

Sygn. akt IV Pa 37/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lipca 2022 r.

Sąd Okręgowy w Rybniku IV Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : Sędzia Maria Olszowska

Sędziowie: ./.

Protokolant: Dagmara Mazurkiewicz

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 20 lipca 2022r. w Rybniku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa **P. Ś. (Ś.)**

przeciwko S. W.

o odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji

na skutek apelacji powódki P. Ś.

od wyroku Sądu Rejonowego w Rybniku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 13 kwietnia 2022 r. sygn. akt V P 57/21

oddala apelację

Sędzia Maria Olszowska

Sygn. akt IV Pa 37/22

UZASADNIENIE

Powódka P. Ś. wniosła przeciwko pozwanej S. W. o zasądzenie odszkodowania z tytułu obowiązywania zakazu konkurencji w kwocie 7.800 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu, tj. od 6 kwietnia 2021 roku oraz o zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazała, że strony zawarły umowę o pracę w dniu 01 czerwca 2018 roku, a w dniu 21 maja 2020 roku rozwiązały umowę o pracę na podstawie porozumienia. Ponadto podała, że w momencie zatrudnienia u pozwanej strony zawarły umowę o zakazie konkurencji na okres 6 miesięcy po ustaniu zatrudnienia. Podniosła, że w tym okresie została pozbawiona zarobkowania w jej zawodzie. Według powódki w niniejszej umowie nie określono wszystkich niezbędnych elementów umowy o zakazie konkurencji i wskazała, że zastosowanie mają przepisy art. 101¹ - 101⁴ k.p. Podniosła, że w umowie nie uregulowano kwestii wysokości odszkodowania. Na żadaną kwotę złożyło się 50%

wynagrodzenia otrzymanego przed ustaniem stosunku pracy powiększonego o 6 miesięcy, tj. 2.600 zł x 50% x 6 miesięcy. Zarzuciła, że umowa nie zawierała także regulacji związanej z terminem wypłaty odszkodowania za ustalony zakaz konkurencji. Podniosła, że nie otrzymała terminowo od pozwanej odszkodowania za pierwszy okres. Wskazała, że wezwała pozwaną do zapłaty odszkodowania, jednakże bezskutecznie.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu. Nie zgodziła się z twierdzeniem, iż powódka została pozbawiona możliwości zarobkowania, wskazując, że mogła wykonywać aktywność w wyuczonym zawodzie, jednakże bez użycia bazy klientów, którą wyniosła z zakładu pracy pozwanej. Według pozwanej bezpodstawne jest domaganie się odszkodowania, gdyż tego rodzaju roszczenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Nie zgodziła się z wyliczoną wysokością odszkodowania, gdyż według niej, przy ustalaniu ewentualnej wysokości odszkodowania winno być uwzględniane wynagrodzenie w wysokości 1.863,09 zł i ustawowe 25%. Podniosła, że nie regulowała bieżących płatności z tytułu umowy o zakazie konkurencji z uwagi na działania powódki sprzeczne z treścią tej umowy, które zwalniało ją ze świadczeń.

Wyrokiem z dnia 13.04.2022r. Sąd Rejonowy w Rybniku w pkt:

1. zasądził od pozwanej S. W. na rzecz powódki P. Ś. kwotę 1.555,20 zł tytułem odszkodowania z tytułu obowiązywania umowy o zakazie konkurencji z odsetkami ustawowymi od dnia 6 kwietnia 2021 roku,
2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie,
3. zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 810 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
4. wyrokowi w pkt. 1 co do kwoty 2.073,60 zł nadał rygor natychmiastowej wykonalności,
5. odstąpił od obciążania stron kosztami sądowymi.

Sąd Rejonowy ustalił, że 01 czerwca 2018 roku pozwana S. W. ((...)) zawarła z powódką P. Ś. (dawniej D.) umowę o pracę na czas nieokreślony, na mocy której powódka została zatrudniona u pozwanej na stanowisku barber męski w wymiarze pełnego etatu. Strony ustaliły wysokość wynagrodzenia powódki na kwotę 2.100 zł brutto wraz z premią uznaniową do wysokości 10% obrotu miesięcznego brutto. Jednocześnie powódka zobowiązała się do zachowania bezwzględnej tajemnicy przedsiębiorstwa i informacji handlowych, które uzyskała przy wykonywaniu pracy.

Ponadto 01 czerwca 2018 roku, strony zawarły umowę o zakazie konkurencji, w której, m.in. wskazano, że:

§ 1: powódka „w okresie obowiązywania umowy ani ona sama osobiście ani za pośrednictwem osób trzecich nie będzie prowadziła działalności konkurencyjnej ani świadczyła pracy dla innego przedsiębiorcy, który taką działalność prowadzi, w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie prawnej”; „działalnością konkurencyjną jest także działalność o charakterze nieformalnym”; „działalność konkurencyjna może mieć charakter odpłatny jak i nieodpłatny”;

§ 2 : „zakaz o którym mowa w § 1 , obejmuje działalność podmiotów gospodarczych istniejących w chwili podpisania niniejszej umowy, jak i podmiotów mogących powstać do dnia wygaśnięcia zakazu konkurencji, działających na rynku fryzjerskim, ze szczególnym uwzględnieniem usług fryzjerskich męskich w postaci cięcia, modelowania i stylizacji męskich fryzur oraz strzyżenia, pielęgnacji oraz stylizacji męskiego zarostu.

Naruszenie zakazu konkurencji jest naruszeniem obowiązków pracowniczych i może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, a w przypadkach rażącego naruszenia zakazu konkurencji także rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (§3 ust. 2). Zakaz konkurencji obowiązywał przez okres trwania umowy o pracę jak również przez okres 6 miesięcy od dnia zakończenia stosunku pracy (§4 ust.1 umowy). Wszystkie zmiany lub uzupełnienia umowy wymagały dla swojej ważności formy pisemnej (§5 zd. 2 umowy).

Stosunek pracy między stronami ustał z dniem 21 maja 2020 roku w wyniku rozwiązania na mocy porozumienia stron na podstawie z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. Kwestia podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę stanowiła przedmiot postępowania przed Sądem Rejonowym w Rybniku w sprawie o sygn. akt VP 152/20 i zawartej ugody między stronami.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki za okres ostatnich 6 miesięcy przed zakończeniem stosunku pracy wynosiło 2.073,60 zł brutto.

Pismem z 28 października 2020 roku powódka wezwała pozwaną do zapłaty kwoty 7.800 zł tytułem odszkodowania z tytułu obowiązywania zakazu konkurencji, jednakże bezskutecznie.

Powódka została zatrudniona u pozwanej po ukończeniu szkoły zawodowej, była wyróżniającym się pracownikiem. Pracując u pozwanej, przeszła szkolenia, które pozwalało jej na wykonywanie usług w zakresie strzyżenia męskiego. Po pierwszym lockdownie w 2020 r. z powodu COVID-19 odbyło się spotkanie pozwanej z pracownikami, na którym powódka deklarowała gotowość dalszej współpracy. Miała zaplanowany grafik. Pracownicy pozwanej, pracowali z portalem booksy, w którym rejestrowane są wizyty na usługi fryzjerskie. Klienci rejestrując się na portalu booksy muszą podać swój adres e-mail i numer telefonu. Wszyscy pracownicy mają dostęp do całej bazy klientów. Powódka mogła mieć wówczas ok. 150 klientów miesięcznie. Z uwagi na rozwiązanie stosunku pracy, od maja 2020 roku powódka nie mogła korzystać z portalu booksy. 14 kwietnia 2020 roku powódka pobierała zasiłek chorobowy. 4 lipca 2020 roku powódka została zatrudniona przez A. W. w (...) a praca w zakresie strzyżenia została przez nią podjęta 5 października 2020 roku. A. W. korzystał wcześniej z usług powódki w salonie pozwanej oraz sprzedawał pozwanej kosmetyki dla salonu. Część klientów pozwanej otrzymała od powódki w okresie wakacyjnym 2020 r. informację (poprzez aplikację M.), że został otwarty nowy salon, w którym powódka będzie świadczyć dotychczasowe usługi. Powódka była także aktywna od lipca 2020 roku podczas promocji nowego salonu (...), zdjęcia z jej osobą były widoczne na portalu społecznościowym F..

Stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zgromadzonych w sprawie dokumentów oraz w oparciu o dowód z zeznań świadków A. W., M. N., P. W., J. P., a także w oparciu o dowód z przesłuchania stron. Sąd Rejonowy dał w pełni wiarę zeznaniom świadków oraz stron, przy czym powódce jedynie w zakresie w jakim korelowały z pozostałymi dowodami zebranymi w sprawie, gdyż były rzeczowe, logiczne i wzajemnie się uzupełniały.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Zgodnie z art. 101¹ 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) (§1). 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 (§2).

Na podstawie art. 101² k.p. 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 (§1). 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 (§2). 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 (§3).

Sąd Rejonowy powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, w którym wskazał, że obowiązek pracodawcy zapłaty odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej powstaje w terminach określonych w

klauzuli konkurencyjnej, a jeżeli strony nie określiły terminu wypłaty odszkodowania – w okresach miesięcznych. W razie niezgodnienia przez strony w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej, pracownikowi – zgodnie z art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p. – przysługuje odszkodowanie w minimalnej wysokości określonej w art. 101² § 3 k.p.

Sąd Rejonowy podzielił także stanowisko Sądu Najwyższego, który wskazał, że algorytm ustalenia odszkodowania z art. 101² § 3 k.p. ma charakter zindywidualizowany. Matryca obrazująca długość umówionego zakazu konkurencji jest przymierzana do czasu trwania stosunku pracy tak, aby konweniowała z ostatnim okresem pracy, za który pracownik otrzymywał wynagrodzenie. Znaczy to tyle, że mechanizm obliczenia odszkodowania polega na ustaleniu 25% wynagrodzenia otrzymanego z okresu trwania stosunku pracy, przy czym okres ten liczony jest wstecz od dnia ustania zatrudnienia (albo od ostatniego dnia, za który wypłacano wynagrodzenie) i odpowiada długości czasu, na jaki został zawarty zakaz. Punktem odniesienia paralelnej relacji zachodzącej między okresami zatrudnienia i obowiązywania zakazu konkurencji nie jest wyłącznie ustanie stosunku pracy. Jest to jasne, jeżeli uwzględni się, że dla określenia okresu zatrudnienia sprzed ustania stosunku pracy miarodajny jest czas, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie. Zmienna ta wyznacza okres przystawalny do okresu obowiązywania zakazu konkurencji.

Sąd Rejonowy wskazał, że bezspornym w sprawie było, że strony łączył stosunek pracy oraz umowa o zakazie konkurencji. Spornym okazała się treść tej umowy, zwłaszcza nie ustalone w niej precyzyjnie zasady obliczania i wypłacania odszkodowania oraz okres w jakim obowiązywała. Wskazano w niej, że zakaz konkurencji obowiązywać będzie przez okres 6 miesięcy po ustaniu zatrudnienia. Zdaniem Sądu Rejonowego, wbrew twierdzeniom pozwanej, przygotowana i podpisana przez pozwaną umowa o zakazie konkurencji jest umową ważną. Przedmiotem zakazu było wykonywanie przez powódkę czynności konkurencyjnych szeroko ujętych w umowie ale de facto mieszczących się kategorii usług barberskich, a nie jak twierdziła pozwana -pozbawiających powódkę możliwości wykonywania w ogóle pracy w zawodzie, w charakterze fryzjera.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wykładnię oświadczeń woli (gdy sprzeczne stanowiska stron) trzeba ostatecznie ustalać tak jak rozumiał je adresat- w tym przypadku powódka, z którą nikt nie negocjował treści umowy o zakazie konkurencji tylko zobowiązano ją do jej podpisania jako warunek zatrudnienia w salonie. Praca u pozwanej była dla powódki pierwszą pracą po ukończonej szkole zawodowej i to dopiero w salonie pozwanej powódka nabyła umiejętności i doświadczenie w kompleksowych usługach barberskich. Umiejętności specyficznych, nie posiadanych przez większość fryzjerów. W salonie pozwanej powódka nauczyła się także organizacji i prowadzenia takiego salonu, z czego bezsprzecznie- w ocenie Sądu Rejonowego – skorzystała wspierając w tym zakresie od lipca 2020 r. swojego nowego pracodawcę, który dotychczas nie prowadził takiego rodzaju działalności. Powódka podczas pracy u pozwanej uzyskała również dane osób, które korzystały z usług salonu i wykorzystała je wyszukując te osoby następnie na portalu społecznościowym oraz rozsyłając im informację o rozpoczęciu działalności nowego salonu, w którym będzie pracować.

Sąd Rejonowy zważył, że powódce należy się odszkodowanie za czas obowiązywania zakazu konkurencji tj. od chwili rozwiązania stosunku pracy do chwili zatrudnienia u nowego pracodawcy czyli za okres 3 miesięcy (od maja do lipca 2020 r.). Korzystając z regulacji kodeksu pracy możliwe było ustalenie wysokości odszkodowania dla powódki, przy czym Sąd Rejonowy uznał, że prawidłowym w okolicznościach sprawy będzie 25% wynagrodzenia otrzymanego dotychczas, przy przyjęciu jej średniego miesięcznego wynagrodzenia z ostatnich 6 miesięcy zatrudnienia. Powódka podpisując umowę o zakazie konkurencji, była zobowiązana do jej przestrzegania i powstrzymania się od wszelkich działań związanych z konkurencją wobec pozwanej. Powódka w lipcu 2020 r. naruszyła zakaz konkurencji podpisując na czas nieokreślony umowę o pracę z podmiotem, który otworzył tożsamą działalność gospodarczą, co dotychczasowy pracodawca.

W ocenie Sądu Rejonowego powódka od chwili zatrudnienia u nowego pracodawcy pomagała mu przy otwarciu salonu, tj. informowała o otwarciu nowego salonu m.in. dotychczasowych klientów pozwanej, czy uczestniczyła przy

jego reklamowaniu będąc aktywna na portalach społecznościowych. Nie ma przy tym znaczenia, że podjęła fizycznie pracę w nowym salonie od października 2020 roku, gdyż była w pełni aktywna już przed tą datą.

Kwotę odszkodowania z tytułu obowiązywania umowy o zakazie konkurencji należało zdaniem Sądu Rejonowego ustalić na 1.555,20 zł (3 miesiące x 25% x 2.073,60 zł) i zasądził ją od pozwanej na rzecz powódki wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 6 kwietnia 2021 roku, przy czym o odsetkach orzeczono zgodnie z art. 481 § 1 i 2 k.c. zasądzając je od dnia wniesienia pozwu.

W pozostałym zakresie powództwo jako bezzasadne Sąd Rejonowy oddalił.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł w pkt 3 wyroku na podstawie art. 100 zd. 1 k.p.c. oraz na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z §2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, uwzględniając wynik postępowania. W pkt 4 wyroku Sąd Rejonowy zgodnie z art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt 1 , co do kwoty 2.073,60 zł rygor natychmiastowej wykonalności.

Na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd Rejonowy odstąpił od obciążania stron kosztami sądowymi. Sąd wziął również pod uwagę, że strony działały w sposób lojalny i nie przedłużały postępowania (pkt 5 wyroku).

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 13.04.2022r. wniosła powódka w zakresie pkt.2-3 zarzucając mu:

1. **naruszenie prawa materialnego** , tj. art.101² par.2 kp w zw. z art.101² par.3 kp poprzez niezastosowanie tych przepisów polegające na przyznaniu powódce odszkodowania jedynie za trzy miesiące (tj. za maj- lipiec 2020r.) i nieprzyznanie tego odszkodowania za pełny okres ustanowionego zakazu konkurencji z uwagi na zawarcie umowy z innym pracodawcą w lipcu 2020r. oraz promocji nowego pracodawcy w okresie wakacyjnym w 2020r., podczas gdy z ustaleń Sądu wynika, że pozwana nie wypłacała miesięcznie odszkodowania w terminach, co implikowało ustanie obowiązywania ustanowionego zakazu, lecz nie zwalniało pozwaną z obowiązku wypłaty odszkodowania za cały okres ustanowionego zakazu

a z daleko idącej ostrożności procesowej zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła także :

2. **sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych** ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym polegających na błędnym ustaleniu, że:

a) w dniu 04.07.2020 r. powódka zawarła umowę o pracę z A. W. ((...)) oraz od lipca 2020 roku wspierała A. W. w organizacji i prowadzenia jego salonu, podczas gdy z przesłuchania powódki wynikało, że umowa została zawarta warunkowo (tj. pod warunkiem przestania obowiązywania lub wygaśnięcia zakazu konkurencji zawartego z pozwaną), a zeznania świadka A. W. i przedłożone oświadczenie o rozpoczęciu pracy przez powódkę u A. W. wskazywały, że umowa zaczęła obowiązywać od 05.10.2020 r. i wówczas rozpoczęto jej wykonanie, natomiast żaden dowód nie wykazał, że od lipca 2020 roku powódka wspierała A. W. w organizacji i prowadzenia jego salonu;

b) część klientów pozwanej otrzymała od powódki w okresie wakacyjnym 2020 r. informację (poprzez aplikację M.), że został otwarty nowy salon w którym powódka będzie świadczyć dotychczasowe usługi, a powódka była także aktywna od lipca 2020 roku podczas promocji nowego salonu (...), zdjęcia z jej osobą były widoczne na portalu społecznościowym F., podczas gdy pozwana nie potrafiła wskazać, kiedy doszło do opisanych sytuacji, a świadkowie (M. N., J. P. i P. W.) nie potrafili precyzyjnie określić, kiedy miało dojść o opisanych sytuacji,

które to uchybienie miało istotny wpływ na wydane rozstrzygnięcie, gdyż skutkowało uznaniem przez Sąd, iż odszkodowanie powinno zostać przyznane powódce jedynie za okres maja, czerwca i lipca 2020 roku, gdyż odszkodowanie to przysługuje za okres faktycznego przestrzegania zakazu konkurencji, a dla Sądu prawnie relewantnym była data wskazana na umowie o pracę zawartej z A. W. oraz promowanie jego działalności,

3. naruszenie przepisów postępowania, tj.

a) art. 233 par. 1 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na dokonaniu dowolnej oceny dowodów z przesłuchania stron i świadków oraz niezasadnym przyznaniu wiarygodności przesłuchaniu powódki jedynie w zakresie korespondującym pozostałymi dowodami,

b) art. 229 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na dokonaniu dowolnej oceny przesłuchania stron i przyznania przez pozwaną, iż nie regulowała odszkodowania na rzecz powódki, podczas gdy niewypłacanie w terminach miesięcznych należnego powódce odszkodowania wynikało z przesłuchania stron i zostało przyznane przez pozwaną,

które to uchybienie miało istotny wpływ na wydane rozstrzygnięcie, ponieważ skutkowało poczynieniem wadliwych ustaleń faktycznych opisanych w zarzucie 2, a w konsekwencji uznaniem, iż powódka nie przestrzegała zakazu konkurencji przez cały jego okres, za co nie powinna otrzymać odszkodowania, podczas gdy zakaz ten przestał obowiązywać już w chwili upływu terminu wypłaty odszkodowania za pierwszy okres.

Zarzucając powyższe powódka wniosła o:

1. zaliczenie na poczet opłaty od apelacji kwoty uiszczonej tytułem opłaty za sporządzenie i doręczenie uzasadnienia zaskarżonego wyroku,

2. wyznaczenie i przeprowadzenie rozprawy apelacyjnej,

3. zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie pkt. 2 (w zw. z pkt. 1) i pkt. 3 poprzez:

- ad pkt. 2 (w zw. z pkt. 1) - zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki także kwoty

1.555,20 zł złotych ponad kwotę przyznaną w pkt. I wyroku (tj. łącznie:

3.110,40 złotych) tytułem odszkodowania za ustanowiony zakaz konkurencji wraz

z odsetkami ustawowymi za opóźnienie należnymi od dnia 06.04.2021r. do dnia

zapłaty,

- ad pkt.3 – zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych – za postępowanie przed Sądem I instancji z uwzględnieniem stopnia wygrania sprawy.

4. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych- za postępowanie odwoławcze wywołane wniesieniem niniejszej apelacji.

Pozwana nie wniosła odpowiedzi na apelację.

Pełnomocnik powódki pismem procesowym z 19.07.2022r. cofnął wniosek o przeprowadzenie rozprawy apelacyjnej, nie sprzeciwiając się rozpoznaniu sprawy na posiedzeniu niejawnym.

Rozpoznając apelację powódki Sąd Okręgowy w Rybniku zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ argumenty w niej zawarte nie mogły skutecznie podważyć ustaleń dokonanych przez Sąd Rejonowy zarówno w odniesieniu do wskazania podstawy faktycznej jak i prawnej przyjętego przez ten Sąd rozstrzygnięcia.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji przeprowadził w rozpoznawanej sprawie właściwe postępowanie dowodowe a wnioski, które wywiódł na tej podstawie były w pełni uprawnione, w niczym nie naruszając sformułowanej w art.233 par.1 kpc zasady swobodnej oceny dowodów.

Także w ocenie Sądu Okręgowego zebrany w postępowaniu przed Sądem Rejonowym materiał dowody pozwalał na stanowcze rozstrzygnięcie niniejszej sprawy.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia i argumentację Sądu I instancji i przyjął je za własne, co powoduje, że nie zachodzi potrzeba powtarzania tej argumentacji, co wynika już z ukształtowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego w tym przedmiocie.

Podkreślić należy, że Sąd Rejonowy słusznie przyjął, iż odszkodowanie za czas obowiązywania zakazu konkurencji należał się powódce za pierwsze trzy miesiące od rozwiązania umowy o pracę, do czasu podjęcia pracy u nowego pracodawcy.

W myśl art.101¹ par.2 kp zakaz konkurencji o którym mowa w par.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.

W przedmiotowej sprawie pracodawca nie wywiązał się ze swojego obowiązku wypłacania odszkodowania za czas obowiązywania zakazu konkurencji to niewątpliwie umowa o zakazie konkurencji przestała obowiązywać powódkę (nie pracodawcę) i mogła ona podjąć działalność konkurencyjną wobec byłego pracodawcy, ale z chwilą podjęcia takiej pracy utraciła prawo do domagania się odszkodowania.

Inaczej sprawę ujmując – powódka mogła powstrzymać się od działalności konkurencyjnej i wówczas zachowałaby prawo do domagania się od byłego pracodawcy odszkodowania za cały okres obowiązywania zakazu konkurencji, ale podejmując działalność konkurencyjną utraciła prawo do domagania się odszkodowania (od czasu podjęcia działalności konkurencyjnej).

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy oddalił apelację jako bezzasadną po myśli art.385 kpc.

Sąd Okręgowy wydał wyrok na posiedzeniu niejawnym w trybie art.374 kpc.

Sędzia Maria Olszowska