodnie zdecydowały, że rozwiążą stosunek pracy za porozumieniem stron ze skutkiem na dzień 28 lutego 2018 r. a jednocześnie postanowiono, że powód zostanie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, przy czym powód otrzymał zgodę na korzystanie w okresie do dnia rozwiązania stosunku pracy z samochodu służbowego i karty paliwowej.

Zaznaczyła, że w okresie pomiędzy zawarciem porozumienia a rozwiązaniem stosunku pracy powód nawiązał współpracę bądź podjął pracę w przedsiębiorstwie (...), zaś w dniu 30 października 2017 r. zwrócił się z prośbą o wyrażenie zgody na przejęcie najmu samochodu służbowego używanego dotychczas przez niego, przez E. B. P. (1), przy czym wiadomość elektroniczna została wysłana z adresu poczty elektronicznej jacek.biedroń@erpatech.com.pl (...) w październiku 2017 roku powód nakłonił 3 pracowników pozwanej – B. P. (2), M. D. oraz P. A. do rozwiązania łączących ich umów i podjęcia zatrudnienia w przedsiębiorstwie (...). Osoby te zajmowały kluczowe stanowiska w (...) sp. z o.o. oraz u strony pozwanej. Powód oferował pracownikom grupy (...) lepsze warunki zatrudnienia powołując się na stanowisko jakie miał zajmować w przedsiębiorstwie (...) oraz swój wpływ na politykę kadrową oraz płacową spółki. Ponadto, w tym samym okresie, powód nakłaniał także innych pracowników pozwanej – G. G. oraz M. Ś., przy czym G. G. złożył nawet wypowiedzenie umowy o pracę, a później prośbę o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron z dniem 30 listopada 2017 r. jednak ostatecznie - na skutek zaproponowania mu podobnych warunków finansowych jakie proponował powód - pozostał w zatrudnieniu w grupie (...) i podjął zatrudnienie w (...) sp. z o.o. Z kolei M. Ś. pozostał w zatrudnieniu na skutek zbyt wysokich oczekiwań finansowych, których powód nie mógł spełnić.

Strona pozwana podkreśliła dalej, że działalność przedsiębiorstwa (...) jest działalnością konkurencyjną wobec działalności grupy (...), w tym wobec strony pozwanej. Spółka (...) sp. z o.o. zajmuje się sprzedażą i dystrybucją elektronarzędzi takich samych marek jak E. B. P. (1). Przedmiot działalności (...) sp. z o.o. odpowiada podstawowemu profilowi działalności gospodarczej E. B. P. (1). Obydwa przedsiębiorstwa bezpośrednio konkurują ze sobą na tym samym rynku odbiorców, sprzedając towar pochodzący od tego samego producenta. Natomiast wynik finansowy (...) sp. z o.o. ma bezpośredni wpływ na dochody strony pozwanej z racji ich wzajemnego powiązania. Z powyższych względów należy uznać działalność E. B. P. (1) za działalność konkurencyjną również w odniesieniu do pracodawcy powoda tj. strony pozwanej.

Wskazując na powyższe strona pozwana podniosła, iż suma powyższych okoliczności, tj. podjęcie współpracy bądź pracy przez powoda w firmie konkurencyjnej jak i nakłanianie pracowników grupy (...) do zmiany pracodawcy zarówno to skuteczne jak i nieskuteczne doprowadziły do podjęcia decyzji o konieczności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny:

Powód J. B., z dniem 1 stycznia 1993 r., został zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, w spółce (...) sp. z o.o. we W..

Z dniem 1 maja 2002 r., w trybie art. 23¹ k.p., powód stał się pracownikiem (...) S.A. we W..

Następnie, tj. z dniem 30 listopada 2011 r., w trybie art. 23¹ k.p., powód stał się pracownikiem strony pozwanej - (...) sp. z o.o. we W. (poprzednio K- (...) sp. z o.o. we W.).

Począwszy od dnia 1 czerwca 2012 r. powód zajmował stanowisko dyrektora Dywizji Narzędzia.

Dowód: okoliczności bezsporne, a nadto:

- umowa o pracę z dnia 01.01.1993 r., w aktach osobowych powoda
- pismo z dnia 12.03.2002 r., w aktach osobowych powoda
- pismo z dnia 16.10.2011 r., w aktach osobowych powoda
- decyzja w sprawie zmiany zatrudnienia, w aktach osobowych powoda
- świadectwo pracy, w aktach osobowych powoda

W okresie zatrudnienia u strony pozwanej, tj. w dniu 18 lipca 2014 r. powód zawarł ze stroną pozwaną umowę o zachowaniu poufności, na podstawie której zobowiązał się w okresie trwania umowy o pracę jak i w okresie 5 lat od jej rozwiązania do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji poufnych (rozumiane jako: wszelkie informacje określone przez pracodawcę jako poufne oraz wszelkie posiadane przez strony informacje, wiedza, know-how, dane finansowe, handlowe, techniczne, operacyjne, z zakresu public relations a także badania, analizy, opracowania i plany dotyczące działalności pracodawcy oraz jego klientów

i partnerów (...) oznaczone jako poufne lub w inny sposób zastrzeżone, wyraźnie lub w sposób dorozumiany, jako poufne lub prawnie zastrzeżone dla strony ujawniającej) nieujawnionych do wiadomości publicznej, w tym informacji finansowych, handlowych, technicznych, technologicznych, organizacyjnych i innych informacji posiadających wartość gospodarczą uzyskanych od pracodawcy w związku ze świadczeniem pracy. (§ 1 ust. 1 umowy i ust. 2 preambuły)

W treści w/w umowy strony ustaliły także, że w przypadku naruszenia przez pracownika jakichkolwiek zobowiązań wynikających z umowy pracodawca będzie miał prawo do żądania natychmiastowego zaniechania naruszenia i usunięcia jego skutków (§ 4 ust. 1 zd. I umowy), a w przypadku nie zastosowania się do wezwania lub w przypadku, gdy naruszenie wywołało nieodwracalne skutki, pracownik zobowiązany będzie do zapłaty na rzecz pracodawcy kary umownej w wysokości 50.000 zł. (§ 4 ust. 2 umowy)

Dowód: - umowa o zachowaniu poufności, w aktach osobowych powoda

Strona pozwana – (...) sp. z o.o. we W., na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców, prowadzi działalność gospodarczą

w zakresie której zajmuje się głównie dzierżawą własności intelektualnej i podobnych produktów, z wyłączeniem prac chronionych prawem autorskim (kod 77, 40, Z).

Przedmiotem pozostałej działalności strony pozwanej jest:

- działalność związana z doradztwem w zakresie informatyki (kod 62,02, Z),
- działalność związana z zarządzaniem urządzeniami informatycznymi (kod 62, 03, Z),
- pozostała działalność usługowa w zakresie technologii informatycznych i komputerowych (kod 62, 09, Z),
- przetwarzanie danych; zarządzanie stronami internetowymi (hosting) i podobna działalność (kod 63, 11, Z),
- pozostała finansowa działalność usługowa, gdzie indziej niesklasyfikowana, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych (kod 64, 99, Z),

- działalność rachunkowo-księgowa; doradztwo podatkowe (kod 69, 20, Z),
- stosunki międzyludzkie (public relations) i komunikacja (kod 70, 21, Z),
- pozostałe badania i analizy techniczne (kod 71, 20, B),
- badania naukowe i prace rozwojowe w dziedzinie pozostałych nauk przyrodniczych i technicznych (kod 72, 19, Z).

Wspólnikami strony pozwanej są: (...) S.A. oraz (...) sp. z o.o.

Dowód: - odpis z KRS strony pozwanej, k. 35-41, 86-92

Firma (...) z siedzibą w M. oraz (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. są firmami powiązаныmi ze sobą rodzinnie. Współwłaścicielami spółki (...) sp. z o.o. są K. K. (2) oraz J. P. - mąż B. P. (1), która jest jednocześnie właścicielem firmy (...).

Firma (...) prowadzi głównie działalność w zakresie sprzedaży hurtowej maszyn wykorzystywanych w górnictwie, budownictwie oraz inżynierii lądowej i wodnej. Zajmuje się również serwisem elektronarzędzi marki DeWalt, S. i B. & D. i ich sprzedażą.

Powód jest zatrudniony w firmie (...) na umowę o pracę na stanowisku dyrektora handlowego od dnia 2 października 2017 roku. Powód podpisał w/w umowę – w okresie gdy jeszcze pozostawał w zatrudnieniu u strony pozwanej (a po rozwiązaniu umowy o pracę i zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy) – gdyż obawiał się o swoją przyszłość z uwagi na swój wiek oraz świadomość, że możliwość zatrudnienia w branży może się już nie pojawić.

(...) sp. z o.o. jak i E. są firmami na etapie rozwoju i cały czas poszukują pracowników, przy czym niektóre oferty pracy są zamieszczane na portalu internetowym pracuj.pl. W 2017 roku prowadzono rekrutację do działu handlowego, na magazynierów, monterów.

W grupie (...) S.A., dystrybucją i serwisem elektronarzędzi z grupy DeWalt, B. & D. zajmuje się spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą we W.. Strona pozwana jest spółką prowadzącą centrum usług wspólnych dla grupy (...) S.A., np. księgowość, kadry, płace, usługi informatyczne, doradztwo handlowe. Celem działania pozwanej spółki jest rozwój sprzedaży, przychodów i zysków spółki (...) sp. z o.o. W przypadku Dywizji Narzędzi, jednym z jej kierunków był rozwój sprzedaży narzędzi sprzedawanych przez spółkę (...) sp. z o.o. Dotyczyło to narzędzi własnych (rawplug, koelner, modeco) oraz obcych marek (B. and D., DeWalt). Strona pozwana nie zajmuje się sprzedażą towarów i usług. Utrzymuje się ze świadczenia usług między innymi na rzecz spółki (...) sp. z o.o. Nie posiada żadnych przychodów z usług świadczonych na rzecz podmiotów spoza grupy (...) S.A.

Dowód: - odpis z (...) B. P. (1), w aktach sprawy

- struktura organizacyjna strony pozwanej, k. 195-197

- struktura organizacyjna (...) sp. z o.o., k. 198-200

- zeznania świadka P. A., k. 135-137 i 141

- zeznania świadka M. D., k. 137-138 i 141

- zeznania świadka B. P. (2), k. 138-140 i 141

- zeznania świadka J. S., k. 164v.-165 i 168

- zeznania świadka K. K. (2), k. 165v.-166 i 168

- zeznania świadka D. L., k. 182 i 185
- zeznania świadka A. P., k. 182v.-183 i 185
- zeznania świadka R. C., k. 183-184 i 185
- zeznania świadka Ł. L., k. 184 i 185
- przesłuchanie powoda, k. 188v.-190 i 192
- przesłuchanie za stronę pozwaną R. K., k. 190 i 192

W dniu 29 sierpnia 2017 r. powód zawarł ze stroną pozwaną porozumienie w sprawie rozwiązania stosunku pracy z dniem 28 lutego 2018 r. na zasadzie porozumienia stron, przy czym rozwiązanie nastąpiło z inicjatywy pracodawcy. Jednocześnie strony ustaliły, że od dnia 30 sierpnia 2017 r. powód wykorzysta urlop wypoczynkowy, a w pozostałym okresie zostanie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Dowód: - porozumienie stron z dnia 29.08.2017r., k. 12 oraz w aktach osobowych powoda

- przesłuchanie powoda, k. 188v.-190 i 192
- przesłuchanie za stronę pozwaną R. K., k. 190 i 192

Pod koniec sierpnia 2017 roku, po zawarciu pomiędzy powodem a stroną pozwaną porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy, odbyło się spotkanie około 8-9 pracowników z R. K., który poinformował ich, że w związku z nieporozumieniami postanowił rozstać się z powodem. Następnie R. K. poprosił o pozostanie dwóch osób, z którymi rozmawiał dalej o ich przyszłości w firmie. Z pozostałymi osobami nie zostały przeprowadzone takie rozmowy, w związku z czym zaczęły one odczuwać niepewność co do dalszego zatrudnienia a w rezultacie i poszukiwać innej pracy.

W dniu 2 października 2017 roku odbyło się spotkanie pożegnalne powoda, na którym pracownicy zostali poinformowani przez powoda, że będzie pracował w firmie (...). Powód nie informował w trakcie spotkania, że poszukuje pracowników, że będzie organizował zespół w nowym miejscu pracy.

Powód nie nakłaniał pracowników do podjęcia zatrudnienia w E. B. P. (1).

Dowód: - zeznania świadka P. A., k. 135-137 i 141

- zeznania świadka M. D., k. 137-138 i 141
- zeznania świadka B. P. (2), k. 138-140 i 141
- zeznania świadka J. S., k. 164v.-165 i 168
- zeznania świadka M. Ś., k. 165 i 168
- zeznania świadka K. K. (2), k. 165v.-166 i 168
- zeznania świadka G. G., k. 181v.-182 i 185
- przesłuchanie powoda, k. 188v.-190 i 192
- przesłuchanie za stronę pozwaną R. K., k. 190 i 192

Adres mailowy: (...) jest adresem mailowym firmy (...). Proces zakładania konta trwa pewien czas. Konta mailowe mogą być zakładane przed zatrudnieniem pracownika.

Dowód: - zeznania świadka K. K. (2), k. 165v.-166 i 168

W październiku 2017 roku powód skontaktował się telefonicznie z G. G., zatrudnionym u strony pozwanej, i umówił się na spotkanie w CH K..

Podczas rozmowy powód przedstawił czym będzie zajmował się w firmie (...) i zaproponował G. G. współpracę, nie nakładając jednak G. G. do rozwiązania dotychczasowej umowy i podjęcia zatrudnienia w nowej firmie. Na spotkaniu obecni ustalili zasady współpracy, przy czym G. G. miał otrzymać 500 zł więcej tytułem wynagrodzenia.

Z uwagi na powyższe w dniu 27 października 2017 r. G. G. złożył stronie pozwanej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Po wypowiedzeniu umowy o pracę G. G. otrzymał jednak inną propozycję zatrudnienia ze strony spółki (...) sp. z o.o. we W., co spowodowało, iż podjął on ostatecznie zatrudnienie w tej spółce.

W tych okolicznościach w dniu 30 listopada 2017 r. została rozwiązana umowa o pracę pomiędzy stroną pozwaną a G. G. za porozumieniem stron i od dnia 1 grudnia 2017 r. został on zatrudniony na umowę o pracę w spółce (...) sp. z o.o. we W. na stanowisku starszego grafika.

Dowód: - wypowiedzenie umowy o pracę, k. 93

- porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę, k. 94

- umowa o pracę z dnia 01.12.2017 r., k. 95

- zeznania świadka K. K. (2), k. 165v.-166 i 168

- zeznania świadka G. G., k. 181v.-182 i 185

- przesłuchanie powoda, k. 188v.-190 i 192

P. A. był zatrudniony u strony pozwanej, w Dywizji Narzędzi, począwszy od dnia 19 czerwca 2017 r., na stanowisku produkt menagera.

W dniu 27 października 2017 r. wypowiedział umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

Powód nie nakłaniał P. A. do zwolnienia się z pracy u strony pozwanej i podjęcia zatrudnienia w E. B. P. (1).

P. A. podjął decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy, gdyż po odejściu powoda nie czuł się pewnie co do dalszego zatrudnienia u strony pozwanej. Poszukując pracy przeglądał między innymi oferty na portalu pracuj.pl oraz kontaktował się z headhunterami. Otrzymał ofertę zatrudnienia na stanowisku project menagera, jednak nie doszła ona do skutku. Pozostałe oferty były dla niego mniej interesujące.

Po poinformowaniu przez powoda, że będzie pracował w firmie (...), P. A. zapytał go czy nie będzie miał dla niego jakiejś propozycji pracy. Powód poinformował go wówczas, że skontaktuje się z szefostwem firmy (...) i poinformuje go. Po około półtorej tygodnia później powód poinformował P. A. o możliwości współpracy.

Po ustaleniu warunków zatrudnienia P. A. został zatrudniony

w spółce (...) sp. z o.o., której głównym elementem działalności jest serwis i sprzedaż elektronarzędzi z grupy T..

Dowód: - umowa o pracę, k. 104

- wniosek o zmianę warunków zatrudnienia, k. 105

- wypowiedzenie umowy o pracę, k. 106

- zeznania świadka P. A., k. 135-137 i 141

- zeznania świadka K. K. (2), k. 165v.-166 i 168

- przesłuchanie powoda, k. 188v.-190 i 192

B. P. (2) był zatrudniony w (...) sp. z o.o. we W.
w dziale koordynatorów narzędzi, na stanowisku koordynatora sprzedaży.

Od dłuższego czasu szukał innej pracy z uwagi na fakt, że pracownicy działu byli informowani przez pracodawcę, że koordynatorzy są niepotrzebni, niepoliczalni, nie przynoszą wartości, które byłyby policzalne, że ten dział jest do likwidacji.

Z uwagi na powyższe po spotkaniu pożegnalnym powoda, które odbyło się w dniu 2 października 2017 roku, B. P. (2) zapytał powoda, czy nie znalazłoby się dla niego jakieś miejsce pracy w E. B. P. (1). Powód poinformował go wówczas, że musi się zorientować czy są jakieś możliwości zatrudnienia. Kilka dni później B. P. (2) skontaktował się telefonicznie z powodem, aby dowiedzieć czy ma możliwość zatrudnienia się w E. B. P. (1). Po ustaleniu z K. K. (2), osobą zarządzającą w firmie (...), powód przedstawił B. P. (2) propozycje zatrudnienia w E..

W dniu 25 października 2017 r. B. P. (2) zwrócił się do (...) sp. z o.o. z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 grudnia 2017 r., na co uzyskał zgodę.

Po zawarciu porozumienia otrzymał propozycję dalszej współpracy jednak nie zdecydował się na pozostanie w zatrudnieniu m.in. z uwagi na informację o likwidacji działu, w którym był zatrudniony.

Po rozwiązaniu stosunku pracy, od dnia 1 stycznia 2018 r. B. P. (2) podjął pracę w E. B. P. (1) na stanowisku regionalnego kierownika sprzedaży, zaś jego bezpośrednim przełożonym jest M. D..

O warunkach zatrudnienia w E. B. P. (1), B. P. (2) rozmawiał z powodem oraz K. K. (2).

Powód nie nakłaniał go do rozwiązania dotychczasowej umowy i podjęcia zatrudnienia w E. B. P. (1).

Dowód: - zrzut profilu zawodowego, k. 97

- umowa o pracę, k. 98

- decyzja w sprawie zmiany warunków zatrudnienia, k. 101

- rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, k. 102

- pismo uzupełniające do porozumienia stron o rozwiązaniu umowy o pracę, k. 103

- zeznania świadka B. P. (2), k. 138-140 i 141

- zeznania świadka K. K. (2), k. 165v.-166 i 168

- zeznania świadka D. L., k. 182 i 185

- zeznania świadka R. C., k. 183-184 i 185

- zeznania świadka Ł. L., k. 184 i 185

- przesłuchanie powoda, k. 188v.-190 i 192

M. D. od 2007 roku prowadził jednoosobową działalność gospodarczą. Od 2014 roku miał zawartą ze spółką (...) sp. z o.o. we W. umowę o świadczenie usług, w zakresie czynności menadżera sprzedaży działu - Dywizji Narzędziowej.

Po odejściu powoda podjęto decyzję o rozwiązaniu tego działu z dniem 1 stycznia 2018 r. Wówczas M. D. otrzymał od R. C. inną propozycję współpracy jednak nie odpowiadała mu ona. Miał zajmować się dywizją zamocowań, w której nie czuł się mocny.

Z uwagi na powyższe M. D. zaczął rozglądać się za inną pracą w branży ze względu na niepewność co do dalszej współpracy, w tym poprzez portal pracuj.pl.

W drugiej połowie września 2017 roku skontaktował się także z powodem i poinformował go, że szuka pracy i jeżeli będzie miał coś ciekawego, to żeby dał mu znać.

W połowie października 2017 roku M. D. dostał informację od powoda o możliwości zatrudnienia w firmie (...), przy czym rozważał kilka opcji zatrudnienia między innymi w firmie (...).

W dniu 26 października 2017 r. zostało zawarte porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o świadczenie usług, na podstawie której umowa uległa rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2017 r.

Zawierając w/w porozumienie M. D. nie miał gwarancji żadnego zatrudnienia. Powód nie nakłaniał go do zmiany miejsca zatrudnienia, tj. do rozwiązania dotychczasowej umowy i podjęcia współpracy z firmą (...).

Dopiero od lutego 2018 roku M. D. rozpoczął współpracę z firmą (...), przy czym warunki współpracy ustalał z K. K. (2).

Dowód: - zrzut profilu zawodowego, k. 96

- porozumienie w sprawie rozwiązania umowy, k. 107

- aneksy do umowy o świadczenie usług, k. 108-111

- umowa o świadczenie usług, k. 112-118

- zeznania świadka M. D., k. 137-138 i 141

- zeznania świadka K. K. (2), k. 165v.-166 i 168

- zeznania świadka R. C., k. 183-184 i 185

- zeznania świadka Ł. L., k. 184 i 185

- przesłuchanie powoda, k. 188v.-190 i 192

- przesłuchanie za stroną pozwaną R. K., k. 190 i 192

Pismem z dnia 8 listopada 2017 r., doręczonym powodowi w dniu

17 listopada 2017 r., strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie obowiązku dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) poprzez:

1. świadczenie w trakcie trwania stosunku pracy usług na rzecz podmiotu konkurencyjnego wobec pracodawcy, tj. przedsiębiorstwa działającego pod firmą (...),
2. skuteczne nakłonienie co najmniej 2 pracowników świadczących pracę na rzecz pracodawcy do rozwiązania obowiązujących ich umów o pracę i rozpoczęcie świadczenia usług na rzecz podmiotu konkurencyjnego w stosunku do pracodawcy, tj. przedsiębiorstwa działającego pod firmą (...),
3. skuteczne nakłonienie co najmniej 2 osób świadczących usługi na rzecz spółki pod firmą (...) sp. z o.o. we W., która wraz z pracodawcą tworzy Grupę (...) S.A., do rozwiązania obowiązujących ich umów i rozpoczęcie świadczenia usług na rzecz podmiotu konkurencyjnego w stosunku do pracodawcy oraz (...) sp. z o.o. we W., tj. przedsiębiorstwa działającego pod firmą (...).

Uzasadniając wskazane przyczyny strona pozwana wskazała m.in., iż powód nakłonił co najmniej 2 pracowników do rozwiązania w dniu 27 października 2017 r. łączących ich z pracodawcą umów o pracę i podjęcia nowego zatrudnienia w przedsiębiorstwie (...) tj. G. G. i P. A.

a także, że nakłonił co najmniej 2 osoby zatrudnione lub współpracujące ze spółką pod firmą (...) sp. z o.o. we W. do rozwiązania w dniu 25 i 26 października 2017 r. łączących ich umów z w/w spółką i podjęcia zatrudnienia w przedsiębiorstwie (...), tj. B. P. (2) i M. D.. Nadto zaznaczyła, iż od dnia 30 października 2017 r. pracodawca dowiedział się oficjalnie o zatrudnieniu powoda bądź jego współpracy z przedsiębiorstwem (...).

Jednocześnie w treści oświadczenia strona pozwana pouczyła powoda o prawie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Dowód: - oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, k. 13-14 oraz w aktach osobowych powoda

- świadectwo pracy, w aktach osobowych powoda
- potwierdzenie doręczenia, w aktach osobowych powoda
- przesłuchanie powoda, k. 188v.-190 i 192
- przesłuchanie za stronę pozwaną R. K., k. 190 i 192

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosi 22.072,58 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia, k. 85

- wyciąg z kartoteki zarobkowej, k. 201-202

Sąd Rejonowy zważył:

Powództwo zasługiwało w części na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Podstawę materialnoprawną roszczenia powoda stanowił zatem przepis art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p., zgodnie z którym 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 odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Dokonując oceny zasadności żądania pozwu, wobec zakreślonych stanowisk stron, Sąd zważył w pierwszej kolejności, że przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie zmierzać miało do jednoznacznego ustalenia czy strona pozwana dokonując z powodem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 k.p. uczyniła to z uzasadnionych przyczyn i w sposób prawidłowy.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje

w ogóle przyczyny wypowiedzenia (rozwiązania umowy), bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę (rozwiązanie umowy) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia (rozwiązania umowy) ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Natomiast w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepisy kodeksu pracy nie definiują, jakie zachowanie pracownika stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych pozostawiając ocenę konkretnych zdarzeń subiektywnemu odczuciu pracodawcy

i zezwalając jednocześnie na domaganie się przez pracownika kontroli takiej oceny

w toku postępowania sądowego. Nie budzi jednak wątpliwości, że nie każde zaniechanie pracownika czy nawet działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy może być ocenione jako ciężkie naruszenie obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p. – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Naruszenie musi być zatem spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz musi stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Dlatego też rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i ze szczególną ostrożnością. Musi ponadto być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269). Jak przy tym wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2001 r.

(I PKN 634/2000, OSNP 2003, nr 16, poz. 381) „rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu.”

Na tle regulacji art. 100 § 2 pkt. 4 k.p. nie budzi wątpliwości, że pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachowywać w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Obowiązek ten jest jednym z podstawowych obowiązków każdego z pracowników, którego naruszenie może uzasadniać stosowanie wobec pracownika trybu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. Należy przy tym wyraźnie podkreślić, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być wyłącznie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być bowiem również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo tylko zagrożenie interesów pracodawcy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 lipca 2011 r., II PK 13/11, M.P.Pr. (...)–541)

Podkreślenia nadto wymaga, że to na pracodawcy, jako osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne, spoczywa ciężar udowodnienia przed sądem, że określone działanie pracownika miało w rzeczywistości miejsce oraz że cechuje je znaczny rozmiar winy. Jak bowiem podkreślił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 5 lutego 1998 r. I PKN 519/97, OSNP 1999/2/48: „obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 KP i art. 6 KC w związku z art. 300 KP)”. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 lutego 1997 r. I PKN 698/96, OSNP 1997/18/339, zgodnie z tezą którego: „w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków polegających na spowodowaniu szkody w mieniu pracodawcy, obowiązek udowodnienia zawinonego (w postaci co najmniej ciężkiego niedbalstwa) zachowania lub braku działania pracownika spoczywa na pracodawcy”. W uzasadnieniu tegoż wyroku dodatkowo podniesiono: „na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających taki sposób rozwiązania umowy o pracę. Obowiązek ten wypływa z art. 6 KC stosowanego odpowiednio na podstawie art. 300 KP. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza w tym przypadku również obowiązek udowodnienia winy pracowników w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Inne, "lżejsze" postacie winy nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, na co wskazuje sformułowanie art. 52 § 1 KP o "ciężkim" naruszeniu. Nie chodzi tu zatem o jakiegokolwiek naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane (...)”.

Odnosząc powołane regulacje do stanu faktycznego sprawy podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż złożone powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy było prawidłowe pod względem formalnym. Złożone bowiem zostało powodowi na piśmie, z oznaczeniem przyczyn rozwiązania umowy oraz pouczeniem o przysługującym powodowi prawie i terminie wniesienia odwołania.

Nie naruszało przy tym także, w ocenie Sądu, terminu określonego przepisem art. 52 § 2 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W tym zakresie podkreślenia przede wszystkim wymaga, iż powołany termin jest ściśle związany z faktem powzięcia informacji, o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy z pracownikiem, przez pracodawcę co następuje w momencie,

w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem. (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97)

W tym miejscu Sąd pragnie zaznaczyć również, iż w judykaturze zgodnie uznaje się, że uzyskanie przez pracodawcę wiadomości, jako moment rozpoczęcia biegu terminu do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia

z jego winy, może wymagać nie tylko informacji o zachowaniu pracownika, lecz także czasu niezbędnego na ocenę skutków tego zachowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 146/14.) Ponadto bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2008 r., I PK 32/08, M.P.Pr. (...) -93.)

W niniejszej sprawie przeprowadzone postępowanie dowodowe, w ocenie Sądu, jednoznacznie wykazało, że momentem w którym pracodawca - osoba uprawniona do rozwiązywania umów o pracę, uzyskał pewną wiadomość o wszystkich okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z powodem był dzień 30 października 2017 r., tj. dzień, w którym pracodawca dowiedział się oficjalnie o zatrudnieniu powoda bądź jego współpracy z przedsiębiorstwem (...) – na którą to okoliczność strona pozwana powołała się zresztą w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

W ocenie Sądu przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia były przy tym należycie skonkretyzowane.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca wskazał bowiem w sposób niebudzący żadnych wątpliwości z jakich przyczyn rozwiązuje umowę o pracę z powodem.

Jak wynika z treści przedmiotowego oświadczenia strony pozwanej przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę było ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie obowiązku dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) poprzez:

1. świadczenie w trakcie trwania stosunku pracy usług na rzecz podmiotu konkurencyjnego wobec pracodawcy, tj. przedsiębiorstwa działającego pod firmą (...),
2. skuteczne nakłonienie co najmniej 2 pracowników świadczących pracę na rzecz pracodawcy do rozwiązania obowiązujących ich umów o pracę i rozpoczęcie świadczenia usług na rzecz podmiotu konkurencyjnego w stosunku do pracodawcy, tj. przedsiębiorstwa działającego pod firmą (...),
3. skuteczne nakłonienie co najmniej 2 osób świadczących usługi na rzecz spółki pod firmą (...) sp. z o.o. we W., która wraz z pracodawcą tworzy Grupę (...) S.A., do rozwiązania obowiązujących ich umów i rozpoczęcie świadczenia usług na rzecz podmiotu konkurencyjnego w stosunku do pracodawcy oraz (...) sp. z o.o. we W., tj. przedsiębiorstwa działającego pod firmą (...).

Co istotne uzasadniając wskazane przyczyny strona pozwana wskazała m.in., iż powód nakłonił co najmniej 2 pracowników do rozwiązania w dniu 27 października 2017 r. łączących ich z pracodawcą umów o pracę i podjęcia nowego zatrudnienia w przedsiębiorstwie (...) tj. G. G.

i P. A. a także, że nakłonił co najmniej 2 osoby zatrudnione lub współpracujące ze spółką pod firmą (...) sp. z o.o. we W. do rozwiązania w dniu 25 i 26 października 2017 r. łączących ich umów z w/w spółką i podjęcia zatrudnienia w przedsiębiorstwie (...), tj. B. P. (2) i M. D..

Odnosząc wskazane przyczyny do stanu faktycznego sprawy podkreślenia wymaga, iż nie znajdowały one potwierdzenia w stanie faktycznym sprawy.

W szczególności nieuzasadniona okazała się pierwsza ze wskazanych przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało bowiem, aby w czasie trwania stosunku pracy ze stroną pozwaną, powód świadczył usługi na rzecz podmiotu konkurencyjnego wobec jego pracodawcy. Z ustaleń faktycznych w sprawie wynika wprawdzie, iż

w okresie zatrudnienia u strony pozwanej (biegu okresu do rozwiązania umowy

o pracę wyznaczonego na dzień 28 lutego 2018 r., w którym powód po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy

z zachowaniem prawa do wynagrodzenia) powód podjął zatrudnienie w firmie (...) na stanowisku dyrektora handlowego co nastąpiło z dniem 2 października 2017 r., niemniej jednak brak jest – w ocenie Sądu – podstaw do uznania, iż podmiot ten był firmą konkurencyjną w stosunku do strony pozwanej. Zakres działalności firmy (...) jest zupełnie inny, niż strony pozwanej, co potwierdza chociażby analiza przedmiotów działalności obydwu podmiotów wskazanych odpowiednio w ich rejestrach. Okoliczności te potwierdzają również zeznania świadków w szczególności A. P., który zeznał, że strona pozwana jest spółką prowadzącą centrum usług wspólnych dla firm z grupy (...) S.A., tj. księgowość, kadry, płace, usługi informatyczne, doradztwo handlowe. Nie zajmuje się natomiast sprzedażą towarów i produktów oferowanych przez grupę (...) S.A. i nie posiada przychodów z usług świadczonych na rzecz podmiotów spoza grupy (...). S.A., a jej rentowność uzależniona jest od przychodów uzyskiwanych przez pozostałe spółki grupy (...) S.A. Tymczasem firma (...) zajmuje się głównie działalnością w zakresie serwisu i sprzedaży narzędzi i elektronarzędzi marki DeWalt oraz B. & D., co potwierdzają zgodne zeznanie praktycznie wszystkich świadków. Nie można więc mówić o jakiegokolwiek konkurencyjności obu w/w podmiotów.

Oczywiście firma (...) może być postrzegana przez całą grupę (...) S.A. za firmę konkurencyjną, gdyż w grupie tej dystrybucją i serwisem elektronarzędzi z grupy DeWalt i B. & D. zajmuje się spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. niemniej jednak zważyć należy, iż pracodawcą powoda była wyłącznie strona pozwana, a nie żadna inna spółka z grupy (...) S.A. co ma tym istotniejsze znaczenie, iż

w treści oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę strona pozwana zarzuciła powodowi podjęcie działalności w podmiocie konkurencyjnym wobec jego pracodawcy (a zatem wobec strony pozwanej) nie zaś wobec spółek z grupy kapitałowej, do której pracodawca należy.

Dlatego za nieuzasadnione należało uznać powoływanie się na konkurencyjną działalność firmy (...) w stosunku do innej spółki

z grupy (...) S.A. – (...) sp. z o.o., której przedmiot działalności jest co prawda zbieżny z zakresem działalności firmy (...), ale w której to spółce powód nie był zatrudniony.

Niezależnie od powyższego wskazać również należy, że powód nie miał zawartej żadnej umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, czy też po jego zakończeniu, czego jego pracodawca miał niewątpliwie pełną świadomość. Tym samym mógł on – zwłaszcza po rozwiązaniu umowy o pracę

w okresie biegu okresu do rozwiązania umowy o pracę wyznaczonego na dzień

28 lutego 2018 r., w którym to okresie po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, podjąć zatrudnienie w innym podmiocie. Trudno bowiem wymagać od pracownika, aby nie poszukiwał nowego zatrudnienia - w tym zwłaszcza

w sytuacji braku związania go umową o zakazie konkurencji - mając świadomość, iż dotychczas łącząca go umowa o pracę, na skutek zawartego porozumienia

w sprawie jej rozwiązania, niebawem ulegnie rozwiązaniu zaś on sam pozostanie bez środków utrzymania.

Co przy tym istotne podkreślenia wymaga, iż strona pozwana niewątpliwie zabezpieczyła swoje interesy poprzez zawarcie z powodem w dniu 18 lipca 2014 r. umowy o zachowaniu poufności, na podstawie której powód zobowiązał się w okresie trwania umowy o pracę jak i w okresie 5 lat od jej rozwiązania do zachowania

w tajemnicy wszelkich informacji poufnych (rozumianych jako: wszelkie informacje określone przez pracodawcę jako poufne oraz wszelkie posiadane przez strony informacje, wiedza, know-how, dane finansowe, handlowe, techniczne, operacyjne,

z zakresu public relations a także badania, analizy, opracowania i plany dotyczące działalności pracodawcy oraz jego klientów i partnerów (...) oznaczone jako poufne lub w inny sposób zastrzeżone, wyraźnie lub w sposób dorozumiany, jako poufne lub prawnie zastrzeżone dla strony ujawniającej) nieujawnionych do wiadomości publicznej, w tym informacji finansowych, handlowych, technicznych, technologicznych, organizacyjnych i innych informacji posiadających wartość gospodarczą uzyskanych od pracodawcy w związku ze świadczeniem pracy, a za które naruszenie powód mógł być obciążony nawet karą umowną w wysokości 50.000 zł.

Nieuzasadniona, w stanie faktycznym sprawy, okazała się także druga ze wskazanych przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę oznaczona jako skuteczne nakłonienie co najmniej 2 pracowników świadczących pracę na rzecz pracodawcy do rozwiązania obowiązujących ich umów o pracę i rozpoczęcie świadczenia usług na rzecz podmiotu konkurencyjnego w stosunku do pracodawcy, tj. przedsiębiorstwa działającego pod firmą (...), co strona pozwana – jak wynika z treści uzasadnienia w/w przyczyny – odniosła do pracowników G. G. i P. A..

W przypadku G. G., z jego zeznań wynika wprawdzie, że do rozmowy w sprawie zmiany pracy doszło z inicjatywy powoda, który skontaktował się z nim telefonicznie i w trakcie spotkania w CH K. zaproponował mu współpracę, nie mniej jednak powód nie nakłaniał G. G. do rozwiązania dotychczasowej umowy i podjęcia zatrudnienia w nowej firmie. Samo złożenie propozycji zatrudnienia nie może być zaś utożsamiane, w ocenie Sądu, z postawionym powodowi, w treści pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, zarzutem nakłaniania która to czynność polega niewątpliwie na pewnym przymuszaniu i wywieraniu nacisku na drugą stronę. Taka zaś sytuacja w w/w przypadku nie miała miejsca co potwierdził sam świadek G. G. wskazując, iż nie było namawiania na pracę. Nadto przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby po wypowiedzeniu stosunku pracy, G. G. podjął zatrudnienie w firmie (...). Z ustaleń faktycznych wynika bowiem, że po wypowiedzeniu umowy o pracę otrzymał on inną propozycję zatrudnienia ze strony spółki (...) sp. z o.o. we W., co spowodowało, iż podjął ostatecznie zatrudnienie w tej spółce, a w konsekwencji powyższego w dniu 30 listopada 2017 r. została rozwiązana umowa o pracę pomiędzy nim a stroną pozwaną za porozumieniem stron i od dnia 1 grudnia 2017 r. został on zatrudniony na umowę o pracę w spółce (...) sp. z o.o. we W. na stanowisku starszego grafika.

Także w przypadku P. A. przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby był on nakłaniany przez powoda do zwolnienia się

z pracy u strony pozwanej i podjęcia zatrudnienia w E. B. P. (1). To P. A. podjął decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy, gdyż po odejściu powoda nie czuł się pewnie co do dalszego zatrudnienia u strony pozwanej. Poszukując zaś pracy nie tylko przeglądał między innymi oferty na portalu pracuj.pl oraz kontaktował się z headhunterami ale również - po poinformowaniu przez powoda, że będzie pracował w firmie (...) - sam zwrócił się do powoda z pytaniem czy nie będzie miał dla niego jakiejś propozycji pracy. Dopiero wówczas powód przekazał mu, że skontaktuje się z szefostwem firmy (...) i poinformuje go, zaś po około półtorej tygodnia później poinformował P. A. o możliwości współpracy. Poza tym postępowanie dowodowe nie wykazało, aby po rozwiązaniu stosunku pracy ze stroną pozwaną P. A. podjął zatrudnienie w firmie (...) (na co wskazano w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę). Przeciwnie z przeprowadzonych ustaleń faktycznych wynika, iż został on zatrudniony w firmie (...) sp. z o.o., której głównym elementem działalności jest serwis i sprzedaż elektronarzędzi z grupy T., a która to spółka nie jest również podmiotem konkurencyjnym wobec strony pozwanej.

Również trzecia ze wskazanych przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę a oznaczona jako - skuteczne nakłonienie co najmniej 2 osób świadczących usługi na rzecz spółki pod firmą (...) sp. z o.o. we W., która wraz z pracodawcą tworzy Grupę (...) S.A., do rozwiązania obowiązujących ich umów i rozpoczęcie świadczenia usług na rzecz podmiotu konkurencyjnego w stosunku do pracodawcy oraz (...) sp. z o.o. we W., tj. przedsiębiorstwa działającego pod firmą (...), co strona pozwana odniosła do B. P. (2) i M. D., nie znajdowała, w ocenie Sądu, potwierdzenia w stanie faktycznym sprawy.

Przede wszystkim należy wskazać że B. P. (2) i M. D. mieli zawarte umowy ze spółką (...) sp. z o.o., a nie ze stroną pozwaną, która była pracodawcą powoda. W konsekwencji powyższego przyjąć należy, iż nawet gdyby powód faktycznie nakłaniał w/w pracowników tejże spółki do zmiany miejsca pracy i zatrudnienia w firmie (...), to trudno

tutaj doszukać się w ogóle naruszenia przez niego jakichś podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z zatrudnienia u strony pozwanej.

Poza tym postępowanie dowodowe nie wykazało, aby powód w ogóle nakłaniał te osoby do rozwiązania łączących ich umów i rozpoczęcia świadczenia usług na rzecz podmiotu konkurencyjnego w stosunku do pracodawcy oraz spółki (...) sp. z o.o., tj. na rzecz przedsiębiorstwa (...). Przesłuchiwani na te okoliczności świadkowie B. P. (2) i M. D. zdecydowanie zaprzeczyli takim okolicznościom. Z zeznań świadka B. P. (2) wynika, że już od dłuższego czasu szukał on innej pracy zaś po spotkaniu pożegnalnym powoda w dniu 2 października 2017 r., na którym pracownicy zostali poinformowani przez powoda, że będzie pracował w firmie (...), on sam, z własnej inicjatywy, zapytał powoda, czy nie znalazłoby się dla niego jakieś miejsce pracy w E. B. P. (1). Dopiero wówczas, na tak postawione pytanie, powód poinformował go, że musi się zorientować czy są jakieś możliwości zatrudnienia a ponieważ kilka dni później B. P. (2) skontaktował się ponownie, telefonicznie, z powodem, aby dowiedzieć czy ma możliwość zatrudnienia się w E. B. P. (1), powód - po ustaleniu z K. K. (2), osobą zarządzającą w firmie (...), przedstawił B. P. (2) propozycje zatrudnienia w E..

Podobnie było w przypadku M. D., który po odejściu powoda i otrzymaniu od R. C. innej propozycji współpracy, która mu nie odpowiadała, zaczął rozglądać się za inną pracą w branży ze względu na niepewność co do dalszej współpracy, w tym poprzez portal pracuj.pl. oraz kontakt z powodem, z którym skontaktował się w drugiej połowie września 2017 roku informując go, że szuka pracy i jeżeli będzie miał coś ciekawego, to żeby dał mu znać. Dopiero na tak skierowaną prośbę, w połowie października 2017 roku, M. D. dostał informację od powoda o możliwości zatrudnienia w firmie (...), przy czym rozważał wówczas kilka opcji zatrudnienia między innymi w firmie (...). Wprawdzie ostatecznie tj. od lutego 2018 roku M. D. rozpoczął współpracę z firmą (...), jednak warunki współpracy ustalał z K. K. (2), nie zaś z powodem.

Skoro zatem zarówno w przypadku B. P. (2) jak i M. D. inicjatywa zatrudnienia w innym podmiocie, skierowana do powoda, wyszła od w/w pracowników zaś powód przedstawił im tylko na skierowane do niego pytania informacje co do możliwości zatrudnienia, to konsekwentnie nie sposób przyjąć, aby powód nakłaniał tych pracowników do rozwiązania dotychczasowych umów i podjęcia zatrudnienia w E. B. P. (1).

Tym samym przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę należało uznać za nieuzasadnione, nie znajdujące potwierdzenia w stanie faktycznym sprawy.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie dokumentów powołanych w treści uzasadnienia, który prawdziwości i wiarygodności żadna ze stron skutecznie nie podważyła, a także na zeznaniach świadków P. A., M. D., B. P. (2), J. S., M. Ś., K. K. (2), G. G., D. L., A. P., R. C. i Ł. L. oraz na dowodzie z przesłuchania stron.

Oceny zeznań świadków oraz wyjaśnień stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków, gdyż spójnie potwierdzają okoliczności ustalonego stanu faktycznego potwierdzonego wiarygodnymi dowodami z dokumentów. Świadkowie zgodnie potwierdzili, że niektórzy pracownicy strony pozwanej oraz firmy (...) sp. z o.o. podjęli zatrudnienie w firmie (...), jednak nie potwierdzili, aby zmiana przez w/w pracowników pracy nastąpiła na skutek nakłaniania ich do tego przez powoda. W tym zakresie, Sąd oparł się w szczególności na zeznaniach świadków, którzy zostali wskazani w oświadczeniu strony pozwanej o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, tj. G. G., P. A., B. P. (2) i M. D. bowiem niewątpliwie posiadali oni najpełniejszą wiedzę co do okoliczności dotyczących rozmów z powodem na temat zmiany zatrudnienia w tym co do ich przebiegu i inicjatora rozmów. Wskazani świadkowie w sposób racjonalny przedstawili motywy swojego postępowania, którym nie sposób było odmówić wiarygodności w świetle zasad doświadczenia życiowego. Relacje wszystkich świadków różnią się wprawdzie w nieznaczny sposób w szczegółach jednak, w ocenie Sądu, świadczy to jedynie o tym, że zeznawali oni spontanicznie i nie uzgadniali treści zeznań.

Sąd w całości dał również wiarę zeznaniom powoda bowiem jego zeznania były spójne, logicznie uzasadnione a przy tym znajdowały potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym w tym zwłaszcza w zeznaniach świadków G. G., P. A., B. P. (2) i M. D..

Z uwagi na powyższe zeznaniom słuchanego za stronę pozwaną R. K. Sąd dał wiarę jedynie w zakresie w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Z powyższych względów powództwo zasługiwało co do zasady na uwzględnienie, przy czym o wysokości odszkodowania Sąd orzekł na podstawie art. 58 k.p.

Bezsporne było, że powód był zatrudniony u strony pozwanej dłużej niż 3 lata w związku z czym okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił 3 miesiące. Zgodnie zaś z zaświadczeniem przedstawionym przez stronę pozwaną, średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 22.072,58 zł, tym samym wysokość odszkodowania wynosiła 66.217,74 zł (3 x 22.072,58 zł).

Przyznane odszkodowanie, Sąd, na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zasądził wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 20 stycznia 2018 r., tj. od dnia następnego po dniu doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu, co miało miejsce 19 stycznia 2018 r. (k. 132), bowiem od tego momentu świadczenie stało się wymagalne. (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r., III PZP 3/03 – publ. portal orzeczeń SN).

Mając powyższe na względzie Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku.

Ponad zasądzoną kwotę Sąd powództwo oddalił. (punkt II wyroku)

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., uwzględniając dalej fakt, że żądanie pozwu (powództwo) uwzględnione zostało w 90 % (powód domagał się zasądzenia kwoty 73.200 zł, zaś roszczenie uwzględnione zostało do kwoty 66.217,74zł). Na koszty procesu poniesione przez powoda złożyło się wynagrodzenie jego pełnomocnika w stawce 180 zł oraz opłata sądowa od pozwu w wysokości 3.660 zł, co łącznie stanowiło kwotę 3.840 zł. Na koszty poniesione przez stronę pozwaną złożyło się natomiast wynagrodzenie jej pełnomocnika w stawce 180 zł. Do zasądzenia od powoda na rzecz strony pozwanej podlegała zatem kwota 18 zł (10 % z 180 zł) a do zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kwota 3.456 zł (90 % z 3.840 zł). Ostatecznie zatem do zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powoda, tytułem zwrotu kosztów postępowania, podlegała kwota 3.438 zł (3.456 zł – 18 zł), o czym Sąd orzekł w punkcie III wyroku.

Orzeczenie zawarte w punkcie IV wyroku Sąd oparł na treści przepisu art. 477² § 1 k.p.c. uwzględniając dalej fakt, że pełne jednomiesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 22.072,58 zł.