

Sygn. akt **VIII P 877/16**

Uzasadnienie

wyroku z dnia 6 grudnia 2017 r.

Powód P. K. (1), zastępowany przez zawodowego pełnomocnika, pozwem z dnia 24 listopada 2016 r. skierowanym przeciwko (...) w W. wniósł o zasądzenie kwoty 22.062 zł, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu. W uzasadnieniu powód podniósł, że uzyskał zgodę pozwanego na zatrudnienie u innego pracodawcy oraz zadaniowy czas pracy powoda, a następnie przez ponad 4 lata pozwany nie miał zastrzeżeń do równoległego zatrudnienia w innym podmiocie. Ponadto, powód twierdził, że nie występuje konflikt interesów (pозew – k. 3-10).

Odpis pozwu został doręczony pozwanemu w dniu 7 grudnia 2016 r. (potwierdzenie odbioru – k. 30).

Pozwany (...) w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że nie kwestionuje okoliczności faktycznych przedstawionych w pozwie, jednakże w jego ocenie wskazane przyczyny są prawdziwe, konkretne, rzeczywiste i uzasadnione (odpowiedź na pozew – k. 34-37).

Ostatecznie powód zmodyfikował powództwo w ten sposób, że cofnął powództwo wraz ze zrzeczeniem się roszczenia ponad żadaną kwotę 20.562 zł, ustaloną na podstawie zaświadczenia o wynagrodzeniu złożonego przez pracodawcę (pisma procesowe – k. 91, 94).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

P. K. (1) był zatrudniony w (...) w W. (dalej – (...)) od dnia 11 grudnia 2006 r., na podstawie umowy o pracę na okres próbny, zaś od dnia 01 marca 2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W ostatnim okresie zatrudnienia, od dnia 1 marca 2007 r. pracował na stanowisku głównego specjalisty ds. zintegrowanego systemu zarządzania – koordynatora kontroli zarządczej. /akta osobowe powoda: umowy o pracę – cz. B k. 1, 9, porozumienie – cz. B k. 51/

Do obowiązków pracownika na zajmowanym stanowisku należało m.in. przygotowywanie, wprowadzenia i utrzymywanie oraz odnawianie standardów zintegrowanego systemu zarządzania jakością i bezpieczeństwem środowiskowym w działalności operacyjnej, technicznej i administracyjnej (...) w W., zgodnie z obowiązującymi normami, analizowanie informacji zarządczych pochodzących z różnych źródeł o występujących zagrożeniach w osiąganiu celów lub zadań i inicjowanie działań: korekcyjnych, korygujących, naprawczych bądź wspomagających, opiniowanie dokumentacji systemowej pod kątem jej zgodności z wymogami systemu jakości i bezpieczeństwa środowiskowego, weryfikacja skuteczności wdrożonych działań korygujących i zapobiegawczych dotyczących systemów zarządzania. /zakres obowiązków, k. 52 cz. B a.o./

W dniu 25 kwietnia 2012 r. P. K. (1) złożył pracodawcy dwa pisma. W jednym z nich zwrócił się do pracodawcy z prośbą o wyrażenie zgody na pracę w (...) na stanowisku dyrektora w niepełnym wymiarze czasu pracy. Natomiast drugim pismem zwrócił się o zmniejszenie wymiaru czasu pracy i wprowadzenie systemu zadaniowego czasu pracy, w związku z powołaniem go na stanowisko dyrektora zakładu opieki zdrowotnej. Powyższe pisemne wnioski były rezultatem wcześniejszych ustnych uzgodnień z dyrektorem M., który nie miał zastrzeżeń co do zatrudnienia P. K. (1) w ww. Stacji w B.. Dyrektor sam zaproponował wprowadzenie dla pracownika zadaniowego czasu pracy od dnia 01 maja 2012 r. / pismo z dnia 25 kwietnia 2012 r. – k. 24; akta osobowe powoda: podanie – cz. B k. 82; informacja o warunkach pracy – cz. B k. 83; zeznania świadka A. K. – k. 81-82 nagranie k. 85; zeznania powoda w charakterze strony – k. 141-142 nagranie k. 145/

W dniu 30 kwietnia 2012 r. P. K. (1) zawarł ze Starostwem Powiatu (...) umowę o pracę na stanowisku dyrektora (...) w B., w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. /umowa o pracę – k. 23/

(...) w B. był stroną umowy zawartej z (...) w W. jako podwykonawca zleconych usług. Umowa z podwykonawcą była konieczna, aby zapewnić realizację przez M. kontraktu z Narodowym Funduszem Zdrowia. Stacja w B., z uwagi na swoje możliwości, nie byłaby w stanie przejąć działalności wykonywanej przez M.. Nie uczestniczyła też samodzielnie w większych w przetargach na transport medyczny, okoliczność uwagi na zbyt mały tebor. /okoliczność bezsporna; nadto – zeznania świadków: J. R. – k. 71, L. K. – k. 71-72, A. B. – k. 82-84 nagranie k. 85, E. Ł. – k. 100-102 nagranie k. 104; zeznania powoda w charakterze strony – k. 141-142 nagranie k. 145, zeznania K. B., k. 142 – 144, nagranie k. 145/

Umowa pomiędzy Stacją w B. a M. została zawarta przed zatrudnieniem P. K. (1) jako dyrektora ww. Stacji w B.. P. K. (1) nie brał udziału w zawarciu tej umowy. Następnie umowa ta była przedłużana na dalsze okresy, przy tych samych stawkach. Dopiero w ostatnim okresie zatrudnienia dyrektora A. K. w M. zostały podwyższone stawki dla obu podwykonawców, tj. stacji w B. i L. (innych podwykonawców nie było). Z inicjatywą zmiany stawek wyszedł dyrektor K., zaś P. K. (1) wyraził zgodę na zaproponowane stawki. Po objęciu stanowiska dyrektora M. K. B., podjął próbę ponownego obniżenia stawek dla podwykonawców, na co dyrektorzy obu stacji (w tym P. K. (1)) nie wyrazili zgody. /okoliczność bezsporna: oświadczenia obu stron – protokół k. 102-103 nagranie k. 104, zeznania E. Ł. – k. 100-102 nagranie k. 104; zeznania powoda w charakterze strony – k. 141-142 nagranie k. 145, zeznania K. B., k. 142 – 144, nagranie k. 145/

Po zatrudnieniu P. K. (1) w Stacji w B. oraz zmianie systemu czasu pracy pracownika dyrektor M. nie miał zastrzeżeń co do dyspozycyjności pracownika, którego oceniał jako sumiennego i dobrze wykonującego swoją pracę. Również inni współpracownicy nie mieli zastrzeżeń co do możliwości skontaktowania się z P. K. (1) i współpracy z nim. /zeznania świadków: A. K. – k. 81-82 nagranie k. 85, E. Ś. – k. 82 nagranie k. 85, E. Ł. – k. 100-102 nagranie k. 104; zeznania powoda w charakterze strony – k. 141-142 nagranie k. 145/

Kolejne osoby, zajmujące stanowisko dyrektora M., wiedziały, że P. K. (1) zajmuje równoległe stanowisko dyrektora ww. Stacji w B. i nie zgłaszały z tego powodu żadnych zastrzeżeń. Przed 2016 r. przeprowadzane były u pracodawcy kontrole, w tym z ramienia Urzędu Marszałkowskiego, ale nie zgłaszano zastrzeżeń w związku z dodatkowym zatrudnieniem P. K. (1) w Stacji w B.. /zeznania świadków: A. K. – k. 81-82 nagranie k. 85, E. Ś. – k. 82 nagranie k. 85, E. Ł. – k. 100-102 nagranie k. 104; zeznania powoda w charakterze strony – k. 141-142 nagranie k. 145; zeznania K. B. za pozwanego – k. 142-144 nagranie k. 145/

W okresie od 7 grudnia 2015 r. do 15 stycznia 2016 r. w (...) w W. przeprowadzona została kontrola kompleksowa, w zakresie realizacji zadań określonych w regulaminie organizacyjnym i statucie, dostępności i jakości udzielanych świadczeń zdrowotnych, prawidłowości gospodarowania mieniem oraz środkami publicznymi, a także gospodarki finansowej oraz wykonania zaleceń pokontrolnych, zawartych w wystąpieniu pokontrolnym z dnia 18 lutego 2014 r. W wystąpieniu pokontrolnym zgłoszone zostały m.in. uwagi w związku z warunkami zatrudnienia P. K. (1) Wskazano, na niezasadność utrzymywania zadaniowego czasu pracy dla pracownika biurowego, jakim był P. K. (1) oraz zasygnalizowano nieprawidłowość polegającą na doprowadzeniu do sytuacji, w której pracownik Stacji mający dostęp do poufnych danych na temat działalności Stacji jest jednocześnie reprezentantem strony umowy (podmiotu) o identycznych bądź zbliżonym zakresie działalności, co może prowadzić do podjęcia czynności faktycznych i prawnych naruszających interes stacji. Pismem z dnia 21 kwietnia 2016 r. dyrektor M. zgłosił zastrzeżenia do wystąpienia pokontrolnego, w których wskazywał, że zadaniowy czas pracy P. K. (1) był konieczny, ze względu na obowiązki związane z kontrolą zarządczą, dotyczącą nie tylko pracowników biurowych, ale całego obszaru działania M., który pracuje 24h/dobę 7 dni w tygodniu. Wskazał przy tym czynności, które mogą być wykonywane jedynie poza godzinami pracy pracowników biurowych. Ponadto, dyrektor wyraził opinię, że ocena czy zachodzi potrzeba wprowadzenia zadaniowego czasu pracy należy do autonomii stron umowy o pracę, a więc dyrektora M. oraz pracownika. W związku z tym, zarzut dotyczący stosowania zadaniowego czasu pracy uznał za niezasadny. Co do dalszych zarzutów, dyrektor M. wskazał, że nie doszło do sytuacji, w której pracownik M. mający dostęp do poufnych danych na temat działalności M. był jednocześnie reprezentantem strony umowy (podmiotu) o identycznym bądź zbliżonym zakresie działalności, co miałoby prowadzić do podjęcia czynności faktycznych i prawnych naruszających interes M.. Dyrektor M. nadmienił, że zakres działań P. K. (1) daje mu dostęp do informacji ogólnych, które są dostępne dla każdego w ramach ustawy z

dnia 06 września 2001 r. do dostępu do informacji publicznej, zatem nie ma podstaw do stwierdzenia, iż doszło do naruszenia interesu M.. Dyrektor podniósł także, że ww. Stacja w B. w ciągu poprzednich lat nie stanowiła konkurenta M., ale była podmiotem współpracującym. Natomiast mimo, że obie stacje mają zbliżony zakres działania to raczej nie będą jednostkami konkurującymi, gdyż ww. Stacja w B. nie byłaby w stanie samodzielnie obsłużyć całego obszaru działania, jaki obsługuje M.. Ponadto, dyrektor oświadczył, że M. nie poniósł żadnej szkody z tego tytułu, iż P. K. (1) był pracownikiem M., a jednocześnie dyrektorem ww. Stacji w B. – nie stosowany żadnych preferencyjnych stawek, nie wprowadzono żadnych korzystniejszych zapisów umów, ten podwykonawca był traktowany tak samo jak inni podwykonawcy. Zastrzeżenia dyrektora M. zostały oddalone przez Marszałka Województwa w całości. W uzasadnieniu Marszałek Województwa wskazał, że nie neguje prawa pracodawcy do swobodnego ustalania rodzaju czasu pracy pracownika, jednak – ze względu na rodzaj i charakter pracy ww. jednostce kontrolowanej – w jego ocenie krytycznie należało ocenić powód zmiany czasu pracy na zadaniowy, w związku z objęciem przez P. K. (1) funkcji dyrektora (...). Marszałek Województwa twierdził, że zatrudnienie w obu jednostkach w łącznym wymiarze 1,7 etatu poddaje w wątpliwość należyte wykonywanie przez pracownika powierzonych obowiązków w kontrolowanej jednostce oraz może doprowadzić do naruszenia przez pracodawcę przepisu art. 132 k.p., określającego prawo pracownika do co najmniej jedenastogodzinnego nieprzerwanego odpoczynku. Ponadto, Marszałek Województwa uważał, że w okresie zatrudnienia P. K. (1) w obu ww. jednostkach reprezentował on stronę umowy z dnia 20 kwietnia 2012 r. na podwykonawstwo, zawartej pomiędzy jednostką kontrolowaną a (...), co może prowadzić w przyszłości do podejmowania przez P. K. (1) czynności faktycznych i prawnych naruszających interes (...) w W.. Dyrektor (...) w W. w odpowiedzi na wystąpienie pokontrolne Marszałka Województwa poinformował, że wypowiedział umowę o pracę z P. K. (1). /pismo Marszałka Województwa – k. 25; wystąpienie pokontrolne – k. 39-43; pismo dyrektora pozwanego – k. 38; zastrzeżenia do projektu wystąpienia pokontrolnego – k. 124-126; pismo z dnia 07 grudnia 2015 r. – k. 127-137; zeznania świadków: A. B. – k. 82-84 nagranie k. 85, E. Ł. – k. 100-102 nagranie k. 104/

Pismem z dnia 7 listopada 2016 r. (doręczonym pracownikowi w dniu 8 listopada 2016 r.) dyrektor K. B., nawiązując do rozmowy, przedmiotem której były wnioski pokontrolne zawarte w wystąpieniu pokontrolnym Marszałka Województwa Mazowieckiego zwrócił się do P. K. (2) o zajęcie stanowiska na piśmie podjęcie stosownych czynności prawnych mających na celu wyeliminowanie konfliktu interesów niezwłocznie, nie później niż do dnia 14 listopada 2016 r. /pismo z dnia 7 listopada 2016 r., k. 121, cz. B a.o./

W tym samym dniu pracodawca zwrócił się z zapytaniem do zakładowej organizacji związkowej, czy P. K. (1) jest członkiem związku albo czy złożył wniosek o reprezentowanie jego interesów w sprawach indywidualnych stosunków pracy, a także w dniu 9 listopada 2016 r. zawiadomił społecznego inspektora pracy o zamiarze rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, wskazując analogiczne przyczyny wypowiedzenia, jak w późniejszym oświadczeniu złożonym pracownikowi. /pisma z dnia 7 i 9 listopada 2016 r. k. 120 i 122 cz. B a.o./

W dniu 14 listopada 2016 r. P. K. (1) zajął pisemne stanowisko w związku z rozmową przeprowadzoną z dyrektorem i wskazał, że w jego ocenie nie występuje konflikt interesów w związku z jego jednoczesnym zatrudnieniem w (...) i (...) w B.. /pismo z dnia 14 listopada 2016 r., . 123 cz. B.a.o./

W dniu 17 listopada 2016 r. P. K. (1) odebrał pismo dyrektora (...) w W., zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazano:

1. usunięcie sytuacji, w której pracownik mający dostęp do poufnych danych na temat działalności pracodawcy jest jednocześnie dyrektorem strony umowy (podmiotu (...)) o identycznym bądź zbliżonym zakresie działalności co może prowadzić do podjęcia czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pracodawcy. W ocenie pracodawcy powodowało to sytuacje gdy pracownik będzie miał konflikt interesów, gdyż jest dyrektorem firmy podwykonawcy – konkurenta. Z racji pełnienia funkcji głównego specjalisty miały być mu znane plany pracodawcy, zamierzenia strategiczne co mogło być wykorzystane przy ewentualnych decyzjach ekonomicznych jako dyrektora konkurencyjnej jednostki, to z kolei miało mieć wpływ na relacje ekonomiczne stron z niekorzyścią dla pracodawcy, który został ponadto zobowiązany do usunięcia konfliktu interesów zaleceniami pokontrolnymi Marszałka Województwa;

2. konieczność usunięcia niezgodnego z prawem zatrudnienia P. K. (1) w systemie zadaniowego czasu pracy, gdyż w myśl art. 140 k.p. system zadaniowego czasu pracy może być stosowany w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy. W ocenie pracodawcy stosowanie zadaniowego systemu czasu pracy w stosunku do pracowników biurowych nie jest prawidłowe, gdyż ewidencjonowanie czasu pracy pracowników biurowych w warunkach ich pracy jest możliwe. Biorąc zatem pod uwagę fakt zatrudnienia P. K. (1) na stanowisku dyrektora (...), pracodawca twierdził, że powoduje to, iż P. K. (1) nie będzie w stanie świadczyć pracy na rzecz pracodawcy codziennie od poniedziałku do piątku. Pracodawca wskazał, że na jego zapytanie o to gdzie będzie świadczył pracę, P. K. (1) nie zadeklarował świadczenia jej u pracodawcy 5 dni w tygodniu po 8 h. Pracodawca oświadczył także, że niezgodność z prawem zatrudnienia w systemie zadaniowego czasu pracy została podniesiona i wykazana w protokole pokontrolnym Marszałka Województwa z dnia 19 października 2016 r. nr (...).

/akta osobowe powoda: wypowiedzenie – cz. B k. 124/

W corocznych ocenach okresowych pracownik oceniany był pozytywnie (powyżej oczekiwań). /ocena okresowa za 2015 r, k. 114 cz. B a.o./

Wynagrodzenie P. K. (1) liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 6.854,00 zł miesięcznie. /zaświadczenie – k. 44/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w aktach sprawy materiał dowodowy w postaci dokumentów, kopii dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony i nie budziła wątpliwości Sądu, a także w oparciu o zeznania świadków: J. R. – k. 71, L. K. – k. 71-72. A. K. – k. 81-82 nagranie k. 85, E. Ś. – k. 82 nagranie k. 85, A. B. – k. 82-84 nagranie k. 85, E. Ł. – k. 100-102 nagranie k. 104, a także zeznania stron postępowania: powoda – k. 141-142 nagranie k. 145 oraz K. B. za pozwanego – k. 142-144 nagranie k. 145.

Zdaniem Sądu, zeznania w/w świadków i stron postępowania w zakresie faktów istotnych dla rozstrzygnięcia są spójne i logiczne, a także wzajemnie się uzupełniają. Ponadto, istotne okoliczności wynikają także z dokumentów, które nie były kwestionowane przez strony. W związku z tym, Sąd uznał przedstawione zeznania za wiarygodne w tym zakresie. Sąd odmówił wiary jedynie zeznaniom K. B., w zakresie w jakim wskazywał on na problemy z dyspozycyjnością powoda, a także że personel pozwanego otrzymywał zachęty w celu podjęcia pracy w stacji pogotowia w B.. W tym zakresie zeznania te nie były poparte żadnymi wiarygodnymi dowodami, zaś sama treść zeznań reprezentanta strony wynika z zdaniem Sądu z chęci potwierdzenia prawidłowości działań pracodawcy polegających na wypowiedzeniu umowy o pracę, a nie faktycznie z tego, że pracownik nie wywiązywał się prawidłowo z powierzonych mu obowiązków.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W razie odwołania się pracownika do sądu pracy od decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony sąd ocenia, czy dokonane wypowiedzenie był uzasadnione oraz czy nie naruszono przepisów prawa. Do warunków, od których zależy prawidłowość formalna wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony, należy między innymi wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli przyczyny uzasadniającej jego decyzję (art. 30 § 4 k.p.). W Kodeksie pracy istnieje przy tym rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4), a jej zasadnością (art. 45 § 1) – por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003/3/65.

W rozpoznawanej sprawie nie było sporu odnośnie tego, że wypowiadając powodowi umowę o pracę pracodawca nie dopuścił się uchybień formalnych. Spór sprowadzał się w istocie do tego, czy wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę.

W przepisach Kodeksu pracy istnieje wyraźne rozdzielenie pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym

stanowi art. 45 § 1 k.p. Zgodnie natomiast z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa sądowego, w pełni podzielanego przez skład Sądu orzekającego w niniejszej sprawie, wskazana przyczyna musi być prawdziwa

i konkretna. W zakresie oceny zasadności wypowiedzenia częściową aktualność zachowuje uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 27 czerwca 1985 r., (sygn. akt III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164), w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Zgodnie z tą uchwałą, przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. „Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez zakład pracy przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. (...) Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażeń ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają” (Komentarz do art. 45 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.). Przy czym zaznaczyć należy, iż pojęcie rzeczywistej (prawdziwej) przyczyny wypowiedzenia odnosi się do faktycznego istnienia okoliczności wskazanej (wskazanych) w oświadczeniu o wypowiedzeniu jako powód (powody) wypowiedzenia.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszego postępowania, wskazać należy, że pracodawca wskazał dwie przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Pracodawca odwołał się w nich do konieczności usunięcia pewnego stanu rzeczy, który jak należy domniemywać, jest przez niego negatywnie oceniany. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje zaś, że sformułowane przez pracodawcę przyczyny stanowią w istocie kalkę ustaleń zawartych w wystąpieniu pokontrolnym Marszałka Województwa Mazowieckiego.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do drugiego ze wskazanych zarzutów, tj. konieczności usunięcia niezgodnego z prawem zatrudniania pracownika w systemie zadaniowego czasu pracy (zdaniem pracodawcy stosowanie tego systemu w stosunku do pracownika biurowego nie było możliwe) należy podnieść, że art. 140 k.p. nie wyklucza a priori stosowania tego systemu czasu pracy do określonych grup zawodowych, w szczególności pracowników biurowych. Uzasadnieniem zastosowania zadaniowego czasu pracy jest wyłącznie rodzaj pracy, jej organizacja albo miejsce wykonywania pracy. Wprowadzenie takiego czasu pracy jest uzasadnione w szczególności w wypadkach, gdy nie ma możliwości ścisłego kontrolowania i ewidencjonowania czasu pracy pracownika, np. ze względu na to, że osoba zatrudniona jest aktywna poza zakładem pracy. Taka sytuacja występowała w ocenie Sądu w przypadku powoda, przy czym nie wynikało to jedynie z faktu, że powód był zatrudniony jednocześnie u innego pracodawcy. Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego powód realizując obowiązki głównego specjalisty ds. zintegrowanego systemu zarządzania – koordynatora kontroli zarządczej pracował w różnych lokalizacjach, w terenie i poza standardowymi godzinami pracy, bo wynikało to z potrzeb pracodawcy i specyfiki zajmowanego przez powoda stanowiska. Tym samym nie można zgodzić się ze stanowiskiem, że powód był typowym pracownikiem biurowym, który standardowo miał możliwość wykonywania pracy ciągle w stałych dniach i godzinach oraz w jednej lokalizacji. Jednocześnie w całym okresie zatrudnienia w systemie zadaniowego czasu pracy nikt nie zgłaszał zastrzeżeń odnośnie nie wywiązywania się przez powoda z powierzonych mu obowiązków ani jego dyspozycyjności.

Kluczowe znaczenie dla niniejszej sprawy ma to, że zasadniczo to pracodawca decyduje o systemie i rozkładzie czasu pracy pracownika. Zgodnie z art. 150 § 1 k.p. systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, z zastrzeżeniem § 2-5 oraz art. 139 § 3 i 4. Stosownie zaś do art. 140 k.p. w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca,

po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129.

W związku z powyższym, także wprowadzenie systemu zadaniowego czasu pracy uzależnione jest od woli pracodawcy. Taka sytuacja zaistniała także w stanie faktycznym niniejszej sprawy. Decyzję o wprowadzeniu zadaniowego systemu czasu pracy dla powoda po podjęciu przez niego pracy w stacji pogotowia w B., bez jednoczesnego obniżenia wymiaru czasu pracy, podjął pracodawca (pracownik wnioskował przede wszystkim o obniżenie wymiaru etatu i w dalszej kolejności o zadaniowy czas pracy).

Skoro zatem pracodawca w 2012 r. zdecydował się na wprowadzenie zadaniowego czasu pracy dla P. K. (1) i kilka następnym lat nie kwestionował tego stanu rzeczy, nie może następnie czynić powodowi zarzutu, że decyzja pracodawcy była niezgodna z prawem i jej konsekwencjami obciążać powoda, zwłaszcza, że przez cały czas powód wywiązywał się nienagannie ze swoich obowiązków. Jeśli bowiem na skutek zmiany okoliczności, pracodawca zmienił zdanie co do zasadności stosowania takiego systemu czasu pracy dla powoda, to miał możliwość usunięcia rzekomej niezgodności, stosując przewidziane w tym celu przewidziane prawem środki. Zgodnie z cyt. powyżej art. 150 § 1 k.p., co do zasady, systemy i rozkłady czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Niekwestionowana w doktrynie prawa pracy jest również możliwość ustalenia systemu zadaniowego czasu pracy w drodze indywidualnego uzgodnienia, np. w umowie o pracę, tak jak to miało miejsce w niniejszej sprawie. Skoro zatem strony zdecydowały się na ustalenie indywidualnych warunków pracy w zakresie zadaniowego czasu pracy, nie pozbawia to pracodawcy możliwości jednostronnej zmiany tego systemu w drodze wypowiedzenia warunków pracy. Natomiast definitywne rozwiązanie stosunku pracy z tego powodu, że pracodawca w istocie sam zainicjował zmianę systemu czasu pracy pracownika na zadaniowy, jest działaniem całkowicie niezrozumiałym i bezpodstawnym.

Pracodawca arbitralnie przyjął przy tym, że pracownik nie byłby w stanie świadczyć pracy na rzecz pozwanego przez 5 dni w tygodniu po 8 godzin od poniedziałku do piątku, z uwagi na jednoczesne zatrudnienie u innego podmiotu, zarzucając powodowi jednocześnie, że na pytanie o miejsce świadczenia pracy, pracownik „nie zadeklarował świadczenia pracy u pozwanego przez 5 dni w tygodniu po 8 godzin”. Istotne jest przy tym, że pracodawca nie podjął żadnej próby zmiany systemu czasu pracy pracownika, nie wydał mu żadnego polecenia służbowego determinującego konieczność wykonywania pracy w stałym miejscu i w stałych godzinach. Pracodawca w treści oświadczenia o wypowiedzeniu, a także w toku postępowania sądowego odwoływał się wyłącznie do prowadzonych w bliżej nie określonym czasie nieformalnych rozmów z pracownikiem, których celem – jak wskazuje całokształt okoliczności sprawy – było to, aby pracownik sam rozwiązał umowę o pracę, nie zaś faktyczne rozwiązanie problemu, jakim w świetle wystąpienia pokontrolnego było zatrudnienie powoda w systemie zadaniowego czasu pracy. Podkreślenia jeszcze raz z tym miejscu wymaga, że problem ten był wyłącznie konsekwencją decyzji podjętych wcześniej przez samego pracodawcę i nieuprawnione było przerzucanie przez pozwanego ciężaru znalezienia rozwiązania tej sytuacji w sposób satysfakcjonujący wszystkie strony (w szczególności zaś organ nadzorczy) na pracownika.

Kwestia zatrudnienia P. K. (1) w systemie zadaniowego czasu pracy wiązała się ściśle z kolejną ze wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn rozwiązania stosunku pracy (pkt 1 wypowiedzenia), tj. istnieniem rzekomego konfliktu interesów wywołanego zatrudnieniem powoda w podmiocie określonym przez pozwanego jako konkurencyjny. Zdaniem pracodawcy powód, który w związku z pracą wykonywaną na rzecz pozwanego miał dostęp do dokumentów M., znał plany i zamierzenia strategiczne pozwanego, co mógł wykorzystywać jako dyrektor stacji pogotowia w B.. Stwierdzić należy, że istocie przyczyna ta sprowadza się do postawienia powodowi zarzutu prowadzenia działalności konkurencyjnej, czy też wskazania na potencjalną możliwość podjęcia takiej działalności.

Zgodnie z 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).

W pierwszej kolejności wskazać należy, że pomiędzy powodem a pozwaną nie została zawarta umowa o zakazie konkurencji, a tylko taka umowa może uzasadniać nałożenie na powoda zakazu działalności konkurencyjnej. W tej sytuacji uznać należało, że zakres działalności konkurencyjnej nie został określony, a tym samym powodowi nie można postawić zarzutu, że naruszył zakaz konkurencji.

Wprawdzie w orzecznictwie Sądu Najwyższego dopuszcza się możliwość rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, naruszającym zakaz konkurencji, w przypadku gdy nie została zawarta umowa o zakazie konkurencji. W wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 r. (sygn. akt II PK 158/14), Sąd Najwyższy wskazał, że mimo braku zawarcia umowy o zakazie konkurencji zwolnienie pracownika w trybie dyscyplinarnym możliwe jest tylko wtedy, gdy „doszło na kwalifikowanego naruszenia istotnych interesów pozwanego pracodawcy, który nie zadbał o należyłą ich ochronę w drodze zawarcia odrębnej umowy o zakazie konkurencji”. Idąc tokiem rozumowania Sądu Najwyższego, skoro rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na naruszenie zakazu konkurencji, mimo braku zawarcia odrębnej umowy o zakazie konkurencji, jako środek szczególnie i stosowany z należyłą ostrożnością, możliwe jest w przypadku „kwalifikowanego naruszenia istotnych interesów pracodawcy”, to wypowiedzenie umowy, jako środek mniej represyjny, uzasadnione będzie nie w każdej sytuacji, lecz w sytuacji, kiedy dochodzi do zwykłego, jakiegokolwiek naruszenia interesów pracodawcy.

W okolicznościach niniejszej sprawy brak jest podstaw do uznania, że powód w jakikolwiek sposób zagrażał interesom pozwanego, będąc jednocześnie dyrektorem pogotowia w B.. W szczególności brak jest podstaw do uznania, że wykorzystywał w jakikolwiek sposób informacje zdobyte w ramach zatrudnienia u pozwanego w celu zaszkodzenia interesom M., czy wzmocnienia pozycji pogotowia w B. w ogólności, czy kosztem pozwanego. Sąd miał na uwadze, że wykonując obowiązki pracownicze u pozwanego powód miał dostęp nie tylko do dokumentów jawnych i ogólnie dostępnych, ale też miał wiedzę o specyfice prowadzonej przez pozwanego działalności z punktu widzenia „wewnętrznego”, nie dostępnego ogólnie, zwłaszcza o problemach w prowadzonej działalności. W realiach niniejszej sprawy brak jest jednak podstaw do uznania, że powód wykorzystywał tę wiedzę jako dyrektor pogotowia w B. czy też, że w ogóle te informacje mogły być przydatne w zatrudnieniu u innego podmiotu. W tym miejscu wskazać należy, że wbrew tezę kreślonym w toku tego postępowania przez pozwanego (...) i stacja pogotowia w B. nie są faktycznie podmiotami konkurencyjnymi, mimo że prowadzą w pewnym zakresie analogiczną działalność. (...) w B. od wielu lat jest podwykonawcą pozwanego i to zadanie stanowi zasadniczy trzon jej działalności. Skala usług świadczonych przez oba podmioty jest przy tym na tyle rozbieżna, że nie są w stanie konkurować ze sobą w przetargach. Jednocześnie bez wsparcia ze strony taboru z B., pozwany nie byłby w stanie realizować swojego kontraktu z NFZ.

Dla niniejszej sprawy istotne jest także to, że stacja w B. świadczy usługi jako podwykonawca pozwanego na podstawie umowy zawartej jeszcze przed zatrudnieniem powoda, na niezmiennych warunkach. Dopiero w ostatnim okresie zatrudnienia powoda doszło do podniesienia przez pozwanego stawek dla podwykonawców, przy czym inicjatywa w tym zakresie wyszła od pozwanego. Bez znaczenia dla oceny zachowań powoda w tym zakresie jest to, że poprzedni dyrektor pozwanego (który podjął decyzję o podniesieniu stawek) znalazł następnie zatrudnienie w stacji w B.. Okoliczność ta w żaden sposób nie pozwala bowiem na formułowanie twierdzeń, że poniesienie stawek miało związek z informacjami, jakie powód powziął w związku z zatrudnieniem u pozwanego. Nie ma zaś zakazu zatrudnienia pracowników, którzy rozwijali stosunki pracy z przednimi pracodawcami.

W rezultacie brak jest zdaniem Sądu podstaw do formułowania twierdzeń, że powód prowadzi w stosunku do pozwanego działalność konkurencyjną, czy też na skutek zatrudnienia u obu podmiotów staje się uczestnikiem sytuacji konfliktowych, w których przedkłada interes drugiego pracodawcy ponad racje pozwanego. Z treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę wynika, że realnie także pracodawca dotychczas takich sytuacji nie dostrzegł, a wystąpienie konfliktu interesu jest w jego ocenie jedynie potencjalne.

Zauważyć należy, że pozwany mógł w takiej sytuacji chronić swoje przyszłe interesy poprzez zawarcie umowy o zakazie konkurencji, w której określiłby zakres działalności konkurencyjnej. Zawarcia takiej umowy pracodawca nie proponował powodowi ani w przeszłości, ani po tym jak na możliwość wystąpienia potencjalnego konfliktu interesów wskazano w wystąpieniu pokontrolnym. Skoro pracodawca tego nie uczynił, to sam fakt potencjalnego wykonywania

przez powoda działalności konkurencyjnej nie mógłby stanowić podstawy do rozwiązania stosunku pracy, albowiem wobec braku takiej umowy niejasny jest zakres, przez który pozwany rozumie działalność konkurencyjną. Ponadto, skoro przepisy kodeksu pracy stanowią o możliwości zawarcia umowy o zakazie konkurencji, to, że samo nawiązanie stosunku pracy z jednym pracodawcą nie wyłącza możliwości podjęcia dodatkowej działalności zarobkowej. Dopiero niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, na przykład poprzez brak dbałości o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia albo niezachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4), może stanowić podstawę do uznania, że dodatkowe czynności zarobkowe kolidują z wykonywaniem obowiązków wobec pracodawcy, godząc w jego interesy. Okoliczność naruszenia tych obowiązków podlega wykazaniu przez pracodawcę, czego pozwany w niniejszej sprawie nie uczynił.

Dodatkowo w niniejszej sprawie istotne jest to, że pozwany sam wyraził zgodę na dodatkowe zatrudnienie powoda, mając świadomość, jaki jest zakres jego działalności i czym zajmuje się Stacja Pogotowia w B.. W tej sytuacji, w ocenie Sądu, pracodawca nie może następczo czynić powodowi zarzutu z powodu zaistnienia stanu rzeczy, o którym wiedział od kilku lat. Ponadto, jeszcze w 2016 r. ówczesny dyrektor pozwanego składał zastrzeżenia do projektu wystąpienia pokontrolnego, na które pozwany powołuje się w wypowiedzeniu, wskazując, że w jego ocenie nie zachodziły okoliczności prowadzące do konfliktu interesów, w związku z dodatkowym zatrudnieniem powoda.

Biorąc pod uwagę powyższe, dopiero faktyczne zagrożenie interesów pozwanej może uzasadniać wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Niewystarczające jest samo wskazanie, że w pewnym zakresie działalność pozwanego oraz Stacji w B. jest zbieżna. W orzecznictwie sądowym wskazuje się, że wynikającym z umowy o zakazie konkurencji obowiązkom uchybia jedynie taka działalność pracownika, która jest przez niego rzeczywiście prowadzona, choć częściowo pokrywa się z działalnością pracodawcy, adresowana jest do tego samego kręgu odbiorców i realnie zagraża interesom podmiotu zatrudniającego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., sygn. akt I PK 27/08). Natomiast z okoliczności sprawy wynika, że pozwany oraz Stacja w B. współpracują ze sobą, z obopólnymi korzyściami i zależnościami. Zauważyć przy tym należy, że zarówno pozwany jak i Stacja w B. to jednostki sektora finansów publicznych o określonych zadaniach publicznych, a nie konkurujące ze sobą spółki prawa handlowego, co przekłada się na specyfikę relacji pomiędzy tymi podmiotami. Stacja w B., z uwagi na swoje możliwości, nie byłaby w stanie przejąć działalności pozwanego, ani nigdy w przeszłości nie miało miejsca takie działanie, które zmierzałoby w tym kierunku.

Ponadto, z zeznań świadków, w tym poprzednich dyrektorów pozwanego oraz współpracowników, wynikało, iż nie mieli oni zastrzeżeń do pracy powoda ani nie uważali, aby dodatkowe zatrudnienie wpływało na wykonywanie obowiązków pracowniczych dla pozwanego. W związku z powyższym, stwierdzić należy, iż pozwany nie udowodnił, aby jakiegokolwiek jego interesy zostały naruszone poprzez pełnienie przez powoda funkcji dyrektora Stacji w B.. W tej sytuacji wobec braku zawarcia umowy o zakazie konkurencji, w szczególności biorąc pod uwagę, że przełożeni powoda od początku wiedzieli o jego dodatkowym zatrudnieniu i zgodzili się na to, a także z uwagi na niewykazanie istnienia zakresu „konkurencji”, stwierdzić należy, iż powód nie naruszył obowiązków pracowniczych, a wypowiedzenie powodowi umowy z powodu dodatkowego zatrudnienia było sprzeczne z przepisami prawa pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntował się pogląd, że zakaz pracodawcy podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia w zakresie niestanowiącym działalności konkurencyjnej jest bezprawny, bowiem nie można przypisać naruszenia jakiegokolwiek obowiązku pracownikowi, który dodatkowo podejmuje działalność niepokrywającą się z przedmiotem działalności pracodawcy, bo takiej nie można uznać za działalność konkurencyjną w rozumieniu art. 101¹ § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2016 r., sygn. akt I PK 110/15; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 2008 r., sygn. akt II PK 268/07). Ponadto, wskazuje się, iż jakkolwiek interpretacja art. 101¹ i art. 101² k.p. powinna uwzględniać konieczność ochrony interesów pracodawcy związanych z konkurencją podmiotów gospodarczych, to jednak wykładnia ta nie może powodować nieuzasadnionego ograniczenia swobody pracowników w podejmowaniu aktywności zawodowej i zarobkowej, która nie stanowi konkurencji i zagrożenia dla działalności pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2014 r., sygn. akt I PK 325/13).

Ponadto w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że „wszelkie ograniczenia zasady wolności w prowadzeniu działalności gospodarczej (podobnie jak ograniczenie zasady wolności wyboru pracy), choć dopuszczalne w świetle przepisu ustawowego ze względu na ważny interes publiczny, mają charakter wyjątku i muszą być wobec tego rozważane ściśle, a nie w sposób rozszerzający, stąd nie można ich istnienia dorozumiewać ani domniemywać, bądź przyjmować np. w drodze analogii” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., sygn. akt I PK 27/08). W związku z powyższym, interpretacja przedstawiona przez pozwanego prowadzi do niezasadnego naruszenia wskazanych zasad.

Na marginesie wskazać należy, że pozwany powołuje się w treści wypowiedzenia (w odniesieniu do obu wskazanych przyczyn) na ustalenia pokontrolne poczynione przez Marszałka Województwa, jako podstawę wypowiedzenia. Natomiast po przekazaniu projektu wystąpienia pokontrolnego, ówczesny dyrektor pozwanego zgłosił zastrzeżenia, nie zgadzając się z tymi ustaleniami oraz twierdząc, że stosowanie wobec powoda zadaniowego czasu pracy jest pożądane i usprawiedliwione obowiązkami przypisanymi do zajmowanego stanowiska. W związku z tym, stwierdzić należy, że zmiana opinii dyrektora pozwanego, nawet w przypadku zmiany osoby zajmującej to stanowisko, nie może stanowić podstawy zarzutów wobec powoda, czyniąc go odpowiedzialnym za występowanie akceptowanego dotychczas stanu, który nowy dyrektor uznaje jednak za niepożądany. Jak to zostało wskazane powyżej, pozwany, dążąc do ułożenia stanu rzeczy zgodnego ze swoim poglądem, podjął nieadekwatne środki, albowiem rozwiązanie umowy o pracę na wskazanych w wypowiedzeniu podstawach było nieuzasadnione.

Całokształt okoliczności sprawy wskazuje przy tym na brak zdolności zgodnego z prawem rozwiązania przez pozwanego dylematu, przed jakim został postawiony po przeprowadzonej kontroli. W zaleceniach pokontrolnych polecono mu bowiem usunięcie stanu rzeczy, jaki pracodawca sam wytworzył i przez wiele lat (przy braku sprzeciwu organów nadzorczych) tolerował. Pracodawca w sposób oczywiście sprzeczny z zasadami próbował przerzucić ten problem na pracownika, a gdy ten nie rozwiązał sam umowy o pracę, wypowiedział powodowi umowę o pracę powołując się na przyczyny, które w świetle całokształtu okoliczności niniejszej sprawy nie uzasadniały wypowiedzenia umowy o pracę. Dlatego też powód mógł formułować roszczenia, o których mowa w art. 45 § 1 k.p.

Zgodnie z treścią art. 45 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu, przy czym Sąd nie może uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (art. 45 § 2 k.p.). Stosownie do treści art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Z kolei art. 36 § 1 k.p. stanowi, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy (pkt 1), 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy (pkt 2), 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata (pkt 3).

Wysokość odszkodowania została ustalona jako równowartość wynagrodzenia powoda odpowiadającego okresowi wypowiedzenia (3 miesięcy) oraz wysokości miesięcznego wynagrodzenia (6.854 zł), ustalonego na podstawie niekwestionowanego przez powoda zaświadczenia pracodawcy (k. 44).

Natomiast w kwestii terminu początkowego naliczania odsetek od zasądzonych kwot, Sąd nie przychylił się do żądania powoda, zgodnie z którym odsetki należy liczyć od dnia złożenia pozwu (24 listopada 2016 r.). Ustawa ani umowa stron nie określają terminu zapłaty odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W związku z tym, na podstawie odesłania z art. 300 k.p. zastosowanie winien mieć art. 455 k.c., zgodnie z którym, jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. Natomiast pozwany został wezwany do zapłaty dopiero na skutek

doręczenia odpisu pozwu w dniu 7 grudnia 2016 r., a zatem pozostaje w opóźnieniu ze spełnieniem świadczenia od dnia kolejnego, tj. od dnia 8 grudnia 2016 r.

Zgodnie z 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. Natomiast art. 481 § 2 zd. 1 k.c. stanowi, że jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie w wysokości równej sumie stopy referencyjnej Narodowego Banku Polskiego i 5,5 punktów procentowych.

W związku z powyższym, uwzględnieniu podlegało roszczenie o zapłatę odsetek ustawowych za opóźnienie od dnia 8 grudnia 2016 r., zaś powództwo o odsetki od dnia 24 listopada 2016 r. do 7 grudnia 2016 r. podlegało oddaleniu.

Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w pkt 1 i 2 sentencji wyroku.

Natomiast w pozostałym zakresie postępowanie podlegało umorzeniu. Powód pierwotnie żądał zapłaty kwoty 22.062 zł, natomiast następnie cofnął powództwo wraz ze zrzeczeniem się roszczenia w zakresie przekraczającym sumę 20.562 zł.

Zgodnie z art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego, aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeśli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia – aż do wydania wyroku.

Pozew w zakresie przekraczającym kwotę 20.562 zł, został cofnięty wraz ze zrzeczeniem się roszczenia, zatem czynność powoda dla swojej skuteczności nie wymagała zgody pozwanego. Sąd nie uznał, aby cofnięcie było sprzeczne z prawem, z zasadami współżycia społecznego, zmierzało do obejścia prawa albo naruszało słuszny interes pracownika, w szczególności, że żądania kwota odszkodowania była zgodna z niekwestionowanym przez powoda zaświadczeniem o wynagrodzeniu, sporządzonym przez pracodawcę.

W związku z powyższym niniejsze postępowanie w zakresie przekraczającym roszczenie o zapłatę kwoty 20.562 zł stało się bezprzedmiotowe, a zgodnie z treścią art. 355 § 1 k.p.c. Sąd zobowiązany był do wydania postanowienia o umorzeniu postępowania w tym zakresie z uwagi na cofnięcie pozwu ze skutkiem prawnym.

Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w pkt 3 sentencji orzeczenia.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c., zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu.

Biorąc pod uwagę, że powód wygrał co do zasady, przegrał zaś jedynie w niewielkim zakresie (odsetki za kilka dni, nieznaczne cofnięcie powództwa), zatem należało zasądzić na jego rzecz zwrot całości poniesionych kosztów. Z uwagi na treść art. 98 § 3 k.p.c. oraz fakt reprezentowania powoda przez zawodowego pełnomocnika, Sąd uwzględnił koszty zastępstwa procesowego, obejmujące wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 180 zł, ustalonej na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 z późn. zm.).

Sąd rozstrzygający niniejszą sprawę podziela linię orzecniczą Sądu Najwyższego, zgodnie z którą podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów - zasada prawna z dnia 24 lutego 2011 r., sygn. akt I PZP 6/10). Dotyczy to w jednakowym stopniu wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56

§ 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., sygn. akt II PZ 3/12). Biorąc zaś pod uwagę, że przepisy rozporządzenia z 2015 r. są zasadniczo zbieżne, różniąc się jedynie w zakresie wysokości stawek minimalnych, pogląd powyższy zachowuje aktualność w obecnym stanie prawnym.

W związku z tym, podzielając przedstawione powyżej stanowisko, należało przyznać wynagrodzenie z zastosowaniem stawki jak w sprawach o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy.

Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w pkt 4 sentencji wyroku.

Zarządzenie: (...).