

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2022 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Iwona Krawczyk

Protokolant: protokolant sądowy Dominik Piotrowski

po rozpoznaniu w dniu 10 stycznia 2022 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa G. S.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy

I. zasądza na rzecz powoda G. S. od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy następujące kwoty:

a. 3.837,50 zł (słownie: trzy tysiące osiemset trzydzieści siedem złotych 50/100) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 kwietnia 2020 roku do dnia zapłaty,

b. 3.837,50 zł (słownie: trzy tysiące osiemset trzydzieści siedem złotych 50/100) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 maja 2020 roku do dnia zapłaty,

c. 3.837,50 zł (słownie: trzy tysiące osiemset trzydzieści siedem złotych 50/100) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 czerwca 2020 roku do dnia zapłaty,

d. 3.837,50 zł (słownie: trzy tysiące osiemset trzydzieści siedem złotych 50/100) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 lipca 2020 roku do dnia zapłaty,

e. 3.837,50 zł (słownie: trzy tysiące osiemset trzydzieści siedem złotych 50/100) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 sierpnia 2020 roku do dnia zapłaty,

f. 3.837,50 zł (słownie: trzy tysiące osiemset trzydzieści siedem złotych 50/100) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 września 2020 roku do dnia zapłaty;

II. oddała powództwo w pozostałym zakresie;

III. zasądza na rzecz powoda G. S. od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 2.700,00 zł (słownie: dwa tysiące siedemset złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje pobrać od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie – kwotę 1.152,00 zł (słownie: jeden tysiąc sto pięćdziesiąt dwa złote 00/100) tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić;

V. nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w pkt I. do kwoty 7.675,00 zł (słownie: siedem tysięcy sześćset siedemdziesiąt pięć złotych 00/100).

Sygn. akt VI P 168/21

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 26 marca 2021 roku (data na kopercie) powód G. S. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwoty 23.025,00 zł wraz z odpowiednio liczonymi odsetkami ustawowymi tytułem odszkodowania za okres obowiązywania zakazu konkurencji.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku technologa za wynagrodzeniem w kwocie 7.675,00 zł brutto miesięcznie. Zawarł również z pozwaną spółką umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zgodnie z którą zobowiązał się, że nie będzie świadczył konkretnych usług, w zamian za co pracodawca miał mu wypłacić odszkodowanie w wysokości 50% średniego wynagrodzenia. Zakaz konkurencji miał trwać przez 6 miesięcy licząc od dnia, w którym ustanie stosunek pracy. Powód dodał, że pozwana nie wypłaciła mu należnego z tytułu umowy o zakazie konkurencji wynagrodzenia za okres trwania tego zakazu.

(pozew – k. 1 – 3)

Nakazem zapłaty z dnia 21 kwietnia 2021 roku wydanym w postępowaniu upominawczym Sąd nakazał, aby pozwana zapłaciła na rzecz powoda żądane przez niego kwoty w terminie dwóch tygodni, albo w tym terminie wniosła do Sądu sprzeciw.

(nakaz zapłaty – k. 16)

Od powyższego nakazu zapłaty pozwana wniosła sprzeciw, zaskarżając go w całości oraz wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała, że w rzeczywistości z umowy o zakazie konkurencji wynika wprost, że w przypadku braku zapłaty odszkodowania przez pracodawcę umowa przestaje obowiązywać. Oznacza to według pozwanej, że nie była ona zobowiązana do zapłaty powodowi odszkodowania, bowiem w wyniku niewypłacania tego odszkodowania umowa przestała obowiązywać. Pozwana dodała, że przy rozwiązaniu umowy o pracę łączącej ją z powodem powód został poinformowany, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie będzie obowiązywać.

(sprzeciw od nakazu zapłaty – k. 19 – 20)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód G. S. był zatrudniony w pozwanej spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 2 stycznia 2020 roku do dnia 31 marca 2020 roku, na stanowisku technologa, na pełen etat, za wynagrodzeniem w kwocie 7.675,00 zł brutto miesięcznie. Stosunek pracy pomiędzy stronami ustał z dniem 14 marca 2020 roku w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracownika. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 7.675,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę na okres próbny – k. 10 – 12, świadectwo pracy – k. 13 – 14, wypowiedzenie umowy o pracę – k. 46, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 50)

Dnia 2 stycznia 2020 roku strony zawarły również umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z jej §1 pracownik, czyli powód, zobowiązał się, że po ustaniu stosunku pracy łączącego go z pozwaną spółką nie podejmie działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy. Za działalność konkurencyjną względem pracodawcy uważana będzie działalność podejmowana w następujących obszarach:

a) świadczenie usług związanych z wystawiennictwem, w szczególności polegających na projektowaniu, opracowywaniu, wdrażaniu, sprzedaży i udostępnianiu rozwiązań (...),

b) świadczenie usług doradczych odnoszących się do stosowania rozwiązań (...),

c) tworzenie, projektowanie oraz realizacja urządzeń służących prezentacji towaru.

Zgodnie z § 4 tej umowy zakaz konkurencji ciąży na pracowniku w okresie 6 miesięcy licząc od dnia, w którym ustanie stosunek pracy łączący go z pracodawcą i obejmuje obszar Rzeczypospolitej Polskiej.

Stosownie do §5 tej umowy pracodawca zobowiązał się do zapłaty pracownikowi odszkodowania za okres obowiązywania zakazu konkurencji. Odszkodowanie to wynosi 50% średniego wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres ostatnich 12 miesięcy; odszkodowanie jest wypłacane w miesięcznych ratach dnia 10 następnego miesiąca.

Zgodnie z §5 ust. 4 w przypadku niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestaje obowiązywać.

(dowód: umowa o zakazie konkurencji – k. 7 – 9)

Pismem z dnia 2 listopada 2020 roku powód wezwał pozwaną do zapłaty całego odszkodowania za okres obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia w wysokości 23.025,00 zł brutto, w terminie 7 dni od otrzymania tego wezwania.

(dowód: wezwanie do zapłaty – k. 5 – 6)

Powód po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną spółką nie podjął działalności konkurencyjnej. Nie zostało mu wypłacone odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

(dowód: zeznania powoda G. S. – protokół rozprawy z dnia 10.01.2022r. od 00:03:12 do 00:33:33)

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie wskazanych wyżej dowodów z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana w toku postępowania.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków J. O. i D. T. oraz członka zarządu pozwanej spółki M. B. w zakresie, w jakim twierdzą oni, że powodowi zostało ustnie zakomunikowane, że umowa o zakazie konkurencji nie będzie wiązać stron, nie znajduje to bowiem potwierdzenia w słowach powoda. Pracodawca powinien, przy zawieraniu umowy na piśmie, zadbać o sporządzenie odpowiedniego oświadczenia mającego mieć wpływ na realizację danej umowy również na piśmie. Tymczasem w niniejszej sprawie brak jakiegokolwiek pisemnego oświadczenia skierowanego do powoda w przedmiocie nie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Jednocześnie należy zauważyć, że zawieranie umów o zakazie konkurencji nie ma sensu przy przyjęciu, jak to zeznała świadek J. O., że i tak każda taka umowa nie wiązała po rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Sąd miał na uwadze, że zawarta umowa o zakazie konkurencji dotyczyła właśnie okresu po ustaniu zatrudnienia, stąd brak logiki w zawieraniu takiej umowy w sytuacji, gdyby miała ona przestać obowiązywać z chwilą wręczenia wypowiedzenia przez pracownika pracodawcy lub przez pracodawcę. Jednocześnie Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania powoda G. S..

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda wynikające z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Zgodnie z art. 101¹ § 1 KP 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).

Zgodnie zaś z art. 101² § 1 KP 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.

Art. 101² § 2 KP mówi, 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.

W niniejszej sprawie pozwana spółka argumentowała, że zgodnie z treścią zawartej umowy o zakazie konkurencji brak wypłaty przez nią wynagrodzenia powodowi skutkowało automatycznie ustaniem obowiązywania umowy. Należy więc ocenić, czy taki zapis umowny jest prawnie skuteczny, a jeśli tak to jakie skutki wywołuje.

Zgodnie z literalnym brzmieniem §5 ust. 4 łączącej strony umowy w przypadku niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestaje obowiązywać. Nie można takiego zapisu interpretować jako zastrzeżenia prawa do wypowiedzenia tej umowy. Co prawda uznaje się, że możliwe jest zastrzeżenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy prawa do jej wypowiedzenia, jednak po pierwsze prawo to musi być wyraźnie sformułowane w treści umowy, po drugie zaś dla swej skuteczności wypowiedzenie powinno być sformułowane w formie wyraźnego oświadczenia woli.

Nie można uznać, że przez niewykonywanie umowy, a do tego w istocie sprowadza się zapis §5 ust. 4 umowy, jedna z jej stron składa dorozumiane oświadczenie o wypowiedzeniu tej umowy. Wobec powyższego nie można uznać, aby pracodawca skorzystał z prawa wypowiedzenia umowy, nigdzie w umowie nie zastrzeżono bowiem takiego prawa, również jej §5 ust. 4 nie posługuje się sformułowaniem „wypowiedzenie umowy”.

Komentowany zapis umowny może być również analizowany pod kątem warunku rozwiązującego.

Zgodnie z art. 89 KC w zw. z art. 300 KP z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych albo wynikających z właściwości czynności prawnej, powstanie lub ustanie skutków czynności prawnej można uzależnić od zdarzenia przyszłego i niepewnego (warunek).

Co prawda sformułowanie z §5 ust. 4 umowy o zakazie konkurencji wskazuje na ustanie skutków czynności prawnej w wyniku niespełnienia świadczenia przez jedną ze stron, jednak nie można uznać, że jest to warunek rozwiązujący. Istotą warunku jest zdarzenie przyszłe i niepewne, jednak nie można sformułować warunku w ten sposób, że odpowiada on w istocie niespełnieniu zobowiązania. Niewykonanie zobowiązania przez jedną ze stron pociąga bowiem za sobą zupełnie inne skutki wprost w ustawie wyrażone, a związane z odpowiedzialnością kontraktową. Niewykonanie zobowiązania nie może więc jednocześnie stanowić warunku rozwiązującego umowę, mielibyśmy bowiem wówczas do czynienia z kuriozalną sytuacją, w której jedna ze stron, nie chcąc wykonać swojego zobowiązania, po prostu nie wykonywałaby go bez żadnej sankcji, powołując się na fakt, że w istocie niewykonanie zobowiązania jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy. Takie rozumienie warunku rozwiązującego niewątpliwie sparaliżowałoby obrót i stosowanie umów w praktyce.

Wobec powyższego sformułowanie z §5 ust. 4 umowy zawartej między stronami niniejszego postępowania nie może być tłumaczone ani jako prawo wypowiedzenia umowy, ani też jako warunek rozwiązujący. Nie może ono być też tłumaczone jako umowne prawo odstąpienia, takie prawo wymaga bowiem po pierwsze konkretnego i wyraźnego zastrzeżenia w umowie, z użyciem sformułowania, które na takie prawo wskazuje, a po drugie wymaga oświadczenia woli jednej ze stron, nie można poprzestać jedynie na samym niewykonywaniu zobowiązania. Odnośnie umownego

prawa odstąpienia zastrzeżonego w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia słusznie wypowiedział się SN wskazując, że w umowie o zakazie konkurencji prawo odstąpienia od umowy musi zawierać wyraźne oznaczenie terminu, w którym może być wykonane (wyrok SN z dnia 10 lutego 2016 roku, sygn. akt I PK 56/15). Umowne prawo odstąpienia musiałyby więc być w umowie łączącej strony wyczerpująco określone i wprost wyrażone.

Z powyższego wynika, że nie można uznać postanowienia z §5 ust. 4 umowy ani za zastrzeżenie prawa do wypowiedzenia umowy przez pracodawcę, ani za umowne prawo do odstąpienia od umowy, ani też za określenie warunku rozwiązującego. W tej sytuacji w ocenie Sądu w rzeczywistości przepis §5 ust. 4 umowy zawartej między stronami należy uznać za nieważny.

Nie powoduje to jednocześnie nieważności całej umowy, gdyż pozostałe jej postanowienia są zgodne z prawem, a brak postanowienia z §5 ust. 4 nie powoduje niemożności realizowania umowy. Postanowienie umowne z §5 ust. 4 umowy należy uznać za nieważne, gdyż zmierza ono do obejścia prawa. Warto bowiem zauważyć, że zgodnie z tym postanowieniem pracodawca zastrzegł dla siebie korzystne skutki niewykonywania przez samego siebie zobowiązania. Z istoty tego postanowienia miałyby wynikać, że pracodawca nie wypłacając należnego wynagrodzenia doprowadziłby do rozwiązania umowy. Po pierwsze takie sformułowanie sytuuje w skrajnie niekorzystnym położeniu pracownika.

Odszkodowanie za czas powstrzymania się pracownika od działalności konkurencyjnej miało być bowiem wypłacane co miesiąc z dołu, a nie z góry. Wobec tego oznacza to, że przez pierwszy miesiąc pracownik powstrzymywałby się od działalności konkurencyjnej nie mając tak naprawdę możliwości przewidzenia, czy jego zachowanie uzyska gratyfikację umowną, bowiem pracodawca mógłby zdecydować, że jednak nie wypłaci mu pierwszego należnego wynagrodzenia, co miałyby skutkować automatycznie rozwiązaniem umowy. Jest to sytuacja skrajnie niekorzystna dla pracownika, który pozostałby bez jakiegokolwiek wynagrodzenia za czas, w którym powstrzymał się od działalności konkurencyjnej. Już samo to przemawia za nieważnością postanowienia umownego z §5 ust. 4 umowy.

Zauważyć należy, że to postanowienie w istocie premiuje niewykonanie zobowiązania przez jedną ze stron. Nie sposób zaś uznać, aby samo niewykonywanie zobowiązania miało mieć pozytywne skutki dla strony, która zobowiązania nie wykonała, przy jednoczesnym braku możliwości dochodzenia jakiegokolwiek odszkodowania przez drugą ze stron umowy. Druga strona nie mogłaby bowiem dochodzić odszkodowania na podstawie przepisów o odpowiedzialności kontraktowej, gdyż umowa nie wiązałaby stron od początku, nie mogłaby również dochodzić odpowiedzialności deliktowej, przy uznaniu, że taki zapis umowny pozwalający na rozwiązanie umowy byłby ważny i zgodny z prawem. Uznanie więc wiążącego charakteru postanowienia §5 ust. 4 umowy prowadzi do paradoksalnych skutków.

Wreszcie ostatnim argumentem przemawiającym za nieważnością tego postanowienia umownego jest fakt, że w istocie zachowanie, czy raczej zaniechanie pracodawcy, które na gruncie ustawy zostało określone z przydaniem mu odpowiednich skutków w art. 101² § 2 KP, w niniejszej umowie miałyby mieć zgoła inne, pozytywne dla pracodawcy, skutki.

Zgodnie bowiem z art. 101² § KP zakaz konkurencji 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.

Ustawodawca wyraźnie przewidział więc, że w wyniku niewypłacania przez pracodawcę odszkodowania ustaje jedynie sam zakaz konkurencji, a więc obowiązek pracownika wynikający z umowy, a nie cała umowa. Wyjaśnił te kwestię SN w uchwale z dnia 11 kwietnia 2001 roku, sygn. akt III ZP 7/01. Ma to racjonalne uzasadnienie, zapobiega bowiem skutkom, o których mowa była wyżej, gdy pracownik powstrzymuje się od działalności konkurencyjnej, po czym dowiaduje się, że i tak za dany okres nie uzyska odszkodowania. W tym wypadku pracownik ma prawo do odszkodowania za okres powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej, a jednocześnie w związku z niewykonywaniem zobowiązania przez pracodawcę, ma prawo do podjęcia suwerennej decyzji o rozpoczęciu działalności konkurencyjnej bez obaw o swoją odpowiedzialność za niewykonanie zobowiązania.

Jak zauważył SN w uzasadnieniu przywołanej uchwały III ZP 7/01, były pracodawca nie może uwolnić się od zobowiązania zapłaty odszkodowania twierdząc, iż byłego pracownika przestał obowiązywać zakaz konkurencji w związku z tym, że ustały przyczyny uzasadniające taki zakaz.

Przyjęcie takiego założenia oznaczałoby, że pozbawione sensu byłoby zawieranie umów o zakazie konkurencji na czas określony, skoro w każdym czasie mogłoby się okazać, że pracodawca może jednostronnie zwolnić się z obowiązku wypłaty odszkodowania. Ustawodawca wyraźnie przesądził więc, że niewykonywanie swojego obowiązku umownego przez pracodawcę ma jedynie ten skutek, że ustaje wiążący pracownika zakaz konkurencji, a nie że dochodzi do rozwiązania umowy łączącej strony.

Wobec tego, gdyby pomimo niewypłacania odszkodowania pracownik nadal powstrzymywał się od działalności konkurencyjnej, to miałyby prawo do odszkodowania za cały czas trwania umowy. Tymczasem pracodawca w analizowanej umowie w wyniku takiego sformułowania jej §5 ust. 4 zmierza do innego unormowania skutków niewypłacania odszkodowania, niż to, jakie zostało już przesądzone w Kodeksie pracy. Innymi słowy zmierza on do obejścia prawa. Jednocześnie to obejście prawa ma mieć pozytywne skutki jedynie dla pracodawcy, bez poszanowania interesu drugiej strony umowy. Takie sformułowanie niewątpliwie nie może być uznane za ważne. Jedynym skutkiem niewypłacania przez pracodawcę odszkodowania może być skutek wskazany w art. 101² § 2 KP lub odpowiedzialność kontraktowa za niewykonanie zobowiązania.

Wobec powyższego należy uznać postanowienie z §5 ust. 4 zawarte między stronami umowy za nieważne. Tym samym umowa o zakazie konkurencji obowiązywała przez cały czas określony w jej treści, czyli przez 6 miesięcy od ustania stosunku pracy powoda z pozwaną spółką. Z ustaleń Sądu wynika jednocześnie, że przez te 6 miesięcy powód faktycznie powstrzymywał się od działalności konkurencyjnej w jej rozumieniu unormowanym w umowie. Wobec tego spełnione są wszystkie przesłanki żądania powoda skierowanego przeciwko pracodawcy dotyczącego wypłacenia umówionego odszkodowania.

Warto w tym miejscu wskazać, że podobne postanowienie umowne było przedmiotem analizy przez SN w wyroku z dnia 8 lipca 2020 roku, sygn. akt II PK 219/18, gdzie Sąd wskazał, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje wiązać wskutek niewypłacenia przez pracodawcę odszkodowania w terminie, gdy zastrzeżono w niej jedynie, że w takim przypadku pracownik zostaje zwolniony z zakazu konkurencji a pracodawca z obowiązku wypłaty kolejnych transz odszkodowania, a także, że pracownik zachowuje prawo do odszkodowania także wówczas, gdy zatrudniający nie wywiązuje się ze swego obowiązku oraz gdy świadczenie pracownika straciło dla niego znaczenie. Reguła ta ma charakter wiążący, nie można jej zmienić w drodze postanowień umownych. SN zauważył również, analizując postanowienie umowne pod kątem uznania go za warunek rozwiązujący, że skoro umowa o zakazie konkurencji ma charakter terminowy, a prawo do odszkodowania należnego pracownikowi podlega ochronie, w tym w sytuacjach opisanych w art. 101² § 2 KP, to trudno uznać za prawidłowe zastrzeżenie, które trwałość umowy pozostawia woli jednej ze stron.

Zgodnie z umową zawartą między stronami odszkodowanie wynosi 50% średniego wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres ostatnich 12 miesięcy.

W toku postępowania strony nie kwestionowały, że średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 7.675,00 zł brutto. 50% z tej kwoty daje 3.837,50 zł brutto, tyle więc powinno wynosić miesięczne odszkodowanie należne powodowi. Powód poprawnie wyliczył więc kwotę należnego mu odszkodowania.

Sąd miał jednak na uwadze, że powód wnosił o zasądzenie kwot poszczególnych miesięcznych odszkodowań wraz z odsetkami, naliczając te odsetki od pierwszego odszkodowania już od 11 marca 2020 roku do dnia zapłaty. Tymczasem z ustaleń Sądu wynika, że umowa o pracę przestała wiązać strony z dniem 14 marca 2020 roku, a jednocześnie zgodnie z umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zakaz ten miał trwać od dnia, w którym ustanie stosunek pracy, czyli dopiero od dnia 11 marca 2020 roku. Tym samym odsetki za pierwsze z 6 należnych powodowi odszkodowań mogą być naliczane dopiero od dnia 11 kwietnia 2020 roku. Konsekwentnie odsetki od drugiej raty

odszkodowania należy przyznać od 11 maja 2020 roku, od trzeciej raty – od 11 czerwca 2020 roku, od czwartej raty – od 11 lipca 2020 roku, od piątej raty – od 11 sierpnia 2020 roku oraz od szóstej, ostatniej raty – od 11 września 2020 roku.

Sąd przyznał więc kwoty po 3.837,50 zł brutto tytułem sześciu kolejnych rat odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wraz z odsetkami liczonymi od wskazanych wyżej kwot. Jednocześnie Sąd oddalił powództwo co do odsetek ustawowych w pozostałym zakresie.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 KPC oraz §9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądając na rzecz powoda od pozwanej kwotę 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa, zgodnie z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kwotę 1.152,00 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić, a która została tymczasowo pokryta przez Skarb Państwa.

Sąd, na podstawie art. 477² § 1 KPC, nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.675,00 zł.

(...)