

Sygn. akt VI P 569/14 Pm

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ Dnia 14 października 2015 r.

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

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Young

Protokolant Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 2 października 2015 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa Przedsiębiorstwa (...) SA w G.

przeciwko M. R.

o zapłatę kary umownej

I. Zasądza od pozwanej M. R. na rzecz powoda Przedsiębiorstwa (...) SA w G. kwotę 10 000 zł /dziesięć tysięcy złotych/ wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 24 07 2014r. do dnia zapłaty.

II. Zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1400 zł / jeden tysiąc czterysta złotych / tytułem zwrotu kosztów procesu

Sygn. Akt VI P 569/14Pm

UZASADNIENIE

Powód Przedsiębiorstwo (...) SA w G. wniósł pozew przeciwko M. R. o zapłatę na rzecz powoda kwoty 10 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu oraz kosztami postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał , iż pozwana umową z dnia 1 07 2013r. została zatrudniona w przedsiębiorstwie powoda jako asystent ds. transportu międzynarodowego , umową o pracę z dnia 1 10 2013r. pozwana została zatrudniona w przedsiębiorstwie powoda na stanowisku młodszego spedytora ds. transportu międzynarodowego. Umową z dnia 1 07 2013r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz w okresie 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy. Oświadczeniem z dnia 14 11 2013r. pozwana wypowiedziała umowę o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia . Powód z dniem 2.12.2013r. skwitował zakończenie stosunku pracy z pozwaną świadectwem pracy , którego odbiór z dniem 6 12 2013r. matka pozwanej poświadczyla własnoręcznym podpisem na zwrotnym poświadczeniu odbioru . Przedmiotowa umowa w jej § 1 zobowiązywała pozwaną m.i. do nieprowadzenia jakiejkolwiek działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę . Zgodnie z § 1 ust.3 umowy o zakazie konkurencji pracownik zobowiązuje się ponadto nie świadczyć pracy w ramach umowy o pracę , umowy zlecenia , umowy o dzieło lub na innej podstawie na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy. Zgodnie z ust.4 za podmiot konkurencyjny lub działalność konkurencyjną wobec pracodawcy strony uznają każdy podmiot lub działalność faktycznie wykonywaną na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i poza jej granicami , niezależnie od formy działalności organizacyjnej i prawnej , które wchodzą w zakres przedmiotu przedsiębiorstwa lub działalności pracodawcy . Mając na uwadze § 1 ust5 umowa o zakazie konkurencji obowiązywała do 30 maja 2014r. Powód spełnił swoje świadczenie wynikające z § 2 powołanej powyżej umowy o zakazie konkurencji w terminie. Ponadto oświadczeniem z dnia 1 07 2013r. pozwana oświadczyła , że zobowiązuje się do zachowania poufności informacji pracodawcy – powoda. W tym kontekście wskazać należy , że powód pozyskał nie budzące wątpliwości informacje , że pozwana nie wywiązała się z

obowiązku nieprowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę , a powoda w niniejszym postępowaniu opartej o wiedzę , kontakty handlowe i doświadczenie pozyskane w toku wykonywania zleceń na rzecz powoda. W ocenie powoda , pozwana jest obecnie zatrudniona w Przedsiębiorstwie (...) sp. z o.o. , właścicielem przedmiotowej spółki i jej prezesem jest były pracownik powoda oraz akcjonariusz powoda Pan A. J. , który do dnia 3 06 2013r. posiadał prawie tysiąc akcji w kapitale zakładowym powoda . WW podmiot jest z całą pewnością podmiotem prowadzącym działalność konkurencyjną , albowiem jak wynika z opisu strony (...) odnaleźć można na niej następujący wpis : „ (...) , ponadto na stronie znajduje się opis (...)Obecny pracodawca pozwanej zamieścił dane pozwanej w tzw. systemie(...)– internetowym serwisie informacyjno-usługowym , znajdującym się pod adresem internetowym (...)oraz pod innymi adresami powiązanimi , serwis dostępny jest tylko dla przedsiębiorstw prowadzących działalność gospodarczą związaną z transportem i spedycją .

Powód wskazał, że możliwość dochodzenia przez pracodawcę kary umownej z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracownika zobowiązania powstrzymania się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy zostało jednoznacznie dopuszczone w wyroku SN z dnia 10 10 2003r. , sygn. akt I PK 528/02 i z 5 04 2005r. , sygn. akt I PK 196/04 . Możliwość dochodzenia kary umownej nie jest uzależniona od wystąpienia szkody związanej z nienależytym wykonaniem zobowiązania , stwierdził to jasno SN w uchwale 7 sędziów z 6 11 2003r. , CZP 61/03 , której nadał moc zasady prawnej .

W sprawie chodzi o informacje o charakterze handlowym, znamiona działania pozwanej wyczerpują działania umyśle , albowiem dwa dni po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem profil pozwanej na komunikatorze (...) został zarejestrowany u użytkownika głównego (...) sp. z o.o. Działanie pozwanej w swych następstwach spowodowało zagrożenie interesów zarówno majątkowych , jak i niemajątkowych powoda jako pracodawcy . Konsekwencją bezprawnego zachowania pracownika nie musi być rzeczywista szkoda albo utrata spodziewanych korzyści, wystarczy , że na tle obiektywnie istniejących okoliczności zaistniało potencjalne , choć skonkretyzowane zagrożenie dla niezakłóconego funkcjonowania pracodawcy . Pozwana jako pracownik Działu (...) znała wszystkie informacje „ wrażliwe” dla działania powoda, znała taktykę powoda w przedmiocie kształtowania polityki cenowej , polityki względem klientów .

Pozew k. 2-10

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa , albowiem zakaz konkurencji wynikający z zawartej pomiędzy stronami umowy przestał obowiązywać od 1 01 2014r. z przyczyn leżących po stronie powódki tj. z powodu niewywiązywania się z obowiązku wypłaty na rzecz pozwanej umówionego odszkodowania , umowa o zakazie konkurencji obarczona jest wadą bezwzględnej nieważności art. 58§ 1 i 2 kc. , zawarcie pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa –art. 8 kp – pracodawcy do zawierania tego rodzaju umowy a nadto żądanie powódki wykonania przez pozwaną przedmiotowej tj. zapłaty kary umownej w wysokości 10 000 zł jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, kwota kary jest rażąco wygórowana .

Odpowiedź na pozew k. 70-71

Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy :

Pozwana zatrudniona została w powodowej spółce świadczącej usługi transportowe i spedycyjne w transporcie krajowym i międzynarodowym na podstawie umowy o pracę z dnia 1 07 2013r. na okres próbny od 1 07 2013r. do 30 09 2013r. na stanowisku asystenta ds. transportu międzynarodowego z wynagrodzeniem zasadniczym brutto 1 800 zł. Umowa o pracę poprzedzona była umowami zlecenia zawieranimi w cyklach miesięcznych na wypisywanie zleceń transportowych , przy czym pierwsza umowa zlecenia od 14 11 2012r. do 30 11 2012r. , po czym w cyklach miesięcznych do 30 01 2013r.

Dowód : umowa o pracę z dnia 1 07 2013r. k. B -8 , umowa zlecenia k. 84, 85, 86 ,87 , 88 , 89 , 90, 91 , przesłuchanie członka zarządu pozwanego M. S. k. 201-2013; 00:07:08 , odpis z KRS k. 14-17

Oświadczeniem z dnia 1 07 2013r. pozwana przyjęła do wiadomości , że wszelkie nieujawnione do wiadomości publicznej informacje , z którymi zapoznała się w czasie zatrudnienia w Przedsiębiorstwie (...) SA w G., są informacjami posiadającymi istotną wartość gospodarczą oraz stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 1993r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji . Pozwana zobowiązała się do zachowania w tajemnicy powyższych informacji , w szczególności informacji technicznych , technologicznych , organizacyjnych , handlowych , informacji na temat wynagrodzeń oraz do ich nieprzekazywania , nieujawniania lub niewykorzystywania , zarówno w imieniu własnym , jak i osób trzecich , bez względu na formę i sposób utrwalenia tych informacji . Pozwana zobowiązała się również do niekopiowania danych w postaci elektronicznej i innej zawartych w komputerach , programach komputerowych , innych nośnikach informacji oraz do ich nieudostępniania osobom nieupoważnionym oraz niewynoszenia i nieprzesyłania poza siedzibę spółki , z wyjątkiem sytuacji , gdy następuje to w wykonaniu czynności służbowych za wiedzą i zgodą przełożonych. Pozwana zobowiązała się także do należytego zabezpieczenia informacji stanowiących własność spółki , zapoznawania się i posługiwania wyłącznie danymi , które są niezbędne do wykonania powierzonych jej czynności i do których przydzielono jej dostęp oraz przestrzegania obowiązujących w miejscu pracy regulacji określających zasady postępowania z informacjami należącymi do spółki.

Dowód : oświadczenie o zachowaniu poufności informacji k. B-5 akt osobowych

Pozwana złożyła również oświadczenie o przeczytaniu , zrozumieniu i stosowaniu się do zapisów kodeksu etycznego.

Dowód : załącznik do uchwały nr 3/2009 zarządu powoda k. B-6 akt osobowych

W dniu 1 07 2013r. strony zawarły również umowę o zakazie konkurencji. Stosownie do § 1 ust.1 umowy pracownik zobowiązuje się w trakcie trwania stosunku pracy u pracodawcy , nie prowadzić jakiejkolwiek działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę. W ust.2 wskazano poszczególne przykłady działalności konkurencyjnej. Zgodnie z ust.3 §1 umowy pracownik zobowiązuje się ponadto nie świadczyć pracy w ramach umowy o pracę , umowy zlecenia , umowy o dzieło lub na innej podstawie , na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy. Zgodnie z ust. 4 za podmiot konkurencyjny lub działalność konkurencyjną wobec pracodawcy strony uznają każdy podmiot lub działalność faktycznie wykonywaną na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i poza jej granicami, niezależnie od formy organizacyjnej i prawnej , które wchodzi w zakres przedmiotu przedsiębiorstwa lub działalności pracodawcy . Zgodnie z ust. 5 zakaz konkurencji określony w ust.1-4 , obowiązywać będzie pracownika również przez okres 6 miesięcy od ustania stosunku pracy u pracodawcy. Stosownie do treści § 2 umowy pracownikowi przysługuje przez okres trwania zakazu konkurencji , o którym mowa w §1 ust.5 odszkodowanie w wysokości 25 % wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres 6 miesięcy . Odszkodowanie to płatne będzie w miesięcznych ratach , ostatniego dnia każdego miesiąca trwania zakazu. §3 umowy stanowi , że w przypadku podjęcia przez pracownika działalności konkurencyjnej w okresie trwania zakazu konkurencji , o którym mowa w § 1 , jest on zobowiązany do uiszczenia na rzecz pracodawcy kary umownej w kwocie 10 000 zł. Zgodnie z § 9 z obowiązku zapłaty odszkodowania zwalniają pracodawcę następujące okoliczności :1. Ustanie przyczyny uzasadniającej zakaz konkurencji 2. Uwzględnienie prośby pracownika o zwolnienie z zakazu konkurencji3. Stwierdzenie złamania zakazu konkurencji w trakcie trwania umowy.

Dowód : umowa o zakazie konkurencji z dnia 1 07 2013r. k. B-9 akt osobowych

Powodowa spółka zawierała umowy o zakazie konkurencji z pracownikami , którzy zajmują się zleceniami transportowymi z uwagi na rozwiązywanie stosunków pracy przez pracowników powodowej spółki i przechodzenie ich do konkurencyjnej spółki (...) , umowy o zakazie konkurencji zawierano aby nie dopuścić do wypływu informacji jeżeli chodzi o klientów, przewoźników , stawki frachtowe. Powodowa spółka opracowała politykę w firmie dotyczącą tego tematu i objęła umowami o zakazie konkurencji pracowników spedycji , w tym spedytorów i koordynatorów.

Pozwana nie była zmuszana do zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Kwoty kary umownej były negocjowalne , jak i kwoty odszkodowania należnego byłemu pracownikowi.

Dowód : przesłuchanie członka zarządu powoda M. S. k. 201-203 ; 00:07:08

Zgodnie z informacją z dnia 30 09 2013r. udział pozwanej w prowizji od dnia 1 10 2013r. będzie wynosił tyle ile pozwana wypracuje na swoich zleceniach .

Dowód : informacja z dnia 30 09 2013r. k. B 17 akt osobowych

W dniu 25 09 2013r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 1 10 2013r. do 30 09 2015r., zgodnie z którą pozwana zatrudniona została na stanowisku młodszego spedytora ds. transportu międzynarodowego z wynagrodzeniem zasadniczym brutto 2200 zł za miesiąc .

Dowód : umowa o pracę z 1 10 2013r. k. B-14

Zgodnie z kartą stanowiskową pozwana na stanowisku młodszego spedytora ds. transportu międzynarodowego zajmowała się realizacją i rozliczaniem zleceń, pozyskiwaniem klientów, obsługą klientów za pomocą telefonu , faxu , poczty elektronicznej , przekazywaniem w ciągu jednego dnia roboczego dokumentów dotyczących zrealizowanych zleceń do działu fakturowania , raportowaniem do koordynatora , przestrzeganiem procedur ISO.

Dowód : karta stanowiskowa k. B-16 akta osobowych

Każdy spedytor u strony powodowej ma dostęp do systemu operacyjnego , kontrahentów , zleceń , cen oferowanych przez spółkę .

Dowód przesłuchanie członka zarządu powoda M. S. k. 201-203

W dniu 14 11 2013r. pozwana wypowiedziała umowę o pracę z dnia 25 09 2013r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia , który upłynął z dniem 30 11 2013r. , zaś w dniu 2 12 2013r. powód wydał pozwanej świadectwo pracy.

Dowód : wypowiedzenie k. C-1 , świadectwo pracy k. C-3 akt osobowych

W okresie zatrudnienia w powodowej spółce pozwana otrzymała następujące wynagrodzenia :

-lipiec 2013 – 2000 zł brutto , 1288, 48 zł netto

-sierpień 2013r. -1917 , 41 zł brutto , 1299, 59 zł netto

-wrzesień 2013r. -2279, 35 zł brutto , 1636, 58 zł netto

-październik 2013r.- 3490, 38 zł brutto , 2425, 22 zł netto

-listopad 2013r. -4293, 75 zł brutto , 3073, 06 zł netto .

Dowód : zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 157

Wynagrodzenie pozwanej liczne jak ekwiwalent za urlop z ostatnich 3 miesięcy pracy wynosiło u powoda 2615, 46 zł .

Dowód : zaświadczenie k. 192

Pozwana w dniu 7 01 2014r. zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony z Przedsiębiorstwem (...) sp. z o.o. w G. , na podstawie której wykonywała pracę na stanowisku młodszy spedytor . Z tytułu zawarcia przedmiotowej umowy pozwana została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych oraz do ubezpieczenia zdrowotnego od dnia 7 01 2014r. Przed

zawarciem tej umowy pozwana od grudnia 2013r. wystawiała na rzecz (...) sp. z o.o. faktury , wtedy dopuszczona została do systemu (...), posiadała dostęp do giełdy transportowej (...)od 2 12 2013r.

Przedmiot działalności Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. w G. w części pokrywa się z przedmiotem działalności strony powodowej.

Z momentem rozpoczęcia pracy przez spedytora powodowej spółki w innej firmie posiada on ważne dla powodowej spółki informacje o stawkach, klientach , posiada kontakty handlowe i przez okres pół roku obowiązywania zakazu konkurencji powodowa spółka ma czas , aby porozmawiać z klientami , że zmieni się spedytor współpracujący z klientem , dostęp do tych informacji byłego spedytora może powodować straty dla pracodawcy . Spedytor w ciągu miesiąca może wygenerować obroty dla powodowej spółki rzędu 100-200 tys. Zł , co przekłada się na zysk rzędu 10-20 tys. Zł . Są też przypadki , że powodowa spółka zwalnia pracowników z zakazu konkurencji , gdy prosi o to pracownik. Pozwana nie przekazała powodowi informacji , gdzie przechodzi do pracy po ustaniu stosunku pracy z powodem .

Dowód : umowa o pracę z dnia 7 01 2014r. k. 162 , informacja ZUS z dnia 16 01 2015r. k. 164, zeznania świadka A. J. k. 176 -177 ; 00:38:42 do 00 :53:20 , przesłuchanie członka zarządu powoda M.s. k. 201-203 ; 0012:47; 00:24:30

Powód wypłacił pozwanej tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji przelewem na rachunek bankowy :

- w dniu 2.01.2014r. – 501 zł netto

- w dniu 31.01.2014r. -501 zł netto

-w dniu 28 02 2014r. -501 zł netto

-w dniu 13 03 2014r. -1 503 zł netto

-w dniu 28 03 2014r. -501 zł netto

-w dniu 30 04 2014r. 501 zł netto

-w dniu 30 05 2014r. -501 zł netto

Dowód : historia rachunku bankowego k. 40 -42 , potwierdzenie transakcji k. 93, 95 , 96 , 99 , 101,103, 105, 144

Pozwana zwróciła powodowi kwoty wypłacone tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji :

-w dniu 9 01 2014r. – 501 zł

- w dniu 3 02 2014r. – 501 zł

-w dniu 4 03 2014r. – 501 zł

-w dniu 17 03 2014r. – 1503 zł

-w dniu 2 04 2014 r. -501 zł

- w dniu 5 05 2014r. -501 zł

-w dniu 2 06 2014r. – 501 zł

Dowód : historia rachunku bankowego k. 40-42, potwierdzenie transakcji k. 92, 94 , 97 , 98 , 100, 102, 104

Pismem z dnia 5 03 2014r. pozwana poinformowała powoda , że ponownie wpłynęła na jej konto już trzecia rata odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji . Raty te są wysyłane przez powodową spółkę w ocenie pozwanej niesłusznie. Pozwana wskazała, że powód nie dotrzymał warunków narzuconej jej umowy , jaką zmuszona była

podpisać , by nie stracić pracy. Tym bardziej , że ustalona rata nie gwarantuje jej zabezpieczenia finansowego na przeżycie bez pracy całego miesiąca. Teraz każdorazowo odsyła je do powodowej spółki , a to , że je jeszcze otrzymuje uważa za niedopatrzanie któregoś z pracowników powodowej spółki i złą interpretację dotrzymania warunków umowy – na co zwraca w tym piśmie uwagę. Odszkodowanie miało być płatne w miesięcznych ratach , zawsze ostatniego dnia miesiąca trwania zakazu , tymczasem pierwsza wpłata bez żadnej poprzedzającej informacji została przez powoda wysłana dopiero drugiego dnia kolejnego miesiąca . Pozwana przypomniała , że termin według umowy , który powód sam wskazał był normalnym dniem pracy . Wpłata ta została zaksięgowana na koncie osobistym pozwanej w dniu drugiego stycznia . Z uwagi na niewielką jej wysokość o zasileniu jej konta pozwana dowiedziała się dopiero w dniu 9 01. Odesłała ją natychmiast. W związku z tym pozwana stwierdziła , że uważa umowę za nieważną , a raty przesyłane za niesłuszne i bezpodstawne , a więc wymagające zwrotu. Tak też postępuje i liczy na polubowne ze strony powoda zakończenie tej sprawy . Jest osobą pragnącą rozwijać się zawodowo w obranym wcześniej kierunku , a zarazem postępuje uczciwie i lojalnie w stosunku do obecnych i byłych pracodawców . Dlatego chciałaby prosić o zakończenie tej sprawy w sposób satysfakcjonujący obie strony i nieprzysyłanie jej więcej tego wynagrodzenia .

Dowód : pismo pozwanej z dnia 5 03 2014r. k. 82

Powyższy stan faktyczny sprawy sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach osobowych pozwanej dokumentów , których treści strony nie kwestionowały .

Sąd oparł się na zeznaniach świadka A. J., prezesa zarządu Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. , który potwierdził , że pozwana pracuje w tym przedsiębiorstwie od grudnia 2013r. , od kiedy zajmowała się wystawianiem faktur , posiadała dostęp do giełdy transportowej (...) i do systemu (...) , zaś 7 01 2014r. pozwana została zatrudniona jako młodszy spedytor . Wskazał on również na pokrywanie się po części przedmiotu działalności spółki z zakresem działalności spółki powodowej, we wskazanej części zeznania świadka są wiarygodne i korespondują ze zgromadzoną w sprawie dokumentacją i przesłuchaniem członka zarządu powoda . Sąd z ostrożnością potraktował natomiast tę część zeznań świadka , w której wskazuje on , że żadne wiadomości od pozwanej nie były jego spółce potrzebne , gdyż posiada duże doświadczenie w branży transportowej i pozwana nie przekazywała mu żadnych wiadomości ze spółki (...), albowiem powyższe sprzeczne jest z zasadami logiki i doświadczenia życiowego z uwagi na zatrudnienie pozwanej na takim samym stanowisku jakie pozwana zajmowała w powodowej spółce , jak i nawiązywane przez spedytorów w trakcie pracy kontakty handlowe.

Sąd oparł się na zeznaniach członka zarządu powoda M. S. uznając je za jasne , logiczne , i korespondujące z dowodami z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy , jak również korespondujące z zeznaniami świadka A. J. w części, w jakiej sąd uznał zeznania świadka za wiarygodne. Członek zarządu powoda wskazał na politykę powodowej spółki w zakresie zawierania umów o zakazie konkurencji z pracownikami w celu ochrony interesu gospodarczego spółki i zapobieżenia wypływowi informacji ze spółki o klientach , stawkach , cenach , jak i warunkach zawieranych umów , spółka nie zmuszała ani nie narzucała warunków umów o zakazie konkurencji pracownikom , warunki tych umów można było negocjować , można też było ubiegać się o zwolnienie z zakazu konkurencji .

Sąd nie oparł się na zeznaniach świadka D. G. , albowiem nie posiadał on wiedzy co do okoliczności zawarcia umowy z pozwaną , jako że w lipcu 2013r. nie pracował już w powodowej spółce.

Sąd pominął dowód z przesłuchania w charakterze strony pozwanej , z uwagi na nieusprawiedliwione niestawiennictwo pozwanej na rozprawie wyznaczonej w celu przesłuchania stron.

Sąd zważył co następuje :

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Stosownie do treści art. 101¹. § 1 kodeksu pracy w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).

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

Art. 101². § 1 kodeksu pracy stanowi natomiast, iż przepis art. 101¹ § 1 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i **pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji**, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także **okres obowiązywania zakazu konkurencji** oraz **wysokość odszkodowania należnego pracownikowi** od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.

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

§ 3. Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, **nie może być niższe od 25%** wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie **może być wypłacane w miesięcznych ratach**. W razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Art. 101⁴ kodeksu pracy stanowi, iż przepisy rozdziału nie naruszają zakazu konkurencji przewidzianego w odrębnych przepisach.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową znajdującą się na granicy między prawem pracy a prawem cywilnym. Umowa ta zawierana jest z uwagi na szczególnie ważne informacje, które pracownik uzyskał w czasie trwania stosunku pracy. Pracownik z tytułu zawarcia takiej umowy ponosi odpowiedzialności według kodeksu cywilnego (§ 1 nie odsyła do art. 101¹ § 2 przewidującego odpowiedzialność na zasadach określonych w kodeksie pracy). Umowa o zakazie konkurencji z art. 101² nie jest elementem stosunku pracy.

Kwestię tego, czy pracownik posiada dostęp do szczególnie ważnych informacji ocenia pracodawca, gdyż to jego interes narusza złamanie zakazu konkurencji przez pracownika i to pracodawca zobowiązuje się zapłacić odszkodowanie za okres trwania zakazu po ustaniu stosunku pracy. W wyroku z dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 258/04, OSNP 2005, nr 22, poz. 356, Sąd Najwyższy stwierdził, że błąd pracodawcy co do tego, że pracownik miał **dostęp do szczególnie ważnych informacji**, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, co uzasadniało zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie stanowi podstawy do uchylenia się od skutków prawnych umowy (art. 84 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) ani do jednostronnego jej rozwiązania przez pracodawcę. Sąd Najwyższy rozważał także kwestię zarzutu braku dostępu do tych informacji, podniesionego przez drugą stronę, czyli przez pracownika. W wyroku z dnia 18 kwietnia 2007 r., I PK 361/06, OSNP 2008, nr 9-10, poz. 130, SN przyjął, że **umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie może być uznana za nieważną z tej przyczyny, że w ocenie pracownika nie miał on dostępu do szczególnie ważnych informacji (art. 101² § 1 k.p.)**.

W razie zawarcia tej umowy z naruszeniem prawa należy opowiedzieć się za poglądem przyjmującym z reguły **jej nieważność** na podstawie art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Wynika to z dwóch podstawowych przyczyn. Według SN (wyrok z dnia 2 października 2003 r., I PK 453/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 331) nie dochodzi do ustanowienia zakazu działalności po ustaniu stosunku pracy w razie pominięcia w umowie postanowienia określającego czas trwania tego zakazu. Zamieszczenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy warunku rozwiązującego w postaci ustania przyczyny uzasadniającej zakaz konkurencji nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy - art. 89 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (wyrok z dnia 12 lutego 2004 r., I PK 398/03, OSNP 2005, nr 1, poz. 5).

W uchwale z dnia 7 marca 2006 r., I PZP 5/05, OSNP 2006, nr 17-18, poz. 259, SN przesądził, że zakaz konkurencji obejmujący okres po ustaniu stosunku pracy aktualizuje się w chwili, gdy pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji nie istnieje już stosunek pracy.

W wyroku z dnia 4 stycznia 2008 r., I PK 183/07, OSNP 2009, nr 3-4, poz. 37, Sąd Najwyższy wskazał, że **naruszeniem zakazu konkurencji obowiązującego po ustaniu stosunku pracy jest podjęcie pracy u przedsiębiorcy będącego konkurentem dotychczasowego pracodawcy, bez względu na to, na jakim stanowisku lub w jakim charakterze, chyba że strony postanowiły inaczej.**

W czasie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji przepis art. 101² § 2 k.p. przewiduje **dwie sytuacje**, w których przestaje obowiązywać zakaz konkurencji i były pracownik może podjąć działalność objętą umową o zakazie konkurencji, mimo iż umowa obowiązuje w dalszym ciągu. Jak trafnie przyjął SN w wyroku z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 217, ustanie obowiązywania zakazu konkurencji (art. 101² § 2) dotyczy tylko zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania. Pogląd ten potwierdza uchwała SN z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNAPiUS 2002, nr 7, poz. 155, zgodnie z którą: "W razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta, a pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie (art. 101² § 2)".

Pierwsza z tych sytuacji jest określona jako "ustanie przyczyn uzasadniających zakaz". Może to dotyczyć całej działalności objętej zakazem lub jej części (wówczas dopuszczalne jest prowadzenie działalności w tej części). Były pracownik ma wówczas wybór między podjęciem dotąd zakazanej działalności i łączącą się z tym utratą prawa do dalszych rat odszkodowania z art. 101² § 3 k.p. a niepodjęciem tej działalności i pobieraniem odszkodowania.

Drugą sytuacją powodującą ustanie obowiązywania zakazu konkurencji jest "niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania". Także wówczas były pracownik ma prawo wyboru między podjęciem działalności dotąd zakazanej i utratą prawa do odszkodowania a dochodzeniem zapłaty odszkodowania i niepodjęciem działalności objętej zakazem. Pracodawcę, który zawarł z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji, obciąża wzajemne zobowiązanie do zapłaty uzgodnionego odszkodowania także wtedy, gdy po ustaniu stosunku pracy nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika (wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 121/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 342). Jak wynika z wyroku SN z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 731/99, OSNAPiUS 2002, nr 2, poz. 41, krótki okres zatrudnienia i wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika, którego z pracodawcą wiąże klauzula konkurencyjna (art. 101² § 1), nie stanowi przyczyny ustania obowiązywania zakazu konkurencji przed upływem umówionego terminu (art. 101² § 2). Umowne odszkodowanie ryczałtowe przysługujące pracownikowi przez uzgodniony okres obowiązywania zakazu konkurencji ma charakter wypłaty gwarancyjnej i wymaga jedynie wykazania, że pracownik powstrzymał się od działalności konkurencyjnej. **Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 27 maja 2009 r., II PK 300/08, OSNP 2011, nr 1-2, poz. 9, opóźnienie wypłaty odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może oznaczać "niewywiązanie się" z obowiązku wypłaty odszkodowania w rozumieniu art. 101² § 2 k.p., powodujące ustanie zakazu konkurencji.** Jak trafnie stwierdził Sąd Najwyższy w tezie 2 powołanego w uw. 2 wyroku I PK 528/02, wypłata przez pracodawcę odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji **po upływie uzgodnionego terminu nie musi być traktowana jako niewykonanie tego obowiązku prowadzące do ustania zakazu konkurencji (art. 101² § 2), lecz może być oceniona jako nienależyte jego wykonanie (opóźnienie lub zwłoka), powodujące sankcje przewidziane w art. 481 i 491 k.c. W uzasadnieniu Sąd przyjął, że zależy to od konkretnych okoliczności sprawy. Spełnienie świadczenia z opóźnieniem, jeżeli wierzyciel świadczenie to przyjął i przed jego spełnieniem nie skorzystał z przysługujących mu uprawnień, jest wykonaniem zobowiązania, choć wykonaniem nienależytym.**

Wysokość odszkodowania dla byłego pracownika nie może być niższa niż określona w § 3 komentowanego przepisu. Na przykład, jeżeli zawarto umowę o zakazie konkurencji na 2 lata, odszkodowanie nie może być niższe od 25% wynagrodzenia (brutto), które pracownik uzyskał w ostatnich 2 latach pracy. Takie samo stanowisko zajął SN w wyroku z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 130/11, OSNP 2013, nr 1-2, poz. 6. Stwierdził, że wysokość odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia jest określona samodzielnie w art. 101² § 3 i zależy **od realnie otrzymywanego wynagrodzenia**, a nie od wynagrodzenia urlopowego. W uzasadnieniu wyjaśniono, że chodzi tu o wynagrodzenia otrzymane, a nie o wynagrodzenie umówione. Obejmuje ono tylko składniki wynagrodzenia za pracę w sensie prawnym, a więc nie uwzględnia się w szczególności odpraw, odszkodowań i wynagrodzeń za projekty wynalazcze. Oblicza się je przy uwzględnieniu kwot brutto. Jeżeli pracownik był zatrudniony krócej, niż wynosi okres ustalonego w umowie zakazu konkurencji, to - jak się wydaje - należy uwzględniać przeciętne miesięczne wynagrodzenie pomnożone przez liczbę miesięcy zakazu konkurencji. Pogląd ten - co wyraźniej wynika z uzasadnienia niż z tezy - został zaakceptowany w wyroku SN z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 161/07, OSNP 2009, nr 3-4, poz. 42, według którego wysokość odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do byłego pracodawcy (art. 101² § 3 k.p.), jeżeli stosunek pracy trwał krócej niż umowny okres zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia, powinna być odniesiona do okresu, przez jaki byłego pracownika ma obowiązywać zakaz konkurencji, a nie do okresu jego faktycznego zatrudnienia.

Termin zapłaty odszkodowania przez pracodawcę powinien być określony w umowie. Może to być zapłata jednorazowa w określonej dacie lub zapłaty częściowe (np. co miesiąc, co kwartał). W razie zapłaty w częściach (ratach) strony mogą przewidzieć waloryzację świadczeń według określonego przez nie kryterium (np. przeciętne wynagrodzenia, waluty obce, złoto).- tak Kazimierz Jaśkowski – komentarz

Sąd zważył, iż umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 1 07 2013r. zawarta pomiędzy stronami, wbrew zarzutom strony pozwanej jest ważna, nie jest sprzeczna z prawem, nie została zawarta w celu obejścia prawa, nie jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego ani sprzeczna ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa /art. 58 kc, art. 8 kp/. Przeciwnie, odnośnie ostatniej z kwestii w ocenie sądu zawarta umowa była jak najbardziej zgodna ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i miała chronić interes gospodarczy pracodawcy przed nieuprawnionym przekazywaniem przez pracownika informacji podmiotowi konkurencyjnemu.

Podkreślić należy, że pracownik, który podpisał umowę o zakazie konkurencji na okres po ustaniu stosunku pracy jest uprawniony do podjęcia zatrudnienia u innych pracodawców, z wyłączeniem pracodawców prowadzących działalność konkurencyjną i to przez określony czas, za który przysługuje mu odszkodowanie, a zatem umowa o zakazie konkurencji jedynie częściowo i okresowo ogranicza możliwości zatrudnienia takiego pracownika, z zastrzeżeniem swobody zatrudnienia u wszystkich innych podmiotów nie prowadzących działalności konkurencyjnej w stosunku do byłego pracodawcy.

Umowa stron o zakazie konkurencji w sprawie niniejszej określa zobowiązania stron, w tym zakaz świadczenia pracy przez pracownika w ramach umowy o pracę na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy w okresie trwania zakazu, który określony został przez strony na 6 miesięcy od ustania stosunku pracy u pracodawcy/§ 1 ust. 3 i 5/. Pracownikowi przez okres trwania zakazu za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej przysługuje odszkodowanie w wysokości 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy /§ 2 /, co zgodne jest z treścią przepisu art. 101² § 3 kodeksu pracy, zaś w przypadku podjęcia przez pracownika działalności konkurencyjnej w okresie trwania zakazu, jest on zobowiązany do zapłaty na rzecz pracodawcy kary umownej w wysokości 10 000 zł /§ 3 /, co zgodne jest z treścią art. 483 §1 kodeksu cywilnego.

Były pracownik ponosi **odpowiedzialność za szkodę** wyrządzoną byłemu pracodawcy wskutek naruszenia tej umowy na **podstawie kodeksu cywilnego**. Ponosi więc odpowiedzialność w pełnej wysokości (niezależnie od stopnia winy). W tej sytuacji ma zastosowanie domniemanie jego odpowiedzialności (art. 361 § 1 i art. 471 k.c.). Z wyroku SN z dnia 15 marca 2011 r., I PK 224/10, LEX nr 896455, wynika, że pracownik ma obowiązek wykonać umowę z należytą starannością (art. 355 § 1 k.c.) i dlatego nie może bronić się zarzutem, że nie był mu znany zakres

działalności dotychczasowego i nowego pracodawcy, chyba że mimo dołożenia należytej staranności nie był w stanie tych okoliczności ustalić bez możliwości przypisania mu zaniedbań (art. 471 k.c.).

Pracodawcę obciąża dowód naruszenia umowy, szkody i jej wysokości oraz normalnego związku przyczynowego między naruszeniem umowy a szkodą. Jest to dowód trudny do przeprowadzenia.

Pracodawca lepiej zabezpieczy swoje interesy, jeżeli w umowie zostanie zastrzeżona kara umowna obciążająca pracownika za naruszenie umowy o zakazie konkurencji. Według wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2013 r., II PK 165/12, LEX nr 1321731, odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji, przewidującej karę umowną nie będącą rażąco wygórowaną w porównaniu do wynagrodzenia pracownika lub odszkodowania z art. 101² § 1, może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1). Zob. też uw. 2 do art. 101¹. Stosuje się do niej przepisy art. 483 k.c., według których można zastrzec w umowie, że naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego nastąpi przez zapłatę określonej sumy (kara umowna) - art. 483 § 1 k.c., a dłużnik nie może bez zgody wierzyciela zwolnić się ze zobowiązania przez zapłatę kary umownej - art. 483 § 2 k.c., oraz art. 484 k.c., stanowiący, że w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania kara umowna należy się wierzycielowi w zastrzeżonej na ten wypadek **wysokości bez względu na wysokość poniesionej szkody**. Żądanie odszkodowania przenoszącego wysokość zastrzeżonej kary nie jest dopuszczalne, chyba że strony inaczej postanowiły - art. 484 § 1 k.c., a jeżeli zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, dłużnik może żądać zmniejszenia kary umownej; to samo dotyczy wypadku, gdy kara umowna jest rażąco wygórowana - art. 484 § 2 k.c.

Jak stwierdził SN w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 6 listopada 2003 r., III CZP 61/03, OSNC 2004, nr 5, poz. 69, zastrzeżenie kary umownej na wypadek niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania nie zwalnia dłużnika z obowiązku jej zapłaty w razie wykazania, że wierzyciel nie poniósł szkody. Analogicznie przyjął SN w tezie I wyroku z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 327/10, OSNP 2012, nr 13-14, poz. 173. Wysokość tej kary może być **miarkowana** na podstawie art. 484 § 2 k.c., czyli gdy zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane bądź gdy kara jest rażąco wygórowana. **Jako kryterium oceny rażącego wygórowania SN wskazał wysokość ustalonego w umowie odszkodowania, a nie wysokość miesięcznej raty (wyrok z dnia 4 lipca 2007 r., II PK 359/06, OSNP 2008, nr 15-16, poz. 223)**, oraz wysokość odszkodowania i okoliczności, które pojawiły się po zawarciu umowy, dotyczące rozmiaru poniesionej szkody oraz zachowania pracownika związanego z przestrzeganiem zakazu (wyrok z dnia 23 stycznia 2008 r., II PK 127/07, OSNP 2009, nr 13-14, poz. 168). W powołanym wyżej wyroku II PK 327/10 SN stwierdził, że dokonując oceny rażącego wygórowania kary, sąd pracy powinien mieć na uwadze, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową prawa pracy, która musi być zgodna z zasadami tego prawa (art. 484 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)- tak komentarz Kazimierza Jaśkowskiego

Zastrzeżonej kary umownej nie można uznać w ocenie sądu za rażąco wygórowaną, jest ona mniejsza niż wynagrodzenie otrzymane przez pozwaną w okresie trwania umowy o pracę tj. przez 5 miesięcy k. 157, co jest niewspółmiernie niską kwotą w stosunku do szkody, jaką ponieść może pracodawca prowadzący działalność spedycyjną na skutek utraty informacji o klientach, kontaktach handlowych, stawkach frachtu na rzecz podmiotu konkurencyjnego. Wysokość odszkodowania przyznana na rzecz pozwanej w umowie jest zgodna z treścią art. 101² § 3 kodeksu pracy, jak wskazał członek zarządu powoda stawka ta mogła być negocjowana pomiędzy stronami.

Podzielić również należy wnioski zawarte w wyroku SN z 7.6.2011 r. w sprawie II PK 327/10, OSNP Nr 13-14/2012, poz. 173, iż możliwość dochodzenia przez pracodawcę kary umownej z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracownika zobowiązania powstrzymania się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy nie jest uzależniona od wystąpienia związanej z tym szkody (art. 484 § 1 KC w zw. z art. 300 KP). Pracownik może żądać zmniejszenia (miarkowania) kary umownej, jeżeli wykaże (zgodnie z ogólną regułą dowodową określoną w art. 6 KC), że zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane lub kara jest rażąco wygórowana. Dokonując oceny rażącego wygórowania kary, sąd pracy powinien mieć na uwadze, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową prawa pracy, która musi być zgodna z zasadami tego prawa (art. 484 § 2 KC w zw. z art. 300 KP).

Uzależnienia zawarcia umowy o pracę od zawarcia umowy o zakazie konkurencji, nie można uznać w ocenie sądu wbrew twierdzeniom strony pozwanej za bezprawne „narzucenie”. W wyroku SN z 3.11.1997 r., I PKN 333/97, OSNAPiUS Nr 17/1998, poz. 499) Sąd Najwyższy zauważył, że działalność konkurencyjna to podjęcie dodatkowego zatrudnienia lub innej formy wykonywania zawodu, a wolność w tym zakresie jest gwarantowana konstytucyjnie (art. 65 ust. 1 Konstytucji). Wyjątki w tym zakresie może jednak określić ustawa i w pewnym sensie takim wyjątkiem są przepisy KP o zakazie konkurencji. Podkreślenia jednak wymaga, że są to jedynie przepisy umożliwiające zawarcie dobrowolnej umowy o zakazie konkurencji, a nie wprowadzające taki zakaz z mocy prawa. Pracownik nie musi więc podpisać umowy o zakazie konkurencji, ale też pracodawca nie może być zmuszony do tolerowania prowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej. Inaczej mówiąc, pracownik, który nie zgadza się na podpisanie umowy o zakazie konkurencji, musi liczyć się z tym, że pracodawca może w sposób uzasadniony wypowiedzieć mu umowę o pracę, a wtedy pracownik (były) będzie mógł w pełni zrealizować swoje prawo do swobodnego wykonywania zawodu. Taka regulacja godzi w interesy pracownika oraz pracodawcy i nie można jej zarzucić naruszenia wzorca konstytucyjnego (art. 31 ust. 3 Konstytucji). „Odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem – **tak wyrok** Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2013 r. **II PK 165/12**M.P.Pr. 2013/6/310-313

Przechodząc do rozpoznania najbardziej istotnego w niniejszym postępowaniu zarzutu strony pozwanej – co do tego że zakaz konkurencji przestał obowiązywać z uwagi na niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku zapłaty odszkodowania, Sąd orzekający uznał i ten zarzut w świetle okoliczności niniejszej sprawy za niezasadny.

Art. 101². § 2 kodeksu pracy stanowi, że zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz **lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.**

Sąd zważył, iż w sprawie niniejszej zakaz konkurencji nie przestał obowiązywać pozwaną na skutek niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania, albowiem pracodawca nie zaprzestał wywiązywania się z obowiązku zapłaty odszkodowania. Pozwana wskazała, że pierwsza rata odszkodowania wynikającego z § 2 umowy wypłacona została po terminie wskazanym jako „ostatni dzień każdego miesiąca trwania zakazu”. Pierwszym miesiącem trwania zakazu był miesiąc grudzień 2013r., jako że umowa o pracę pozwanej rozwiązała się z dniem 30 11 2013r. A zatem pierwsza rata odszkodowania wypłacona powinna zostać do dnia 31 12 2013r.

Jak wynika z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, w szczególności potwierdzenia transakcji k. 144 zapłata pierwszej raty nastąpiła w dniu 2 01 2014r., a zatem dwa dni po terminie określonym w umowie, przy czym należy mieć na uwadze, że dzień 1 01 2014r. był dniem ustawowo wolnym od pracy również dla sektora bankowego, za pośrednictwem którego dokonywana była zapłata odszkodowania. Pozostałe raty odszkodowania zapłacone zostały w terminie.

Pozwana natomiast już w dniu 7 01 2014r. zawarła umowę o pracę z Przedsiębiorstwem (...) sp.z o.o. – podmiotem konkurencyjnym w stosunku do działalności prowadzonej przez powodową spółkę na stanowisku pracy tożsamym do stanowiska pracy zajmowanego u strony powodowej. A zatem w ocenie Sądu pozwana świadomie i celowo złamała zakaz konkurencji wynikający z umowy z dnia 1 07 2013r. zawartej z powodem i to po otrzymaniu już pierwszej raty odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji zawartej z powodem. Przy czym należy mieć też na uwadze, że już w miesiącu grudniu 2013 pozwana wykonywała czynności fakturowania na rzecz Przedsiębiorstwa (...) sp.z o.o.

Pozostałe raty odszkodowania powód wypłacił w terminie, powód nie zamierzał zwalniać pozwanej z zakazu konkurencji i był zainteresowany jego utrzymaniem, o czym świadczy wypłacone odszkodowanie, pozwana nie zwracała się do powoda o zwolnienie z zakazu konkurencji.

Pozwana w dniu 9 01 2014r. zwróciła powodowi pierwszą ratę odszkodowania, jednakże miało to miejsce już po zawarciu przez nią umowy o pracę z podmiotem prowadzącym działalność konkurencyjną, natomiast w miesiącu

marcu 2014 wysłała powodowi pismo wyjaśniające w tej sprawie. Pozwana zwracała również powodowi kolejne raty odszkodowania, które powód wypłacał pozwanej w terminie.

W zaistniałej sytuacji w ocenie sądu mamy do czynienia jedynie z dwudniowym opóźnieniem wypłaty pierwszej raty odszkodowania przez pracodawcę i to na przełomie roku, gdzie pierwszy dzień roku jest dniem ustawowo wolnym od pracy, co nie stanowi o tym, że zakaz konkurencji przewidziany umową z dnia 1 07 2013r. przestał obowiązywać, a opóźnienie nie stanowi „niewywiązywania się pracodawcy z wypłaty odszkodowania” a jedynie rodzi uprawnienia dla pozwanej z art. 491 §1 kc i art. 481 kc w postaci żądania naprawienia szkody, która w sprawie niniejszej sprowadza się do żądania odsetek za 2 dni opóźnienia w płatności pierwszej raty odszkodowania. Pracodawca w sposób wyraźny wyraził wolę utrzymania zakazu konkurencji w stosunku do pozwanej i pozostałe 5 rat wypłacił w terminie, natomiast pozwana świadomie złamała zakaz konkurencji zawierając umowę o pracę z podmiotem konkurencyjnym w okresie trwania zakazu konkurencji i już po zapłacie pierwszej raty odszkodowania przez powoda. Tym samym sąd orzekający podziela poglądy wyrażone w wyroku i uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 10 2003r., sygn. Akt **I PK 528/02** : „1. W umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dopuszczalne jest zastrzeżenie kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej (art. 483 k.c. w związku z art. 300 k.p.).**2. Wypłata przez pracodawcę odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po upływie uzgodnionego terminu nie musi być traktowana jako niewykonanie tego obowiązku, prowadzące do ustania zakazu konkurencji (art. 101² § 2 k.p.), lecz może być oceniona jako nienależyte jego wykonanie (opóźnienie lub zwłoka), powodujące sankcje przewidziane w art. 481 i art. 491 k.c.OSNP 2004/19/336** Zgodnie z art. 101² § 2 k.p., zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestaje obowiązywać przed upływem terminu na jaki został zastrzeżony w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Przepisy o zobowiązaniach - zarówno Kodeksu cywilnego, jak i Kodeksu pracy - nie posługują się określeniem "wywiązywanie się" lub "niewywiązywanie się" z obowiązków, lecz pojęciem ich "wykonywania" lub "niewykonywania". Przez wywiązywanie się lub niewywiązywanie z obowiązku wypłaty odszkodowania należy zatem rozumieć jego wykonywanie lub niewykonywanie. Odszkodowanie pracodawcy jest świadczeniem jednorazowym, choć jego wypłata może być rozłożona na raty. Użycie czasownika "wywiązywać się" w trybie niedokonanym, jeżeli jest celowe, a racjonalności ustawodawcy nie podaje się w wątpliwość, dotyczyć może tylko spełnienia odszkodowania na raty, gdyż tylko wówczas jego wykonanie jest rozłożone w czasie. Przy wypłacie jednorazowej niewywiązywanie musiałoby znaczyć opóźnienie lub zwłokę. Niewywiązywanie się ze zobowiązania (niewykonywanie zobowiązania) nie jest bowiem niewywiązaniem się z niego (niewykonaniem go). Można jednak równie zasadnie twierdzić, że na zobowiązanie pracodawcy składają się obowiązki wypłaty poszczególnych uzgodnionych rat. Że wobec tego niewywiązywanie się z obowiązku wypłaty odszkodowania powinno być odnoszone do każdej raty z osobna. Niekiedy niewypłacenie w uzgodnionym terminie już pierwszej raty odszkodowania może być zakwalifikowane jako niewykonanie zobowiązania przez pracodawcę i uzasadniać ustanie zakazu konkurencji. Innym razem uchybienie terminowi przy wypłacie każdej z kolejnych rat nie będzie świadczyło o niewywiązywaniu się pracodawcy z jego obowiązku (niewykonaniu go). Należy stąd wnosić, że o momencie ustania obowiązku pracownika powstrzymania się od działalności konkurencyjnej decydować będą okoliczności każdego konkretnego przypadku. Wypłata odszkodowania (w całości lub poszczególnych jego rat) po upływie uzgodnionego terminu nie musi być jednak traktowana jako niewykonanie obowiązku tej treści, lecz może być oceniona jako nienależyte jego wykonanie. Jest to o tyle istotne, że nienależyte wykonanie przez pracodawcę obowiązku wypłaty odszkodowania (opóźnienie lub zwłoka) powoduje sankcje przewidziane w art. 481 k.c. i art. 491 k.c., ale nie prowadzi do ustania zakazu konkurencji (art. 101² § 2 k.p.). O tym, czy w konkretnym stanie faktycznym doszło do niewykonania zobowiązania, czy też do nienależytego jego wykonania decyduje zachowanie wierzyciela (uprawnionego). Spełnienie przez dłużnika świadczenia z opóźnieniem, jeżeli wierzyciel świadczenie to przyjął lub przed jego spełnieniem nie skorzystał z przysługujących mu uprawnień, jest wykonaniem zobowiązania, choć wykonaniem nienależytym.”

Z powyższych względów należało orzec jak w sentencji wyroku pkt I na mocy art. 483§1 kodeksu cywilnego .

W punkcie II wyroku orzeczono o kosztach procesu na mocy art. 98 kpc w zw. Z art. 99kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Na koszty składa się opłata sądowa w kwocie 500 zł oraz wynagrodzenie pełnomocnika powoda w stawce minimalnej.