

UZASADNIENIE

Powódka (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniosła o zasądzenie pod pozwanego O. T. kwoty 50.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 4 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu wskazała, iż momencie jej utworzenia przejęła część zakładu pracy spółki (...) sp. k. I. W. (1), L. W. (1), A. G.” w S. i stała się następcą prawnym zobowiązań tej spółki, w tym wynikających z prawa pracy. Świadczy wyspecjalizowane usługi dźwigowe oraz transportowe realizowane przez wąskie grono przedsiębiorców. Mając to na względzie powódka i jej poprzednik prawny zawierali z pracownikami umowy o zakazie konkurencji. Miały one stanowić zabezpieczenie przed utratą wykwalifikowanych pracowników, których wyszkolenie i umożliwienie zdobycia doświadczenia jest bardzo kosztownym i pracochłonnym procesem.

Pozwany stał się pracownikiem powódki, w wyniku przejęcia części zakładu pracy spółki (...) sp. k. I. W. (1), L. W. (1), A. G.” w S. (aktualnie(...)sp. j. W S.). Zajmował się on logistyką transportu i wynajmu żurawi samojezdnych. Organizował wykonanie zleceń i przygotowywał odpowiednią dokumentację. W czasie zatrudnienia uzyskał szerokie kwalifikacje w zakresie usług dźwigowych. Uczestniczył w realizacji wielu kontraktów na terenie całej Europy. Udostępniono mu odpowiednie oprogramowanie warte kilkadziesiąt tysięcy złotych. Poprzednik prawny powódki i pozwany zawarły umowę o zakazie konkurencji, w której pozwany zobowiązał się powstrzymać od wykonywania działalności konkurencyjnej, w tym zatrudniać się u innych przedsiębiorców z tej samej branży. Naruszenie tego zobowiązania uprawniało powódkę do żądania kary umownej w wysokości 50.000 zł.

Pozwany rozwiązał umowę o pracę z powódką w dniu 2 lutego 2015 r. Następnie podjął zatrudnienie w firmie konkurencyjnej działającej na rynku usług (...) gdzie zajmował takimi samymi zadaniami. Wskutek jego działań powódka utraciła część swoich kontrahentów, a do tego dokumentację, która zaginęła po ustaniu zatrudnienia pozwanego. Pozwany skłonił część kontrahentów do zakończenia współpracy z powódką i rozpoczęcia jej z jego nowym pracodawcą. Prawdopodobnie zaginioną dokumentację wykorzystuje na potrzeby aktualnych zadań u nowego pracodawcy. Według powódki, pozwany wszystko to zaplanował z wyprzedzeniem.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa. Swoje stanowisko argumentował tym, iż powódka nie wykazała swojego następstwa prawnego wobec jego byłego pracodawcy. Nie ma zatem legitymacji czynnej w zakresie dochodzenia roszczeń wynikających z umowy o zakazie konkurencji. Nawet gdyby uznać w/w okoliczność za wykazaną, to art. 23⁽¹⁾ k.p. nie stanowi podstawy do automatycznego wstąpienia przez nowego pracodawcę w zobowiązania wynikające z umowy o zakazie konkurencji. Z kolei sama takiej umowy z pozwanym nie zawarła. Pozwany podniósł również, że w czasie jego zatrudnienia nie zorganizowano mu żadnego szkolenia w zakresie przedmiotu działalności powódki. Wiedzę potrzebną na stanowisku kierownika ds. logistyki, transportu i wynajmu żurawi samojezdnych nabył jeszcze przed rozpoczęciem pracy w (...) sp. j. I. W., L. W., A. W.-G..

Odnosząc się do motywów zakończenia pracy dla powódki wyjaśnił, że związane były one z nieterminowym płaceniem wynagrodzenia i chęcią jego wypłacania po części „pod stołem”. Nadto powódka borykała się wówczas z problemami technicznymi i w efekcie. W tamtym okresie odeszło z pracy u niej około 40% załogi.

Pozwany przyznał, że kontakt z obecnym pracodawcą zdobył dzięki pracy u powódki. Był on bowiem jej podwykonawcą. Nie zgodził się jednak z tym, że kontrahenci powódki zrezygnowali ze współpracy z nią dopiero po rozwiązaniu jego stosunku pracy. Nastąpiło to jeszcze przed tym zdarzeniem w wyniku niskiej atrakcyjności jej oferty handlowej.

Zaprzeczył temu, by dokonał zaboru dokumentów czy danych powódki i, by przekazał je obecnemu pracodawcy. Podał natomiast, że jego stosunek pracy ustał 21 lutego 2015 r., zaś powódka zaczęła realizować umowę o zakazie konkurencji w zakresie wypłaty odszkodowania dopiero 12 maja 2015 r. Dlatego też nawet, gdyby między stronami funkcjonowała taka umowa, to wygasłaby ona w wyniku niewywiązywania się powódki z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany O. T. był pracownikiem (...) Sp. Jawnej I. W. & L. W. & A. W.-G. w S. zatrudnionym na stanowisku kierownika ds. logistyki transportu i wynajmu żurawi samojezdnych.

W dniu 1 lipca 2011 r. pozwany zawarł z w/w spółką umowę o zakazie konkurencji. Na jej podstawie pozwany zobowiązał się przez cały czas pozostawania w stosunku pracy z pracodawcą oraz jego prawnymi następcami, do powstrzymywania się od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pracodawcy. Za czynności te uznano:

- prowadzenie konkurencyjnej wobec pracodawcy działalności gospodarczej wykonywanej w imieniu własnym lub na rzecz osób trzecich, w tym również zasiadanie w organach i pełnienie funkcji doradczych w podmiotach konkurencyjnych wobec pracodawcy,
- podejmowanie zatrudnienia w ramach stosunku pracy lub w ramach innych stosunków prawnych w podmiotach konkurencyjnych wobec pracodawcy,
- ujawnianie publicznie informacji technicznych, handlowych i organizacyjnych pracodawcy,
- udzielanie informacji o firmie pracodawcy poza określonymi w w ramach reklamy, a w szczególności o jego klientach, sytuacji gospodarczej i prawnej,
- nakłanianie osób trzecich do korzystania z usług innych firm prowadzących działalność konkurencyjną wobec pracodawcy,
- nawiązywanie stosunków prawnych z klientami pracodawcy, które mogłyby naruszyć interes pracodawcy,
- uczestniczenie w przedsięwzięciach lub podmiotach konkurencyjnych dla pracodawcy, w szczególności poprzez wnoszenie wkładów, nabywanie udziałów i akcji.

Za podmiot konkurencyjny lub działalność konkurencyjną uznano każde przedsiębiorstwo lub działalność, niezależnie od formy organizacyjnej i prawnej, które wchodzi w zakres przedmiotu przedsiębiorstwa lub działalności pracodawcy.

Pozwany zobowiązał się nadto do powstrzymywania się od wszelkiej działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy przez okres trzech lat od czasu ustania stosunku pracy.

W przypadku naruszenia tego obowiązku pozwany miał zapłacić pracodawcy karę umowną w wysokości 50.000 zł.

Z kolei pracodawca zobowiązał się do płacenia pozwanemu za przestrzeganie zakazu działalności konkurencyjnej odszkodowania w wysokości 25% wynagrodzenia przysługującego w dacie rozwiązania stosunku pracy. Miało ono być płatne w ratach miesięcznych przez cały okres obowiązywania zakazu konkurencji.

Umawiające się strony zastrzegły, że umowa w zakresie dotyczącym okresu przypadającego po rozwiązaniu stosunku pracy rozwiązuje się po upływie terminu trwania tego zakazu (trzech lat), w przypadku ustania przyczyn, dla których zakaz został ustanowiony i w razie niewykonania przez pracodawcę zobowiązania do zapłaty odszkodowania, a także w razie porozumienia stron.

W tej samej dacie pozwany i jego pracodawca zawarli umowę o obowiązku zachowania w tajemnicy informacji. Jej przedmiotem było zobowiązanie pozwanego do zachowania w tajemnicy w trakcie i po zakończeniu umowy łączącej strony wszelkich informacji dotyczących działalności gospodarczej prowadzonej przez pracodawcę i jego kooperantów oraz uzyskanych w związku z prowadzoną przez pracodawcę i jego kooperantów działalnością gospodarczej. Jako kooperantów wskazano U. D. z (...) I. W. (1), L. W. (1), A. G. w S. oraz (...) Spółkę Jawną (...), L. W. (1), A. G., M. G. (1) w S..

Dowód:

- umowy k. 21, 22-24, 25-26.

Spółka (...) Sp. Jawna I. W. & L. W. & A. W.-G. w S. podlegała w późniejszym okresie przekształceniom, m.in. w związku ze zmianą struktury właścicielskiej.

Dowód:

- przesłuchanie M. G. k. 199v-200v.

Powódka(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. została utworzona w dniu 23 lipca 2012 r. w wyniku przekształcenia spółki (...) spółki jawnej (...), L. W. (1), A. G., M. G. (1) w S.. Przedmiotem jej działalności jest świadczenie usług transportowo-dźwigowych.

Dowód:

- wydruki ze stron www k. 74-77.

Z dniem 1 września 2013 r. stanowisko pozwanego stanowiące część zakładu pracy (...) spółki jawnej I. W., L. W., A. W.-G. w S. przeszło na (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S..

Dowód:

- pismo z 26.07.13 r. k. 22.

Jeszcze przed tą datą, bo 26 sierpnia 2013 r., pozwany i powódka zawarli umowę o obowiązku zachowania w tajemnicy informacji. W ramach tej umowy pozwany zobowiązał się do zachowania w tajemnicy, w trakcie i przez pięć lat po zakończeniu umowy łączącej strony, wszelkich informacji dotyczących działalności gospodarczej prowadzonej przez powódkę i jej kooperantów. W ich gronie znaleźli się: Usługi (...) z (...) Sp. Jawna I. W. (1), L. W. (1), A. G. w S., (...) spółka jawna w S., A.M. (...) S. L..

Dowód:

- umowa k. 57-58.

Do obowiązków pracowniczych pozwanego należało opracowywanie ofert na usługi świadczone przez powódkę w odpowiedzi na zapytania ofertowe jej kontrahentów, organizacja wykonania zleceń oraz nadzór nad ich wykonaniem.

Z racji wykonywanej pracy pozwany kontaktował się z kontrahentami pozwanej oraz znał szczegóły jej oferty, w tym w zakresie stawek wynagrodzenia.

Dowód:

- wydruki wiadomości z załącznikami k. 78-135,

- zeznania T. G. k. 176-177,

- zeznania M. (...) k. 193-193v,

- zeznania P. T. k. 193v194v,

- zeznania B. F. k. 194v-195,

- zeznania Ł. B. k. 199-199v,

- przesłuchanie M. G. k. 199v-200v.

Podmiotom oferującym usługi dźwigowe zdarzało się przyjmować zlecenia, którym nie mogły podołać samodzielnie z uwagi na brak wystarczającej ilości dźwigów dostępnych w danym momencie. W takich sytuacjach współpracowały ze sobą wynajmując sobie wzajemnie urządzenia dźwigowe.

Na tej zasadzie powódka współpracowała z R. L. prowadzącą konkurencyjną działalność gospodarczą w zakresie usług dźwigowych.

Dowód:

- pismo z 02.02.15 r. k. 27

- wydruki wiadomości z załącznikami k. 78-135,

- zeznania T. G. k. 176-177,

- zeznania P. T. k. 193v194v,

- zeznania B. F. k. 194v-195.

Z dniem 21 lutego 2015 r. strony rozwiązały łączący ich stosunek pracy na mocy porozumienia.

Dowód:

- pismo z 02.02.15 r. k. 27.

Bezpośrednio po ustaniu zatrudnienia pozwanego u powódki podjął on zatrudnienie u R. L., gdzie zajął się takimi samymi obowiązkami, jakie wykonywał u powódki. W szczególności kontaktował się z klientami, opracowywał oferty i organizował realizację zamówień na usługi dźwigowe.

Dowód:

- zeznania T. G. k. 176-177.

Powódka rozpoczęła wypłatę odszkodowania należnego pozwanemu z tytułu umowy o zakazie konkurencji od 12 maja 2015 r. Tego dnia wypłaciła pozwanemu odszkodowanie należne za m-ce marzec-czerwiec 2015 r.

Pozwany zwrócił powódce otrzymane środki jako świadczenie nienależne.

Dowód:

- potwierdzenia przelewów k. 28-31, k. 59-61.

Pismem z dnia 26 maja 2015 r. powódka wezwała pozwanego do zapłaty kary umownej w wysokości 50.000 zł przewidzianej w umowie o zakazie konkurencji.

Dowód:

- pismo z 26.05.15 r. z potwierdzeniem nadania k. 32-34.

Sąd zważył, co następuje:

Ustalenia faktyczne w sprawie poczynione zostały w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadków i przesłuchanie M. G. (1). Sąd uznał je za wiarygodne w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, tj. związania

stron umową o zakazie konkurencji zawartą 1 lipca 2011 r. oraz podjęcia przez pozwanego zatrudnienia u przedsiębiorcy prowadzącego działalność konkurencyjną względem powódki.

Choć strony miały w tym zakresie inne zdanie niż Sąd, bez znaczenia dla wyniku postępowania pozostawało to, czy pozwany zdobył kwalifikacje i doświadczenie przed zatrudnieniem w podmiotach powiązanych z I., L. i A. G., czy też w trakcie zatrudnienia. Równie bez znaczenia pozostawały przyczyny ustania jego zatrudnienia u powódki, a także to, czy po ustaniu zatrudnienia pozwanego zainteresowanie ofertą powódki spadło, przyczyny tego zjawiska oraz rozmiar ewentualnej szkody powódki.

Umowa o zakazie konkurencji, z której powódka wywodziła swoje roszczenie, w żaden sposób nie odnosiła się do w/w kwestii poprzez powiązanie z nimi praw i obowiązków umawiających się stron.

Z kolei to, czy pozwany wykorzystał wiedzę o ofercie handlowej powódki zdobytą w trakcie pracy u niej dla pozyskania klientów u nowego pracodawcy miałyby znaczenie tylko, gdyby powódka domagała się od pozwanego pełnego zrekompensowania poniesionej szkody. Ta jednak ograniczyła się do wysokości kary umownej. Jej wysokości nie musiała wykazywać.

Z tych względów Sąd uznał za nieprzydatne zeznania świadków B. G. i A. W. (2), gdyż nie mieli oni wiedzy przydatnej dla ustalenia istotnych okoliczności sprawy. Wiedzę taką miał zapewne pozwany, ale nie podzielił się nią w trakcie swojego przesłuchania, więc i jego relacja okazała się nieprzydatna.

Sąd ostatecznie zdecydował się oddalić wniosek powódki o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka L. W. (1). Świadek ten miał się odnieść do warunków zatrudnienia pozwanego, woli stron przy zawieraniu umowy o zakazie konkurencji w kwestii przejścia praw i obowiązków z tej umowy na następców prawnych pierwotnego pracodawcy pozwanego.

Zeznania świadka okazały się zbędne, gdyż strona pozwana nie przeczyła samej treści umowy o zakazie konkurencji, w tym temu, iż zamieszczono w niej zapis mówiący o istnieniu zobowiązania także wobec następców prawnych ówczesnego pracodawcy pozwanego. Twierdziła natomiast, że mimo to powódka powinna była zawrzeć z pozwanym nową umowę, bo nie wykazała swojego następstwa prawnego. Pozwany przytoczył też pogląd prawny, wedle którego przedsiębiorca przejmujący zakład pracy nie jest związany wcześniej zawartymi umowami o zakazie konkurencji.

Skoro zatem spór w w/w kwestii nie dotyczył interpretacji treści umowy z 1 lipca 2011 r., to zbędnym było sugerowane przez powódkę badanie zgodnej woli stron tejże umowy. Dodatkowo uwzględnienie tego wniosku skutkowałoby koniecznością odroczenia rozprawy na styczeń 2018 r., gdyż świadek bez usprawiedliwienia nie stawiał się na termin wyznaczony w dniu 5 października 2017 r. będąc prawidłowo wezwanym.

Pominięty został dowód z przesłuchania A. G. -wiceprezesa zarządu powódki, albowiem bez usprawiedliwienia nie stawiała się na rozprawę w dniu 5 października 2017 r.

Jak już wspomniano, powódka wywodziła swoje roszczenie z umowy o zakazie konkurencji zawartej w dniu 1 lipca 2011 r. Zgodnie z § 5 pkt 1 umowy, w przypadku naruszenia przez pracownika postanowień nakazujących mu powstrzymanie się od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pracodawcy (działalności konkurencyjnej) w czasie trwania stosunku pracy oraz przez trzy lata od czasu ustania zatrudnienia, zobowiązał się on do zapłaty na rzecz pracodawcy kary umownej w wysokości 50.000 zł. Zobowiązanie to pozostawało aktualnym także wobec następców prawnych pracodawcy (§ 1 pkt 1 umowy).

Jak stanowi art. 101¹ § 1 i 2 k.p. w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). 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 k.p. Natomiast w myśl art. 101² §1 k.p. przepis art. 101¹ § 1 k.p. 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. W umowie, która zgodnie z normą art. 101³ k.p. wymaga pod rygorem nieważności formy pisemnej, określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, przy czym odszkodowanie to – zgodnie z treścią § 3 w/w przepisu – 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. W treści § 2 art. 101² k.p. wskazano, 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 sprawie okolicznością bezsporną było podjęcie przez pozwanego w okresie trzech lat od ustania pracy u powódki zatrudnienia w firmie (...), która świadczy usługi konkurencyjne względem powódki. Zasadniczo zatem powinno to aktualizować obowiązek zapłaty kary umownej przez pozwanego. Wymagało to jednak stwierdzenia, że strony są związane umową z dnia 1 lipca 2011 r.

Strona powodowa twierdziła, że jest następcą prawnym pracodawcy sygnującego umowę, tj. (...) Spółka Jawna I. W., L. W., A. W.-G. w S..

Strona pozwana okoliczności tej przeczyła, stąd nie można było uznać jej za przyznaną, a w dalszej konsekwencji, powódka winna była ją wykazać odpowiednimi dowodami.

Zgodnie z treścią normy art. 23¹ k.p., w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5. Z jego mocy stosunki pracy z pracownikami zatrudnionymi w zakładzie (lub w jego części) w chwili przejścia zakładu przez innego pracodawcę trwają nadal z tą różnicą, że w miejsce dotychczasowego pracodawcy wstępuje jako strona nowy podmiot posiadający zdolność zatrudniania pracowników w charakterze pracodawcy. Nowy pracodawca nabywa na zasadzie następstwa prawnego wszelkie prawa wynikające z nawiązanych stosunków pracy z poprzednim pracodawcą oraz przechodzą nań wszystkie obowiązki, jakie ciążyły na poprzednim pracodawcy wobec pracowników przejętego zakładu. Pracownicy tego zakładu zachowują prawa przysługujące im przed przejściem tego zakładu na nowego pracodawcę i wiążą ich te same obowiązki, jakie byli obowiązani wykonywać wobec poprzedniego pracodawcy.

Ocenę, iż doszło do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ k.p. może uzasadniać już sama tożsamość miejsca świadczenia pracy oraz zadań stanowiących treść stosunku pracy przed i po zmianie pracodawcy, a także określony kontekst majątkowy tej zmiany związany z wygaśnięciem dotychczasowych i zawarciem nowych umów majątkowych dotyczących budynku i sprzętu, przy pomocy którego zadania te były wykonywane (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2005 roku, sygn. III PZP 2/05, wyrok z 7 lutego 2007 r., sygn. I PK 212/06. Podkreślić należy nadto, że ocena, iż doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę zależy od ustalenia, że przejął on w faktyczne władanie część zadania lub zadań stanowiących placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych. Nie musi to polegać na nabyciu przedsiębiorstwa lub jego części oraz nie zależy od rodzaju czynności prawnej, na podstawie której następuje (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 września 2006 r., sygn. I PK 75/06). Przejście zakładu pracy ze skutkiem określonym w art. 23¹ k.p. następuje także, gdy nowy zakład pracy przejmuje zadania i składniki majątkowe poprzednika na podstawie umowy z podmiotem trzecim, do którego należało dysponowanie tymi zadaniami i składnikami (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008 r., sygn. II PK 18/08).

Przejście zakładu pracy i pracownika na innego pracodawcę w trybie art. 23¹ k.p. obejmuje tylko zobowiązania wynikające ze stosunku pracy. Z kolei do tych nie należy umowa o zakazie konkurencji. Ta stanowi bowiem odrębne źródło zobowiązań stron stosunku pracy, nawet jeśli znalazła się w jednym dokumencie z umową o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2015 r., sygn. I PK 123/14).

Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z 19 stycznia 2017 r., sygn. I PK 275/16. Sąd Najwyższy przyjął w nim, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest objęta treścią stosunku pracy, więc nie znajduje do niej zastosowania art. 23¹ k.p. Ustanowiony w tym przepisie skutek przejścia nie obejmuje praw i obowiązków wynikających z innych niż stosunek pracy stosunków prawnych, choćby były z nim związane. W konsekwencji, art. 23¹ k.p. nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.) zawartej z poprzednim pracodawcą.

Umowa o zakazie konkurencji jest czynnością prawną między pracodawcą i pracownikiem. Pracodawca zawierający z pracownikiem taką umowę nie może skutecznie założyć, że jego sukcesor jako osoba trzecia, będzie zainteresowany jej kontynuowaniem. Nie może też skutecznie zaciągać zobowiązań w jego imieniu.

W tej sytuacji nawet, gdyby powódka wykazała swoje następstwo prawne względem (...) Spółka Jawna I. W., L. W., A. W.-G. w S., to i tak nie byłaby legitymowana czynnie do domagania się odszkodowania określonego postanowieniami umowy 1 lipca 2011 r. Nie zawarła bowiem z pozwanym umowy o analogicznej treści.

Już tylko na marginesie zauważyć należy, że nie wykazała owego następstwa.

Wedle twierdzeń (...) Sp. Jawna I. W. & L. W. & A. W.-G. w S. podlegała w późniejszym okresie przekształceniom. Nie wyjaśnił on jednak na czym one polegały.

Z odpisu z KRS wynika, że powódka została utworzona w dniu 23 lipca 2012 r. w wyniku przekształcenia spółki (...) spółki jawnej (...), L. W. (1), A. G., M. G. (1) w S..

W dokumentach przedłożonych przez powódkę znajduje się pismo z 26 lipca 2013 r. informujące pozwanego, iż z dniem 1 września 2013 r. jego stanowisko stanowiące część zakładu pracy (...) spółki jawnej I. W., L. W., A. W.-G. w S. przejdzie na (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S..

Nie sposób zatem wywieść z tego, że powódka jest następcą prawnym (...) Sp. Jawna I. W. & L. W. & A. W.-G. w S..

Nawet przyjmując, iż umowa z 1 lipca 2011 r. wiązała strony niniejszego postępowania, pozwany byłby zwolniony z obowiązku jej przestrzegania.

Zgodnie z art. 101² § 2 k.p. 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.

Stosunek pracy pozwanego z powódką ustał z dniem 21 lutego 2015 r. Powódka powinna była jeszcze w marcu 2015 r. wypłacić mu odszkodowanie za pozostałą część lutego 2015 r.

Tymczasem rozpoczęła wypłatę odszkodowania w dniu 12 maja 2015 r. Tego dnia wypłaciła pozwanemu odszkodowanie należne tylko za m-ce marzec-czerwiec 2015 r. Zachowanie to należy traktować wyłącznie jako podyktowane potrzebami przyszłego procesu.

Ostatecznie zatem Sąd oddalił powództwo jako bezzasadne.

W pkt II wyroku zawarte zostało orzeczenie o kosztach procesu. Zapadło ono w oparciu o przepis art. 98 k.p.c. Powódka przegrała proces. Winna zatem zwrócić pozwanemu poniesione przez niego koszty, na które składało się wynagrodzenie pełnomocnika (2.400 zł) ustalone zgodnie z regulacją zawartą § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu – w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)