

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 kwietnia 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 17 kwietnia 2019 r. we Wrocławiu na rozprawie sprawy

z powództwa D. O.

przeciwko M. S.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego M. S. na rzecz powoda D. O. kwotę 8 100 zł (osiem tysięcy sto złotych) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot:

- 1 350 zł od dnia 11 listopada 2016 r. do dnia zapłaty;

- 1 350 zł od dnia 11 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty;

- 1 350 zł od dnia 11 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;

- 1 350 zł od dnia 11 lutego 2017 r. do dnia zapłaty;

- 1 350 zł od dnia 11 marca 2017 r. do dnia zapłaty;

- 1 350 zł od dnia 11 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty.

II. dalej idące powództwo oddala,

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.700 zł brutto,

IV. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania,

V. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa tutejszego Sądu) kwotę 405 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 1 sierpnia 2018 r. (data prezentaty Sądu) powód D. O. wniósł o zasądzenie od pozwanego M. S. kwoty 8 100 zł tytułem wynagrodzenia wynikającego z zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot:

- 1 350 zł od dnia 30 października 2016 r. do dnia zapłaty;
- 1 350 zł od dnia 30 listopada 2016 r. do dnia zapłaty;

- 1 350 zł od dnia 30 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty;
- 1 350 zł od dnia 30 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;
- 1 350 zł od dnia 30 lutego 2017 r. do dnia zapłaty;
- 1 350 zł od dnia 30 marca 2017 r. do dnia zapłaty.

Ponadto powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 1 800 zł oraz 17 zł tytułem zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w której wprowadzono zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej obowiązującej powoda w trakcie tej umowy i w okresie 6 miesięcy po jej rozwiązaniu. Stosunek pracy ustał w dniu 30 września 2016 r. Powód podniósł, że nie podejmował żadnej działalności konkurencyjnej względem pozwanego, jednak pozwany pomimo obowiązku umownego nie wypłacił mu świadczeń pieniężnych za okres po rozwiązaniu umowy. Zgodnie z treścią umowy, powód miał prawo do poboru wynagrodzenia w wysokości 50% średniego wynagrodzenia uzyskanego w ostatnich 3 miesiącach u pracodawcy.

Powód podał, że średnia liczba przepracowanych przez niego godzin w ostatnich 3 miesiącach wynosiła 180 godzin miesięcznie, co przy uwzględnieniu obowiązującej go stawki godzinowej w wysokości 15 zł dawało średnią kwotę 2 700 zł miesięcznie. Zgodnie z brzmieniem umowy, domagał się więc 50% średniego wynagrodzenia, tj. kwoty 1 350 zł za każdy miesiąc trwania zakazu po rozwiązaniu umowy o pracę.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 21 sierpnia 2017 r. (sygn. akt X Np 234/17) Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu nakazał pozwanemu M. S., żeby w ciągu dwóch tygodni od doręczenia tego nakazu zapłacił na rzecz powoda D. O. kwotę 8 100 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od:

- kwoty 1 350 zł od dnia 30 października 2016 r. do dnia zapłaty;
- kwoty 1 350 zł od dnia 30 listopada 2016 r. do dnia zapłaty;
- kwoty 1 350 zł od dnia 30 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty;
- kwoty 1 350 zł od dnia 30 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty;
- kwoty 1 350 zł od dnia 30 lutego 2017 r. do dnia zapłaty;
- kwoty 1 350 zł od dnia 30 marca 2017 r. do dnia zapłaty.

oraz kwotę 1 200 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, ponadto nakazał pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 102 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód jest zwolniony z mocy ustawy, albo wnieść w tymże terminie sprzeciw (k. 27).

Od powyższego nakazu zapłaty pozwany wniósł sprzeciw, zaskarżając go w całości i wnosząc o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych i opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Pozwany zarzucił, że zakaz konkurencji nie obowiązuje stron w związku z jego naruszeniem przez powoda i podjęciem działalności konkurencyjnej. Wskazał, że powód w trakcie trwania stosunku pracy wziął udział w festiwalu kulinarnym Europa na Widelcu, gdzie reprezentował podmiot konkurencyjny. Ponadto tuż po ustaniu stosunku pracy podjął zatrudnienie w restauracji (...) we W. naruszając zakaz konkurencji obowiązujący po ustaniu stosunku pracy. Pozwany zakwestionował również żadaną kwotę odszkodowania, albowiem w jego ocenie miała to być jednorazowa kwota w wysokości 50% średniego wynagrodzenia uzyskanego w ostatnich 3 miesiący, a więc 1 350 zł. Podniósł także, że

powodowi nie należą się odsetki ustawowe za opóźnienie od dat wskazanych w pozwie, gdyż odszkodowanie miało być wypłacone jednorazowo, a nie ratalnie, a obowiązek wypłaty odszkodowania miał się zaktualizować z chwilą wystąpienia przez powoda z żądaniem zapłaty w okresie 6 miesięcy od dnia rozwiązania umowy, tj. do dnia 30 marca 2017 r. Pozwany dodał, że nie został przez powoda wezwany do zapłaty w terminie określonym w klauzuli konkurencyjnej, co warunkowało wymagalność wypłaty odszkodowania, nie został również wezwany do zapłaty przed datą wniesienia pozwu, a jedyne wezwanie zostało mu doręczone za pośrednictwem Sądu w dniu 17 stycznia 2018 r.

Pismem z dnia 20 listopada 2018 r. pozwany zgłosił ewentualny zarzut potrącenia dochodzonej wierzytelności z wierzytelnością przysługującą mu z tytułu kary umownej, o której mowa w §12 ust. 2 umowy o pracę w wysokości 5 000 zł.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód D. O. pozostawał zatrudniony u M. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 października 2014 r. na stanowisku kucharza zmianowego, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W okresie zatrudnienia powód zobowiązał się nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę, a określonej w dokumentach statutowych pracodawcy. Za działalność konkurencyjną uważane były w szczególności następujące czynności:

1. świadczenie pracy w oparciu o umowę o pracę, na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy – działalność konkurencyjną wobec pracodawcy stanowiła współpraca z podmiotami świadczącymi usługi w zakresie przygotowywania produktów kuchni międzynarodowej, prowadzenie restauracji lub świadczenie usług na rzecz podmiotów prowadzących podobną restaurację na terenie W..
2. Prowadzenie przedsiębiorstwa we własnym imieniu, za pośrednictwem osoby trzeciej, pozostawanie w stosunku spółki prowadzącej zbliżoną działalność wobec pracodawcy, występowanie w charakterze zleceniobiorcy, przyjmującego zamówienie (z umowy o dzieło), agenta, pełnomocnika czy prokurenta podmiotów konkurencyjnych.
3. Prowadzenie działalności konkurencyjnej, o której mowa w ust. 2 było możliwe po uzyskaniu zgody pracodawcy (§9 umowy).

Powyższy zakaz obowiązywał również w okresie 6 miesięcy od dnia rozwiązania umowy z pracodawcą. Powód zobowiązał się zapłacić pracodawcy kwotę 5 000 zł tytułem kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji. W tym okresie powód był uprawniony do poboru wynagrodzenia w wysokości 50% średniego wynagrodzenia uzyskanego w ostatnich 3 miesiącach u pracodawcy (§ 12 umowy).

Dowód: umowa o pracę na czas określony z dnia 1 października 2014 r. - k. 8-9.

W 2016 roku w trakcie trwania stosunku pracy powód udzielił pomocy znajomemu P. Z. w przygotowaniu i uczestnictwie w festiwalu Europa na Widelcu organizowanym przez Biuro (...). W ramach tego wydarzenia P. Z. przygotowywał dania regionalne kuchni chorwackiej według własnego przepisu, a powód był jego pomocnikiem - kroił i porcjał produkty, wykonując te czynności nieodpłatnie, w ramach przysługi na rzecz przyjaciela jego rodziny. Powód nie był oficjalnym uczestnikiem tego festiwalu.

Dowód:

- pismo Biura (...) z dnia 25 czerwca 2018 r. - k. 157;
- zeznania świadka P. Z. – protokół elektroniczny rozprawy z dnia 4 września 2018 r. i pisemny protokół skrócony – k. 168;

- przesłuchanie powoda - protokół elektroniczny rozprawy z dnia 20 listopada 2018 r. i pisemny protokół skrócony – k. 186.

Stosunek pracy łączący strony ustał z dniem 30 września 2016 r. w wyniku rozwiązania umowy za wypowiedzeniem dokonany przez powoda.

Dowód: świadectwo pracy z dnia 30 września 2016 r. - k. 10.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda w ostatnich 3 miesiącach pracy wynosiło 2 700 zł

Okoliczność bezsporna.

Od 12 października 2016 r. powód jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę w (...) Sp. z o.o. Sp. k.. Rodzaj umówionej pracy określono jako opracowywanie receptur – intendent. Powód w ramach wykonywanych obowiązków przyjmował towar, odbierał zamówienia, kroił warzywa, peklował mięsa, nie sporządzał jednak posiłków. Pomagał również w pracach wykończeniowych w lokalu. Szefem kuchni był P. Z..

Dowód:

- fotokopia umowy o pracę z dnia 12 października 2016 r. - k. 175-176;
- zeznania świadka J. K. - protokół elektroniczny rozprawy z dnia 4 września 2018 r. i pisemny protokół skrócony – k. 166;
- zeznania świadka P. Z. – protokół elektroniczny rozprawy z dnia 4 września 2018 r. i pisemny protokół skrócony – k. 168;
- przesłuchanie powoda - protokół elektroniczny rozprawy z dnia 20 listopada 2018 r. i pisemny protokół skrócony – k. 186.

Pismem z dnia 13 kwietnia 2017 r. powód wezwał pozwanego do zapłaty kwoty 8 100 zł tytułem wynagrodzenia wynikającego z zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej wraz z ustawowymi odsetkami w terminie 7 dni od otrzymania wezwania pod rygorem skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego.

Dowód: wezwanie do zapłaty z dnia 13 kwietnia 2017 r. - k. 16.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w przeważającej części.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na przedłożonych przez strony dowodach z dokumentów, w szczególności umowie o pracę zawartej z pozwanym i treści jej postanowień dotyczących zakazu działalności konkurencyjnej, jak również treści umowy o pracę zawartej przez powoda z (...) Sp. z o.o. Sp. k. Treść tych dokumentów nie budziła wątpliwości Sądu co do ich autentyczności, nie była również kwestionowana przez strony postępowania. Podstawę ustaleń faktycznych stanowiły również zeznania świadków, w szczególności P. Z. na okoliczności związane z udziałem w festiwalu Europa na Widelcu i czynnościami powoda wykonywanymi w ramach stosunku pracy powoda z nowym pracodawcą. Świadek ten, jako współpracownik powoda posiadał bezpośrednią wiedzę dotyczącą tych faktów, w związku z czym treść jego zeznań stanowiła istotne źródło dowodowe w niniejszej sprawie. Zeznania świadków J. K. i H. C. miały jedynie charakter pomocniczy, albowiem osoby te nie znały okoliczności dotyczących charakteru pracy wykonywanej przez powoda u nowego pracodawcy, a sam fakt takiego zatrudnienia nie był przez powoda kwestionowany.

W szczególności Sąd uznał, że nikłe znaczenie mają zeznania świadka J. K., który w restauracjach na ul. (...) był jedynie kilka razy i nie widział, co właściwie powód wykonuje za czynności. Sam powód przyznał, że zdarzało się, że

„kroił warzywa” lecz nie przygotowywał posiłków. Zeznania tego świadka pozostawały w sprzeczności z zeznaniami świadka P. Z., który stale pracował z powodem i który w sposób jednoznaczny wskazał, że powód nie wykonywał pracy kucharza. Wprawdzie świadek P. Z. wskazał, że powód nie przygotowywał posiłków wskazując, że: „ na jego zmianie – na pewno –nie” lecz należy to stwierdzenie w kontekście całości zeznań interpretować w ten sposób, że powód w ogóle nie przygotowywał posiłków jako kucharz, a na pewno nie na zmianie, gdzie pracował świadek. Świadek miał pełną świadomość odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań , więc mógł potwierdzić przede wszystkim okoliczności, które widział osobiście, tj. czynności powoda wykonywane na jego zmianie i w ten sposób należy interpretować jego zeznania.

Sąd uwzględnił częściowo zeznania świadka T. S., w zakresie warunków zatrudnienia powoda u pozwanego i faktu ustanowienia zakazu konkurencji, jak również podjęcia przez powoda pracy w innym lokalu, co potwierdziła treść umów o pracę przedłożonych do akt sprawy, natomiast twierdzenia tego świadka co do podjęcia przez powoda pracy na stanowisku kucharza nie znalazły odzwierciedlenia w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego wziął pod uwagę również treść przesłuchania powoda dotyczącą obowiązków wykonywanych w ramach nowego stosunku pracy i okoliczności związanych z jego udziałem w festiwalu (...) na Widelcu, albowiem została ona potwierdzona dowodami z dokumentów w postaci umowy o pracę z dnia 1 października 2016 r, informacji Biura (...) z dnia 25 czerwca 2018 r., jak również treścią zeznań świadka P. Z..

Bezsporny w niniejszej sprawie był fakt obowiązywania pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji w okresie trwania umowy o pracę, jak również w ciągu 6 miesięcy po jej rozwiązaniu. Spór dotyczył kwestii naruszenia przez powoda tego zakazu poprzez udział w festiwalu Europa na Widelcu oraz podjęcie zatrudnienia w lokalu gastronomicznym po rozwiązaniu stosunku pracy. Ponadto sporna była interpretacja postanowień umownych w zakresie wysokości odszkodowania związanego z zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jego wymagalności oraz naliczania odsetek.

Zgodnie z treścią art. 101¹ § 1 k.p. w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). Przepis ten 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. 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. Odszkodowanie, 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 odszkodowanie orzeka sąd pracy (art. 101² § 1 -3 k.p.).

Odnosząc się do umowy o zakazie podejmowania działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy, należało wskazać, iż strony postanowiły, że działalność konkurencyjną stanowi w szczególności świadczenie pracy w oparciu o umowę o pracę, na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy – działalność konkurencyjną wobec pracodawcy stanowiła współpraca z podmiotami świadczącymi usługi w zakresie przygotowywania produktów kuchni międzynarodowej, prowadzenie restauracji lub świadczenie usług na rzecz podmiotów prowadzących podobną restaurację na terenie W.. Za działalność konkurencyjną uważane było również prowadzenie przedsiębiorstwa we własnym imieniu, za pośrednictwem osoby trzeciej, pozostawanie w stosunku spółki prowadzącej zbliżoną działalność wobec pracodawcy, występowanie w charakterze zleceniobiorcy, przyjmującego zamówienie (z umowy o dzieło), agenta, pełnomocnika czy prokurenta podmiotów konkurencyjnych.

Strony zawarły również klauzulę konkurencyjną w okresie 6 miesięcy od dnia rozwiązania umowy z pracodawcą. Powód zobowiązał się zapłacić pracodawcy kwotę 5 000 zł tytułem kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji.

Ponadto w tym okresie powód był uprawniony do poboru wynagrodzenia w wysokości 50% średniego wynagrodzenia uzyskanego w ostatnich 3 miesiącach u pracodawcy (§ 12 umowy).

Zdaniem Sądu należało uznać, iż powód wykazał, że zgodnie z treścią powyższych uregulowań był on uprawniony do odszkodowania związanego z obowiązkiem ograniczenia jego aktywności zawodowej po ustaniu stosunku pracy. Pozwany podnosił natomiast, że powód naruszył obowiązujący go zakaz konkurencji zarówno w trakcie trwania stosunku pracy, jak i po jego rozwiązaniu, a zatem powodowi nie przysługiwało odszkodowanie. Zgodnie z treścią art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., na pozwanym ciążył zatem obowiązek wykazania okoliczności, na które się powoływał.

W pierwszej kolejności należało wskazać, że w ocenie Sądu pozwany nie wykazał, aby powód podjął działalność konkurencyjną w okresie trwania stosunku pracy. Taką działalność w ocenie pozwanego miał stanowić udział powoda w festiwalu kulinarnym Europa na Widelcu w 2016 r. Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, powód podczas tego wydarzenia pomagał P. Z. w trakcie przygotowywania przez niego potraw, krojąc i porcjując produkty w ramach nieodpłatnej przysługi. Należało wskazać, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego obowiązkom wynikającym z umowy o zakazie konkurencji uchybia jedynie taka działalność pracownika, która jest przez niego rzeczywiście prowadzona, adresowana do tego samego kręgu odbiorców i która choćby częściowo pokrywa się z działalnością pracodawcy i realnie zagraża jego interesom (wyrok z dnia 12 września 2008 r., I PK 27/08). W rozpatrywanej sprawie w ocenie Sądu czynności wykonywane przez powoda w ramach festiwalu Europa na Widelcu nie stanowiły działalności konkurencyjnej, albowiem nie miały charakteru zastępczego względem działalności pracodawcy, samo wydarzenie miało charakter kulturalny, w ramach promocji kuchni regionalnych krajów europejskich, przy czym czynności wykonywane przez powoda nie godziły w dobro zakładu pracy i interes pracodawcy, miały charakter nieodpłatny, incydentalny, nie dotyczyły bezpośredniej promocji usług kulinarnych powoda. Należało również wskazać, że instytucja zakazu konkurencji ma na celu ochronę szczególnie ważnych informacji związanych z pracodawcą – w tym wypadku przepisów i procedur przygotowania potraw, które nie zostały w żaden sposób ujawnione czy wykorzystane przez powoda podczas festiwalu, gdyż wykonywał jedynie czynności pomocnicze, a same potrawy przygotowywane były przez P. Z. według jego przepisu. Pozwany nie wykazał przy tym okoliczności przeciwnych, a zaproponowany przez niego dowód nie potwierdził oficjalnego uczestnictwa powoda w tym wydarzeniu. Ponadto należało wskazać, że organizator wydarzenia - Biuro (...) nie może być uznany za podmiot konkurencyjny wobec pozwanego, podobnie jak sam P. Z., który był wówczas jego pracownikiem. Z tych względów zdaniem Sądu pozwany nie wykazał, aby powód naruszył postanowienia umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy.

Odnosząc się natomiast do podjęcia przez powoda w ciągu 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy zatrudnienia w lokalu gastronomicznym, należało wskazać, iż postępowanie dowodowe wykazało, że powód w tym okresie został zatrudniony w (...) Sp. z o.o. Sp. k. we W.. Rodzaj umówionej pracy określono jako opracowywanie receptur – intendent. Zdaniem Sądu również w tym przypadku pozwany nie wykazał, iż powód naruszył obowiązujący zakaz konkurencji. Pozwany nie przedstawił bowiem dowodów na okoliczność, iż wyżej wymieniona spółka prowadziła wobec niego działalność konkurencyjną, definiowaną w treści umowy jako świadczenie usług w zakresie przygotowywania produktów kuchni międzynarodowej czy też świadczenie usług na rzecz podmiotów prowadzących podobną restaurację na terenie W.. Nie wykazał, iż oferowane przez tę spółkę produkty miały podobny charakter do tych przez niego oferowany, a co za tym idzie, że miały one charakter substytucyjny. Z materiału dowodowego nie wynika bowiem, iż spółka prowadziła restaurację o podobnym profilu czy serwującą potrawy kuchni międzynarodowej. Ponadto zdaniem Sądu pozwany nie wykazał również by powód naruszył zakaz konkurencji pozostając w stosunku pracy z tym podmiotem. Jak wynika z treści umowy o pracę, zeznań świadka P. Z. i przesłuchania samego powoda, powód nie był zatrudniony na stanowisku kucharza, ani też nie faktycznie nie wykonywał obowiązków typowych dla tego stanowiska. Pozwany tym samym nie udowodnił, by działalność powoda mogła negatywnie oddziaływać na jego interesy. Niezależnie bowiem od charakteru zatrudnienia powoda, pozwany nie sprostął ciężarowi udowodnienia, że powód świadczył pracę na rzecz podmiotu o charakterze konkurencyjnym w rozumieniu § 9 umowy o pracę z dnia 1 października 2014 r.

W dalszej kolejności należało rozważyć zasadność pozostałych zarzutów podnoszonych przez pozwanego, odnoszących się do wysokości umówionego odszkodowania, kwestii jego wymagalności i sposobu płatności.

Zgodnie z § 12 ust. 4 umowy w trakcie trwania zakazu działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu stosunku pracy, powód miał prawo do poboru wynagrodzenia w wysokości 50% średniego wynagrodzenia uzyskanego w ostatnich 3 miesiącach u pracodawcy.

Pozwany w treści sprzeciwu do nakazu zapłaty (k. 81) potwierdził stanowisko powoda, iż jego średnie wynagrodzenie w ostatnich 3 miesiącach pracy wynosiło 2 700 zł, podniósł jednak, że odszkodowanie ustalone zostało w wysokości 50% jednorazowej kwoty, tj. 1 350 zł za cały okres 6 miesięcy.

Zdaniem Sądu wykładnia językowa cytowanego zapisu wskazuje na to, iż strony umówiły się na zapłatę wynagrodzenia w miesięcznych ratach. Świadczy o tym przyznanie pracownikowi prawa do poboru wynagrodzenia w trakcie trwania zakazu konkurencji. Sformułowanie „wynagrodzenie” w ocenie Sądu odnosi się do cyklicznego charakteru tego świadczenia, wypłacanego w czasie trwania stosunku pracy do 10 tego dnia każdego miesiąca. Należało mieć również na uwadze, iż interpretacja proponowana przez pozwanego naruszałaby treść art. 101² § 3 k.p., zgodnie z którym odszkodowanie nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Brak przy tym innych okoliczności mogących wskazywać na wolę stron w zakresie wypłaty jednorazowej kwoty odszkodowania. Z tych względów w ocenie Sądu zgodnie z treścią umowy powód był uprawniony do domagania się odszkodowania wypłacanego tak, jak uprzednio otrzymywane przez niego wynagrodzenie, tj. miesięcznie, przez okres 6 miesięcy, w wysokości 50% wynagrodzenia uzyskanego w ostatnich 3 miesiącach pracy. Taka interpretacja przesądza w ocenie Sądu również o wymagalności roszczenia powoda, niezależniąc obowiązek jego zaspokojenia od uprzedniego wezwania pracodawcy do wypłaty. Pozwany zobowiązał się bowiem do wypłaty powodowi „wynagrodzenia” w trakcie trwania zakazu konkurencji, a zatem należało uznać, iż obowiązek ten aktualizował się co miesiąc, analogicznie do poprzednio wypłacanego wynagrodzenia, do dziesiątego dnia każdego miesiąca, bez konieczności wystosowania przez powoda odrębnego wezwania do zapłaty. Tym samym roszczenie powoda w zakresie odsetek za opóźnienie w płatności poszczególnych świadczeń zasługiwało na uwzględnienie, ale jako datę początkową ich naliczania należało oznaczyć 11 dzień kolejnego miesiąca. Zgodnie z treścią § 7 ust. 1 umowy wynagrodzenie w trakcie trwania stosunku pracy było bowiem płatne do 10 dnia każdego miesiąca. Jednocześnie w świetle art. 85 § 2 k.p. Sąd przyjął, iż było ono płatne z dołu. W pozostałym zakresie żądanie w zakresie odsetek podlegało więc oddaleniu.

Podsumowując należało wskazać, że zdaniem Sądu powód wykazał, że przysługiwało mu roszczenie z tytułu odszkodowania wynikającego z zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, płatne w miesięcznych ratach w wysokości 1 350 zł przez okres 6 miesięcy, od października 2016 r. do marca 2017 r., z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 11 dnia miesiąca następującego po miesiącu płatności poszczególnych rat. W ocenie Sądu pozwany nie wykazał przy tym, aby powód niezgodnie z postanowieniami umowy o zakazie konkurencji podjął wobec niego działalność konkurencyjną. Podniesiony przez niego zarzut potrącenia nie zasługiwało więc na uwzględnienie. Pozwany nie udowodnił bowiem istnienia przysługującej mu wobec powoda wierzytelności z tego tytułu. Powództwo zasługiwało tym samym na uwzględnienie w przeważającej części, o czym Sąd orzekł w pkt I wyroku.

W pkt II wyroku, Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania odsetek od poszczególnych kwot po 1350 zł za okres pierwszych dziesięciu dni każdego kolejnego miesiąca, gdyż odsetki winny były być liczone od dnia 11-go dnia każdego kolejnego miesiąca, a nie od ostatniego dnia danego miesiąca, jak chciał powód w pozwie.

W punkcie III wyroku Sąd orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności, nadając rygor do wysokości jednomiesięcznych zarobków powoda.

W pkt IV wyroku o w kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 §1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

W niniejszej sprawie, koszty procesu poniesione przez powoda jako stronę wygrywającą proces obejmowały koszty zastępstwa procesowego ustalone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu oraz opłatę skarbową od pełnomocnictwa.

Na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398) w pkt V wyroku Sąd nakazał pozwanemu aby uiścił na rzecz Skarbu Państwa kwotę 405 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy (obliczonej jako 5% od wartości przedmiotu sporu wskazanej w pozwie na kwotę 8.100 zł).