

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym dnia 12 listopada 2019 roku B. A. (1) domagał się od M. W. zasądzenia kwoty 10422,88 złotych wraz z odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a także zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania sądowego, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych i zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu swojego stanowiska B. A. (1) podniósł, że był zatrudniony u M. W. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Firma Usługowa (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Latem 2019 roku podjął on decyzję o zakończeniu współpracy z M. W.. Po złożeniu wypowiedzenia, rozpoczął przygotowania do założenia własnej działalności gospodarczej. W tym celu wraz z J. S. (1) założył spółkę (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S.. M. W., dowiedziawszy się o tym rozwiązał z B. A. (1) umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych tj. prowadzenie działalności konkurencyjnej. B. A. (1) argumentował, że do dnia złożenia pozwu, założona przez niego spółka nie rozpoczęła jakiegokolwiek działalności, w szczególności działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy.

M. W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie w całości powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. Podniósł, że wskazana przyczyna wypowiedzenia jest w pełni zasadna, bowiem po złożeniu wypowiedzenia, ale jeszcze w trakcie trwania stosunku pracy, B. A. (1) wraz z innym pracownikiem podjął działania celem utworzenia własnej działalności o identycznym profilu. W ocenie M. W., takie działanie, mimo braku umowy o zakazie konkurencji, było niedopuszczalne i stanowiło o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych. Dodatkowo wskazywał, że prowadzenie działalności konkurencyjnej ze szkodą dla pracodawcy należy wiązać z faktem, iż B. A. (1) przywłaszczył sobie bazę klientów obsługiwanych przez innego pracownika, z której to korzystał po rozwiązaniu stosunku pracy, proponując współpracę dotychczasowym kontrahentom pozwanego. M. W. podniósł, że niezależnie od powyższego, B. A. (1) wraz z J. S. (1), prowadzili także działania sabotażowe celem przejęcia klientów, zwierając umowy z kontrahentami o treści, która w sposób obiektywnie oczywisty czyniła zlecenia niemożliwym do zrealizowania.

Pozwem wniesionym dnia 12 listopada 2019 roku J. S. (1) domagał się od M. W. zasądzenia kwoty 11416,32 złotych wraz z odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a także zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania sądowego, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych i zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. W wypadku zaś uznania, że skutek oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nastąpił w dniu 29 października 2019 roku (w związku z faktem, iż w tym dniu powód J. S. (1) podjął w urzędzie pocztowym przesyłkę zawierającą ww. oświadczenie, awizowaną w dniu 24 października 2019 roku), powód wystąpił z ewentualnym żądaniem zasądzenia odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w kwocie 9989,28 zł i zasądzenia wynagrodzenia za pracę w kwocie 1297,92 zł (za okres od 24 do 29 października 2019 roku), tj. łącznie kwoty 11287,20 zł.

W uzasadnieniu swojego stanowiska J. S. (1) wskazał, że był zatrudniony u M. W. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Firma Usługowa (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Latem 2019 roku podjął on decyzję o zakończeniu współpracy z M. W.. Po złożeniu wypowiedzenia, rozpoczął przygotowania do założenia własnej działalności gospodarczej. W tym celu wraz z B. A. (1) założył spółkę (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S.. M. W., dowiedziawszy się o tym rozwiązał z J. S. (1) umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych tj. prowadzenie działalności konkurencyjnej. J. S. (1) argumentował, że do dnia złożenia pozwu, założona przez niego spółka nie rozpoczęła jakiegokolwiek działalności, w szczególności działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Sprawa ta została zarejestrowana pod sygn. akt IXP 594/19.

M. W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie w całości powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. Podniósł, że wskazana przyczyna wypowiedzenia jest w pełni zasadna, bowiem po złożeniu wypowiedzenia, ale jeszcze w trakcie trwania stosunku pracy, J. S. (1) wraz z innym pracownikiem podjął działania celem otworzenia własnej działalności o identycznym profilu. W ocenie M. W., takie działanie, mimo braku umowy o zakazie konkurencji, było niedopuszczalne i stanowiło o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych. Dodatkowo wskazywał, że prowadzenie działalności konkurencyjnej ze szkodą dla pracodawcy należy wiązać z faktem, iż J. S. (1) wraz z B. A. (1) przywłaszczył sobie bazę klientów obsługiwanych przez innego pracownika, z której to korzystał po rozwiązaniu stosunku pracy, proponując współpracę dotychczasowym kontrahentom pozwanego. M. W. podniósł, że niezależnie od powyższego, J. S. (1) wraz z B. A. (1), prowadzili działania sabotażowe celem przejęcia klientów, zwierając umowy z kontrahentami o treści, która w sposób obiektywnie oczywisty czyniła zlecenia niemożliwym do zrealizowania.

W dniu 30 marca 2020 roku Sąd postanowił połączyć do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawę z powództwa B. A. (1) oraz J. S. (1) przeciwko M. W. o odszkodowanie i dalej prowadzić sprawę pod sygnaturą akt IX P 593/19.

Na rozprawie w dniu 21 maja 2021 roku B. A. (1) cofnął powództwo co do kwoty 400,88 zł, na co pozwany wyraził zgodę.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

B. A. (1) od 2011 roku był zatrudniony u M. W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku spedytora. Od 2015 r. zajmował on stanowisko do specjalisty do spraw spedycji. Do jego podstawowych obowiązków należało koordynowanie floty 20 samochodów, koordynowanie kontraktów, nawiązywanie kontaktów z kontrahentami, podtrzymywanie relacji z nimi i pobieranie zleceń.

Wynagrodzenie B. A. (1) wyliczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wynosiło 8140,80 zł za 1 miesiąc i 407,07 zł za 1 dzień.

Niesporne , a nadto dowód: umowa o pracę z dnia 2 maja 2011 r. – k. 2B cz. B akt osobowych B. A. (1) wraz z porozumieniami zmieniającymi – k. 20B cz. B akt osobowych B. A. (1), wyliczenie pracodawcy – k. 53, przesłuchanie B. A. (1) – k. 196-198, k. 199 w zw. z k. 224-225.

J. S. (1) od 2007 roku był zatrudniony u M. W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku spedytora. Od 2009 r. zajmował on stanowisko do dyrektora do spraw spedycji. Do jego obowiązków należało zarządzanie grupą podległych mu pracowników, organizowanie transportu i przewozu materiałów sypkich, kontakty ze zleceniodawcami i zleceniobiorcami i ogólnie nadzorowanie wszystkich procesów spedycji. J. S. (1) był przełożonym B. A. (1).

Wynagrodzenie J. S. (1) wyliczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wynosiło 9951,11 zł za 1 miesiąc i 475,67 zł za 1 dzień.

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę z dnia 12 stycznia 2007 r. – k. 2B cz. B akt osobowych J. S. (2) wraz z porozumieniami zmieniającymi – k. 13B cz. B akt osobowych J. S. (2), wyliczenie pracodawcy - k. 128, przesłuchanie J. S. (1) – k. 195-196 w zw. z k. 222-224, porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę – k. 91.

B. A. (1) oraz J. S. (1) w dniu 29 kwietnia 2014 roku zawarli aneksy do umów o pracę, zobowiązując się w czasie trwania umowy, a także w czasie 3 lat od dnia jej rozwiązania do zachowania w ścisłej tajemnicy wszelkich informacji dotyczących działalności gospodarczej pracodawcy, nie ujawnionych do wiadomości publicznej. Jakikolwiek przekazywanie, ujawnianie, wykorzystywanie, zbywanie albo oferowanie zbycia tych informacji, możliwe było tylko za uprzednim, pisemnym zezwoleniem pracodawcy. W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia umowy pracownicy zobowiązali się do zwrotu pracodawcy wszelkich dokumentów i innych materiałów dotyczących działalności pracodawcy, jakie sporządzili, zebrali, opracowali lub otrzymali w czasie trwania umowy albo w związku

lub przy okazji jej wykonywania, włączając w to ich kopie, odpisy, a także zapisy na innych nośnikach zapisu, najpóźniej do dnia rozwiązania lub wygaśnięcia umowy.

Dowód: aneks do umowy o pracę z dnia 29 kwietnia 2014 r. – k. 13 B cz. B akt osobowych J. S. (2) oraz k. 20B cz. B akt osobowych B. A. (1).

Poza zawarciem z pracownikami tego typu aneksów do umów o pracę, w przedsiębiorstwie (...) nie obowiązywała polityka ochrony informacji wykorzystywanych w pracy spedytorów. Pracownikom nie wskazano konkretnych procedur, których powinni przestrzegać, aby zabezpieczyć dane mogące stanowić dane poufne czy tajemnicę przedsiębiorstwa. Spedytorzy obsługujący zlecenia transportowe nie posiadali odrębnych baz klientów. Wszystkie zlecenia i dane kontaktowe były powszechnie dostępne dla wszystkich pracowników. Spedytorzy tworzyli kopie zapasowe baz danych i umieszczali je na wspólnym serwerze, obsługiwanym przez firmę zewnętrzną. W ramach zabezpieczenia przed utratą, przesyłano je również sobie drogą mailową. Gdy zatrudniano nowego pracownika, tworzono dla niego kopie danych z telefonów służbowych pozostałych spedytorów, udostępniając mu w ten sposób dotychczas uzyskane kontakty.

Dowód: zeznania świadka J. D. (1) – k.213-214, zeznania świadka A. O. – k.212-213, przesłuchanie M. W. – k.198-199 w zw. 226-228, przesłuchanie J. S. (1) – k. 195-196 w zw. z k. 222-224, przesłuchanie B. A. (1) – k. 196-198, k. 199 w zw. z k. 224-225.

Spośród wszystkich spedytorów zatrudnionych przez M. W., jedynie B. A. (1) oraz W. R., biegle posługiwali się językiem niemieckim. W konsekwencji, mimo tego, że kontrahenci nie byli przypisani do poszczególnych spedytorów, tylko ci pracownicy zajmowali się obsługą zleceń pochodzących od klientów niemieckojęzycznych. W. R. miał krótszy staż pracy w przedsiębiorstwie (...). Jego baza kontaktów w telefonie służbowym pokrywała się w części z kontaktami, jakie posiadał B. A. (1). W części kontakty te różniły się m.in. z tego względu, że W. R. kontaktował się z innymi pracownikami tego samego kontrahenta niż B. A. (1). Przykładowo, kontaktował się on z magazynierami, zaś B. A. (1) z osobami decyzyjnymi zlecającymi transporty.

W połowie sierpnia 2019 roku W. R. korzystał z urlopu wypoczynkowego, a w tym czasie w wykonywaniu powierzonych mu obowiązków zastępował go B. A. (1). Zasadą u pracodawcy było, że pracownik będący na urlopie, zostawiał do dyspozycji pracownikowi zastępującemu go swój telefon służbowy oraz dostęp do służbowego komputera. Powyższe było niezbędne do obsługi zleceń transportowych w przedsiębiorstwie pozwanego. B. A. (1) w czasie zastępstwa, aby ułatwić sobie podejmowanie czynności, skopiował dane kontaktowe kontrahentów z telefonu W. R., a następnie ustawił przekierowanie połączeń na swój telefon, tak aby wiedzieć, od kogo one pochodzą. Po skopiowaniu danych, B. A. (1) wysłał je za pośrednictwem służbowej poczty elektronicznej W. R. na swoją służbową pocztę oraz umieścił je na wspólnym serwerze. Kopię zapasową danych (tzw. backup) B. A. (1) zapisał również na komputerze W. R. – na pulpicie. Jednocześnie stworzył kopię swoich kontaktów i ją także udostępnił pozostałym pracownikom. Dzięki temu nie musiał on pracować na dwóch komputerach oraz wykonywać połączeń telefonicznych za pomocą dwóch telefonów komórkowych. Po powrocie z urlopu, W. R. zauważył ikonę backup`u na pulpicie komputera oraz wiadomość e-mail z przesłanymi danymi i zgłosił powyższe M. W..

Dowód: przesłuchanie B. A. (1) – k. 196-198, k. 199 w zw. z k. 224-225, zeznania świadka A. O. – k. 212-213, zeznania świadka J. D. (1) – k.213-214, zeznania świadka W. R. –k. 220-222.

Latem 2019 roku B. A. (1) oraz J. S. (1) podjęli decyzję o zakończeniu współpracy z M. W.. W dniu 29 sierpnia 2019 roku B. A. (1) oraz J. S. (1) złożyli M. W. oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Dowód: oświadczenie z dnia 29 sierpnia 2019 r. – k. 1C cz. C akt osobowych B. A. (1), oświadczenie z dnia 29 sierpnia 2019 r. – k. 1C cz. C akt osobowych J. S. (1), przesłuchanie B. A. (1) – k. 196-198, k. 199 w zw. z k. 224-225, przesłuchanie J. S. (1) – k. 195-196 w zw. z k. 222-224.

W okresie wypowiedzenia, B. A. (1) oraz J. S. (1) podjęli przygotowania do rozpoczęcia wspólnego przedsięwzięcia, w ramach którego mieli świadczyć usługi spedycyjne. W tym celu 2 października 2019 roku założyli oni spółkę (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S., z zamiarem uczynienia jej komplementariuszem mającej powstać w przeszłości spółki (...) sp. z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w S.. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym pod numerem (...). B. A. (1) oraz J. S. (1) zawiązali powyższą spółkę, przygotowując się do rozpoczęcia własnej działalności o tym samym profilu co dotychczasowego pracodawcy, ale podjętej po upływie okresu wypowiedzenia ich umów o pracę.

Dowód: wydruk z (...) spółki z o.o. w S. – k. 11-13, przesłuchanie B. A. (1) – k. 196-198, k. 199 w zw. z k. 224-225, przesłuchanie J. S. (1) – k. 195-196 w zw. z k. 222-224.

B. A. (1) i J. S. (1) nie zawarli nigdy z M. W. umowy o zakazie konkurencji, ani w trakcie trwania stosunku pracy, ani też po ustaniu zatrudnienia.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie B. A. (1) – k. 196-198, k. 199 w zw. z k. 224-225, przesłuchanie J. S. (1) – k. 195-196 w zw. z k. 222-224, przesłuchanie M. W. – k.198-199 w zw. 226-228.

Na początku września 2019 roku B. A. (1) wraz z J. S. (1) przyjęli zlecenie transportowe od strategicznego dla przedsiębiorstwa klienta spółki prawa niemieckiego (...) Handel GmbH. Zlecenie obejmowało transport 1200 ton towaru do magazynu znajdującego się niedaleko H. i zostało skierowane do przewoźników 10 września 2019 r. Termin na wykonanie tego zlecenia wynosił dwa tygodnie. Zgodnie z polityką obowiązującą w przedsiębiorstwie pracodawcy, spedytorzy mieli tak organizować transporty, aby ich realizacja była wolna od strat. Oznaczało to, że należało zapewnić powrót z innym ładunkiem. Z polecenia pracodawcy, w związku z tym, że W. Handel był ważnym kontrahentem, należało przyjmować wszystkie jego zlecenia, nawet jeśli niekiedy wydawało się to nierentowne. W przypadku zlecenia z września 2019 roku zapewniono jedynie część ładunków powrotnych. Tak duży transport nie był pierwszym, który przyjął do wykonania M. W.. Uprzednio przedsiębiorstwo realizowało zlecenia, przewożąc w dwutygodniowym terminie ponad 1000 tonowe ładunki.

Dowód : przesłuchanie B. A. (1) – k. 196-198, k. 199 w zw. z k. 224-225, zeznania świadka A. O. – k.212-213, zeznania świadka J. D. (1) – k.213-214, zeznania świadka W. R. –k. 220-222, przesłuchanie J. S. (1) – k. 195-196 w zw. z k. 222-224.

M. W. dowiedziawszy się o przygotowaniach do założenia własnej działalności B. A. (1) oraz J. S. (1), podjął decyzję o rozwiązaniu z pracownikami umów o pracę wskazując jako powód uruchomienie w porozumieniu z innym pracownikiem działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności gospodarczej pracodawcy. Powyższe zostało zakwalifikowane przez pracodawcę jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym niedopełnienie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy.

B. A. (1) otrzymał ww. oświadczenie w dniu 23 października 2019 roku na spotkaniu z M. W., które odbyło się w obecności J. D. (2).

Z uwagi na to, że J. S. (1) został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia od 14 do 31 października 2019 roku, oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia zostało mu wysłane listem poleconym tego samego dnia. Przesyłkę awizowano w dniu 24 października 2019 roku i odebrano ją z urzędu pocztowego w dniu 29 października 2019 roku. W dniu 24 października 2019 roku J. S. (1) nie wyjeżdżał poza miejsce zamieszkania.

Dowód: oświadczenie M. W. o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z B. A. (1) z dnia 23 października 2019 r. – k. 9 (także w aktach osobowych powoda), oświadczenie M. W. o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z J. S. (1) z dnia 23 października 2019 r. – k. 18 (także w aktach osobowych powoda), pismo z dnia 14 października 2019 r. – k. 23B cz. B akt osobowych J. S. (1), świadectwo pracy B. A. (1) – k. 10-10v. (także w aktach osobowych powoda), świadectwo pracy J. S. (1) – k.79-80 (także w aktach osobowych

powoda), przesłuchanie B. A. (1) – k. 196-198, k. 199 w zw. z k. 224-225, przesłuchanie J. S. (1) – k. 195-196 w zw. z k. 222-224.

Spółka komandytowa (...) sp. z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w S. została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 29 października 2019 roku pod numerem (...). Dnia 3 grudnia 2019 roku uzyskała licencję na wykonywanie transportu drogowego w zakresie pośrednictwa przy przewozie rzeczy. Rozpoczęła działalność w drugim tygodniu grudnia 2019 roku.

Dowód: wydruk z KRS spółki (...) sp. z o.o. sp.k w S. – k. 84-86v., licencja nr (...) na wykonywanie transportu drogowego w zakresie pośrednictwa przy przewozie rzeczy – k. 161, przesłuchanie B. A. (1) – k. 196-198, k. 199 w zw. z k. 224-225, przesłuchanie J. S. (1) – k. 195-196 w zw. z k. 222-224.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się niemal w całości zasadne.

Roszczenie powodów wynikało z przepisu art. 60 k.p., w myśl którego pracownikowi przysługuje odszkodowanie, jeżeli pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

W pierwszej kolejności, podkreślenia wymaga, iż rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jest uważane za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, który musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami.

W orzecznictwie sądowym przyjęto zasadę, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi być rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Sposób podania przyczyny powinien być na tyle jednoznaczny i szczegółowy, by pracownik dokładnie wiedział, jakie fakty i przesłanki spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji odnośnie rozwiązania umowy o pracę. Konstrukcja ta ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności rozwiązania umowy i w tym kontekście rozważenie celowości jego kwestionowania w postępowaniu sądowym. Dla pracodawcy ma to zaś takie znaczenie, że w razie zakwestionowania rozwiązania umowy o pracę przed sądem nie może on uzupełniać wskazanej przyczyny lub powoływać innych zarzutów, niż te które wskazał w uzasadnieniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Stąd też, ocena prawidłowości rozwiązania umów z powodami w niniejszym postępowaniu, z uwagi na treść oświadczenia pracodawcy, ograniczyła się jedynie do tego, czy B. A. (1) oraz J. S. (1) podjęli się prowadzenia w czasie trwania stosunku pracy działalności konkurencyjnej, naruszając jednocześnie podstawowe obowiązki pracownicze i godząc tym w dobro pracodawcy.

Powodowie uważali, że przy ocenie prawidłowości rozwiązania ich umów o pracę należy przyjąć wąskie rozumienie pojęcia „uruchomienie działalności konkurencyjnej”, które ich zdaniem miałyby polegać na podjęciu tejże działalności. Pozwany natomiast prezentował szersze ujęcie tego pojęcia i uzupełnił w toku procesu (w odpowiedziach na pozew) ramy tego działania również jako skopiowanie danych klientów z telefonu służbowego innego pracownika W. R. oraz przyjęciu zlecenia od (...) Handel GmbH w taki sposób, ab nie można go było wkopać w terminie lub aby wykonać je ze stratą.

W toku procesu M. W. uzasadniając swoją decyzję argumentował dodatkowo, że B. A. (1) i J. S. (1) w swojej działalności gospodarczej wykorzystywali skopiowane przez B. A. (1) dane z telefonu służbowego W. R., a także że powodowie celowo przyjęli zlecenie od (...) Handel GmbH w taki sposób, że nie można go było wykonać w terminie lub wykonać je ze stratą. Powodowie przeczyli tej przyczynie, wskazując, że przy ocenie prawidłowości rozwiązania umów o pracę należy przyjmować wąskie rozumienie pojęcia „uruchomienie działalności konkurencyjnej” i podnosili, że założona przez nich spółka nie rozpoczęła jakiegokolwiek działalności w trakcie okresu wypowiedzenia.

W ocenie Sądu nawet rozszerzone ujęcie przyczyny skutkuje uznaniem dokonanych rozwiązań umów o pracę powodów za niezgodne z prawem. W niniejszej sprawie nie wykazano bowiem, aby powodowie skopiowali dane z telefonu służbowego współpracownika w tym celu, aby wykorzystać je w prowadzonej w przyszłości spółce bądź że podjęto działania zmierzające zniechęcić kontrahenta do współpracy z pozwanym w celu jego przejęcia.

Na wstępie należy zauważyć, że przepisy prawa pracy przewidują możliwość ustanowienia zakazu konkurencji w okresie trwania stosunku pracy jak i po jego zakończeniu. Do zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy odnosi się art. 101¹ k.p. W myśl 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). Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym (art. 101¹ § 2 k.p.). Zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy dotyczy art. 101² k.p. Przewiduje on w § 1 odpowiednie stosowanie art. 101¹ § 1 k.p., gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3. W myśl art. 101² § 2 k.p. zakaz konkurencji, o którym mowa w art. 101² § 1 k.p. przestaje obowiązywać przed upływem przewidzianego w umowie terminu w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

W przedmiotowej sprawie bezspornym pozostawało, że strony postępowania nie były związane umową o zakazie konkurencji, zarówno w czasie trwania stosunku pracy jak i po jego ustaniu.

Jedyną formą ograniczenia w ich stosunkach pracy był zakaz wykorzystywania informacji zdobytych u pracodawcy na podstawie postanowień aneksów do umów powodów z dnia 29 kwietnia 2014 roku. Zgodnie z ich treścią pracownicy byli zobowiązani do zachowania w ścisłej tajemnicy wszelkich informacji dotyczących działalności gospodarczej pracodawcy, nie ujawnionych do wiadomości publicznej, a jakiegokolwiek przekazywanie, ujawnianie, wykorzystywanie, zbywanie albo oferowanie zbycia tych informacji, możliwe było tylko za uprzednim, pisemnym zezwoleniem pracodawcy. Co istotne jednak dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, pozwany pracodawca, rozwiązując umowy o pracę powodów, nie zarzucił im, że nie dochowali tajemnicy i ujawnili informacje nieprzeznaczone do wiadomości publicznej ani Sąd takich faktów także nie ustalił. Marginalnie zatem należy zaznaczyć, że oczywistym jest, iż funkcjonowanie branży transportowo-spedycyjnej opiera się w głównej mierze o sieć kontaktów łączących spedytorów, przewoźników, przedsiębiorstwa transportowe. Dane te w przeważającej mierze są dostępne na profilowanych forach internetowych, giełdach i komunikatorach transportowych. Zarówno B. A. (1) jak i J. S. (1) posiadali wieloletnie doświadczenie jako spedytorzy. Nie dziwi więc, że przez lata pracy powodowie poznali wiele osób działających na rynku spedycyjnym i zasady działania tej branży. Jak zeznał B. A. (1), od lat miał on założony profil na portalu LinkedIn, gdzie też jest baza osób związana z transportem. Stąd też w rozpoznawanej sprawie, w ocenie Sądu nie doszło do ujawnienia przez powodów informacji nieprzeznaczonych do wiadomości publicznej, jeżeli dane którymi dysponują spedytorzy są ogólnodostępne wszystkim uczestnikom komunikatorów oraz stron związanych z transportem drogowym.

Sąd stoi na stanowisku, że sam fakt zarejestrowania przez powodów spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w okresie zatrudnienia u pozwanego pracodawcy, już po złożeniu przez powodów wypowiedzeń umowy o pracę, nie jest uruchomieniem działalności konkurencyjnej i działaniem godzącym w dobro pracodawcy w rozumieniu art.100 §2 pkt 4 k.p.

Spółka (...) sp. z o.o. w S. nie podjęła przy tym nigdy samodzielnie działalności i została utworzona jedynie w celu zostania komplementariuszem spółki (...) sp. z o.o sp.k. w S., która swoją działalność podjęła dopiero w grudniu 2019 roku - już po rozwiązaniu stosunku pracy powodów. Trudno zarzucać powodom, wobec złożonych przez nich

wypowiedzeń umów o pracę, że czynili przygotowania do podjęcia działalności zaraz po upływie okresu wypowiedzenia (aby nie pozostać bez dochodów), tym bardziej że nie łączyła ich z M. W. umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Podobnie rzecz by się miała, gdyby powodowie w okresie wypowiedzenia umów o pracę z pozwanym uczestniczyli w rekrutacji dotyczącej zatrudnienia ich na podstawie umów o pracę z innym pracodawcą świadczącym usługi spedycyjne.

W ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych dokonany z winy pracownika, występuje aspekt podmiotowy i przedmiotowy. W ujęciu podmiotowym akcent położony jest na stopień winy pracownika, który musi mieć postać winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 roku I PKN 193/97). Przy czym przez rażące niedbalstwo rozumie się taką postać 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 jeżeli sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego nastąpienie celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi można mu przypisać winę umyślną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 roku, I PKN 634/00). W ujęciu przedmiotowym natomiast ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych objawia się w stopniu zagrożenia interesów pracodawcy lub narażeniu pracodawcy na szkodę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2006 roku II PK 76/06).

Sąd podziela poglądy Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego - Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 22 kwietnia 2015 roku, zgodnie z którym, jeżeli strony stosunku pracy nie zawarły umowy o zakazie konkurencji, to naruszenie „szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy” i/lub związana z tym utrata zaufania do pracownika uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu podjęcia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) tylko wtedy, gdyby doszło do kwalifikowanego naruszenia istotnych interesów pracodawcy, które mogły narazić go na powstanie szkody i pod warunkiem objęcia takich zarzutów wskazanymi pracownikowi przyczynami natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy (sygn. II PK 158/14, MOPr 2015/7/373). Jak już podkreślano, w przedmiotowym postępowaniu pracodawca nie wykazał w żaden sposób, że działanie powodów naruszyło bądź naraziło jego istotne interesy na szkodę. Jak zgodnie przyjmuje się w orzecznictwie, nie jest złamaniem zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy (klauzuli konkurencyjnej) uczestnictwo w spółce, która nie podjęła żadnej działalności i czynności przygotowawczych do niej, a także członkostwo w radzie nadzorczej spółki, która nie zagraża (choćby potencjalnie) interesom byłego pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 lutego 1998 roku I PKN 535/97, MoP 2001 nr 1, str. 38). Jak podkreślił Sąd Najwyższy, dla stwierdzenia naruszenia zakazu konkurencji nie wystarcza uczestnictwo w spółce, która nigdy nie rozpoczęła żadnej działalności.

Nie prowadząc w okresie zatrudnienia żadnej działalności w spółce powodowie nie mogli naruszyć obowiązku dbania o dobro pracodawcy (wywiedzionego z art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Naruszeniem tego obowiązku nie jest bowiem samo planowanie rozpoczęcia takiej działalności po ustaniu zatrudnienia, natomiast powodom nie udowodniono podjęcia konkretnych działań konkurencyjnych już w czasie jego trwania. Zważyć należy, że poglądy zaprezentowane wyżej przez Sąd Najwyższy dotyczą stricte sytuacji, w której pracownik związany jest umową o zakazie konkurencji, zaś powodowie w rozpatrywanej sprawie nie byli związani z pracodawcą umową o zakazie konkurencji. Skoro jednak przyjmuje się, że nie stanowi naruszenia zakazu konkurencji, uczestnictwo w spółce (która nie podjęła działalności), której działalność pokrywa się z przedmiotem działalności byłego pracodawcy, to tym bardziej nie można czynić takiego zarzutu powodom, którzy nie byli zobligowani do przestrzegania takiego zakazu.

Należy również poddać w wątpliwość, iż B. A. (1) skopiował dane z telefonu służbowego W. R. z zamiarem wykorzystania ich we własnej działalności spedycyjnej, a nie jedynie w celu wykonywania pracy na rzecz pozwanego w zastępstwie nieobecnego W. R.. Odnosząc się do tego zarzutu stawianego przez pracodawcę powodom, w pierwszej kolejności należy wskazać, że w przedsiębiorstwie pozwanego nie obowiązywały żadne zasady, ani tym bardziej pisemne uregulowania dotyczące sposobu postępowania z danymi służbowymi, kopiowania ich na potrzeby pracy u pozwanego czy dla celów bezpieczeństwa. Z twierdzeń podnoszonych przez powodów oraz przesłuchania pozwanego wynika, że dane służące pracy spedytorów były kopiowane i przesyłane na wspólny serwer. Powód J. S. (1), będący

przełożonym spedytorów, podkreślał, że on i podlegli mu pracownicy kopiowali bazy danych, aby zabezpieczyć informacje i że czynności te były wykonywane wyłącznie za wiedzą pozwanego. Powyższe znalazło potwierdzenie w przesłuchaniu pozwanego, który wskazał, że istotnie w jego przedsiębiorstwie nie było żadnych konkretnych procedur bezpieczeństwa i że on i jego pracownicy kopiowali bazy danych na serwer. W tym zakresie Sąd uznał za niewiarygodne zeznania świadków A. O. i J. D. (1), którzy przeczyli takiej praktyce. Po drugie zważyć należy, że B. A. (1) nie ukrywał przed pracodawcą oraz W. R., że skopiował dane z jego telefonu służbowego. Judykatura stoi na stanowisku, że transferowanie dokumentów pracodawcy z jego serwera na prywatną pocztę elektroniczną pracownika należy kwalifikować w kontekście naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych o ile odbywa się to poza wiedzą i zgodą pracodawcy i nie jest uzasadnione wykonywaniem obowiązków (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 kwietnia 2019 roku, II PK 334/17, MoPr 2019/8/32, Wyrok Sądu Najwyższego - Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 11 września 2014 roku, II PK 49/14, MoPr 2014/12/618). B. A. (1) nie skopiował jednak danych na prywatne nośniki danych. Powód uczynił to tworząc tzw. backup na komputerze służbowym W. R., użył jego poczty elektronicznej, aby przesłać sobie skopiowane dane. Nadto, umieścił je na wspólnym serwerze, udostępniając skopiowane treści pozostałym pracownikom wraz z swoją bazą danych, zgodnie z przyjętą praktyką. Czyni to wiarygodnym zeznania powoda, który podnosił, że zrobił to w celu ułatwienia sobie podejmowania czynności w zastępstwie W. R. przebywającego na urlopie. Zdaniem Sądu, gdyby powód chciał potajemnie wykorzystać dane będące w posiadaniu pozwanego, to niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego byłoby zostawienie tak wielu oczywistych śladów na komputerze W. R..

Ponadto, ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że B. A. (1) był pracownikiem z dłuższym stażem pracy u pozwanego niż W. R., stąd też wydaje się mało prawdopodobnym, aby jego baza kontrahentów była uboższa. Za chybione należy również uznać próby podważania umiejętności językowych powoda. O tym, że obsługiwał on podobnie jak W. R., klientów niemieckojęzycznych, poza zeznaniami J. S. (1), świadczą również zeznania świadka J. D. (1), który zeznał, że wszystkie zlecenia transportowe od spółki (...) przyjmował właśnie B. A. (1).

Sąd również nie dopatrył się związku przyczynowo - skutkowego pomiędzy działaniem powodów polegającym na przyjęciu we wrześniu 2019 roku zlecenia od (...) Handel GmbH a przypisywanym przez pozwanego skutkiem w postaci „działań sabotażowych”. Nie bez znaczenia pozostało, że wszyscy świadkowie zgodnie zeznali, że spółka ta była kluczowym klientem dla przedsiębiorstwa pozwanego. Dodatkowo, z twierdzeń powodów, popartych depozycjami wnioskowanego przez stronę pozwaną świadka W. R., wynikało że spedytorzy otrzymali polecenie realizacji zleceń od (...) Handel GmbH nawet wówczas gdyby miało to przynieść straty. Niezależnie od powyższego, Sąd zwrócił uwagę, że wykonanie zleconego transportu nie było dla pozwanego w całości stratne, bowiem część transportów wracała z ładunkami powrotnymi. Nadto, powodowie twierdzili, że pozwany nie przedstawił pełnej dokumentacji dotyczącej tego zlecenia, de facto kwestionując stratę poniesioną przez pracodawcę. Fakt, że przyjęte zlecenie było niewykonalne oraz nierentowne nie znalazł potwierdzenia w zeznaniach świadka W. R., który zeznał, że przedsiębiorstwo pozwanego wykonywało w przeszłości zlecenia o podobnym tonażu. Co znamienne, nawet gdyby hipotetycznie przyjąć na potrzeby rozważań, że powodowie celowo przyjęli niewykonalne zadanie, to stwierdzić należałoby, że ciężko takim działaniem (które miałyby spowodować stratę tylko po stronie pozwanego, który nie uzyskalby dochodu z przewozu ładunków powrotnych) osiągnęliby skutek w postaci przejęcia tego klienta. Ponadto z zeznań pozwanego wynika, że zarówno (...) Handel GmbH jak i jego pozostali kontrahenci dalej współpracują z pozwanym.

Okoliczność, iż pracodawca wręczył B. A. (2) oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 23 października 2019 roku osobiście pozostała poza sporem. W odniesieniu do powoda J. S. (1) Sąd uznał, że zasadnie pracodawca uznał dzień 24 października 2019 roku za dzień zakończenia stosunku pracy. Należy przyjąć, że doręczenie J. S. (1) oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracy zostało skutecznie doręczone z dniem pozostawienia I awiza w skrzynce pocztowej. Zgodnie z poglądami judykatury, w sytuacji, gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, z własnej woli, nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie, należy przyjąć, iż zostało mu ono skutecznie złożone. Przesyłka zawierająca oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy nie stanowi bowiem pisma sądowego czy też procesowego, do których mógłby znaleźć zastosowanie art. 139 k.p.c., jest natomiast odpowiednim sposobem doręczenia pisemnego oświadczenia woli pracodawcy. Oświadczenie

woli, które ma być złożone innej osobie jest zatem złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła realnie zapoznać się z jego treścią. Ponieważ dla oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę przewidziana została forma pisemna, oświadczenie woli uważa się za złożone adresatowi z chwilą prawidłowego doręczenia mu pisma zawierającego to oświadczenie. Dla spełnienia warunku złożenia pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy nie jest konieczne, aby adresat rzeczywiście zapoznał się z treścią pisma (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2019 roku, II PK 326/17, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2017 roku II PK 259/16, Legalis). Podkreśla się przy tym, że dokonując oceny, czy oświadczenie woli pracodawcy zostało skutecznie złożone pracownikowi, należy mieć na względzie, czy pracownik miał realną możliwość zapoznania się z jego treścią, tj. czy adresat miał potencjalną szansę aby udać się na pocztę celem odbioru przesyłki. Przyjmuje się jednocześnie, że taką możliwość ma pracownik, któremu pismo rozwiązujące umowę o pracę wysłano listem poleconym, jeśli nie wystąpiły okoliczności uniemożliwiające mu odebranie przesyłki w urzędzie pocztowym (brak awiza, dłuższa nieobecność pod wskazanym pracodawcy adresem, inne przyczyny niezależne od pracownika). W przedmiotowej sprawie, powód J. S. (1) twierdził, że był wówczas w domu i nie zna przyczyn, dla których nie odebrał przesyłki. Mając na względzie powyższe, należało uznać, że skutek doręczenia oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy z J. S. (1) nastąpił w dniu 24 października 2019 roku.

Sąd poczynił ustalenia faktycznie w oparciu o treść dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy (szczegółowo wymienionych w pierwszej części uzasadnienia), zeznania świadków A. O., J. D. (1), W. R., a także na informacjach uzyskanych podczas przesłuchania stron, w zakresie w jakim korespondowały one z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd miał na uwadze, że zeznania pozwanego oraz świadka W. R. miały pejoratywny charakter w stosunku do powodów. Wynikało to w ocenie Sądu z faktu, iż zarówno pozwany, jak i ww. świadek mieli żal do powodów w związku z ich rezygnacją z wieloletniego zatrudnienia u pozwanego i otwarciem własnej działalności, którego to żalu nie ukrywali oni w czasie przesłuchania. Żal ten, choć życiowo może wydawać się uzasadniony, nie powinien stanowić podstawy do rozwiązania umów o pracę powodów bez wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie, powodowie domagali się zasądzenia na ich rzecz odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Sąd ustalił wysokość należnych powodom odszkodowań w oparciu o treść przepisów § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy z dnia 29 maja 1996 roku (Dz.U. z 2017 r. poz. 927), zgodnie z którym zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop stosuje się w celu obliczenia odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (art. 47¹, 50 § 1 i 4 oraz art. 58 i 60 Kodeksu pracy).

W rezultacie, Sąd orzekając o odszkodowaniu w oparciu o wynagrodzenie powoda B. A. (1) przyjął, zgodnie z żądaniem i niekwestionowanym przez pozwaną wyczeniem zawartym w pozwie oraz mając na uwadze cofnięcie powództwa w zakresie kwoty 400,88 zł, że przysługujące powodowi odszkodowanie liczone jak przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop opiewa na kwotę 10.022 zł (k. 53), o czym orzekł w punkcie pierwszym wyroku. W odniesieniu do powoda J. S. (1), odszkodowanie liczone jak przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop i również w oparciu o niekwestionowane przez pozwaną wyczenie zawarte w pozwie przysługiwało mu w wysokości 11 416,32 zł, o czym Sąd orzekł w punkcie V wyroku.

Sąd nie znalazł podstaw do liczenia odsetek od daty wskazanej przez powodów. W tym miejscu wskazać należy, że zgodnie z art. 300 k.p. w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego. Zgodnie z treścią przepisu art. 455 k.c., jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. Zaś w myśl art. 481 §1 k.c., jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Mając na względzie,

iż powodowie nie wzywali pozwanego do zapłaty dochodzonych sum, należało uznać, że wezwanie do spełnienia świadczenia stanowi pozew inicjujący przedmiotowe postępowanie. Stąd też odsetki zasądzono od dnia następnego po dniu doręczenia pozwu, to jest od dnia 18 stycznia 2021 r., a w pozostały zakresie powództwa oddalono.

Zgodnie z treścią przepisu art. 203 §1 k.p.c. po rozpoczęciu rozprawy na cofnięcie przez powoda pozwu konieczne jest zezwolenie pozwanego, o ile powód jednocześnie nie zrzeka się roszczenia. W niniejszej sprawie zgoda taka została wyrażona. Sąd uznał, że częściowe cofnięcie pozwu przez B. A. (1) co do kwoty 400,88 zł nie było w tym konkretnym przypadku sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego ani też nie zmierzało do obejścia prawa i nie naruszało uzasadnionego interesu pracownika, stąd też umorzono postępowanie w tym zakresie, o czym orzeczono w punkcie II wyroku.

Powództwa oddalono również w zakresie, w jakim obejmowały one żądanie zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. Zgodnie z częścią IV załącznika do ustawy o opłacie skarbowej z dnia 16 listopada 2006 roku (Dz.U. z 2020 r. poz. 1546), złożenie dokumentu pełnomocnictwa w sprawach cywilnych, w których mocodawcy przysługuje zwolnienie od kosztów sądowych objęte jest ustawowym zwolnieniem, stąd też mając na względzie, że została ona nienależycie opłacona, należało oddalić powództwa w tymże zakresie.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, w tym wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika. Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Na koszty te składało się wynagrodzenie adwokata w kwocie 180 zł (§ 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie Dz.U.2018.265 j.t.) przyznane w odniesieniu do każdego z powodów. Dla spraw o przywrócenie do pracy jak i o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę – jako zupełnie jednorodząjowych – stosuje się jednolitą stawkę kosztów zastępstwa procesowego.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. Pracodawca został więc obciążony kwotą 1500 złotych od obu zasądzonych roszczeń, co stanowiło wartość opłaty stosunkowej od każdego pozwu (w okresie, w którym pozew został wniesiony – 2 x 750 zł), od której uiszczenia powodowie byli zwolnieni z mocy ustawy.

Nadając wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie pierwszym oraz piątym Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, które w przypadku powoda B. A. (1) wynosiło 8515,88 zł, zaś w przypadku powoda J. S. (1) 9951,11 zł.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

(...)