

UZASADNIENIE

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. pozwem z dnia 10 września 2021 r. wniosła o zasądzenie od pozwanego T. S. kwoty 1.000 zł tytułem zapłaty za naruszenie zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 19 lutego 2021 r. do dnia zapłaty. Ponadto, wniosła o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kwoty 17 zł uiszczonej tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa – wraz z odsetkami od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że strony łączyła umowa o pracę, na mocy której T. S. realizował usługi ochrony na terenie 15 (...) Oddziału (...) w S.. W dniu 28 października 2020 r. pracodawca zawarł z T. S. umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Pozwany zobowiązał się nie prowadzić przez okres jednego miesiąca od dnia ustania stosunku pracy w powodowej spółce działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. w obiektach będących na zaopatrzeniu 15 (...) Oddziału (...) w S., zaś pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz pracownika świadczeń pieniężnych określonych umową. Powódka argumentowała, że T. S. mimo obowiązującego zakazu, podjął zatrudnienie w spółce, która zgodnie z wynikiem postępowania przetargowego, przejęła realizację usług ochrony na rzecz 15 (...) Oddziału (...) w S., czym naruszył postanowienia obowiązującej go umowy o zakazie konkurencji względem powódki (k.3-11, 29-30).

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym w dniu 15 października 2021 r. Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie uwzględnił roszczenie powódki o zapłatę objętej powództwem kwoty (k. 32).

T. S. złożył sprzeciw od powyższego nakazu zapłaty wnosząc o oddalenie powództwa w całości i kwestionując roszczenie powódki zarówno co do zasady, jak i co do wysokości. Pozwany zaprzeczył, aby łączyła go z powódką ważna umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, wskazując na wadliwą reprezentację powodowej spółki przy zawieraniu umowy, wykroczenie zobowiązania pracownika poza niezbędny cel stosowania tego zakazu oraz niesprecyzowanie podjęcia szczególnie ważnych informacji przez powodową spółkę w ramach stosunku pracy z pozwanym. Nadto, pozwany podniósł zarzut rażącego wygórowania kary umownej (k.38-40v). Strona pozwana wniosła także o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania wraz z opłatą skarbową od pełnomocnictwa.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

T. S. od 12 czerwca (...) był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa została zawarta na czas określony do dnia 30 listopada 2020 r., to jest na czas trwania kontraktu, jaki zawarł pracodawca na świadczenie usług ochrony na rzecz 15 (...) Oddziału (...) w S. (dalej także jako 15 (...) w S.).

Niesporne , nadto dowód: umowa o pracę – k. 6 cz. B akt osobowych powoda.

Do obowiązków służbowych T. S. jako kwalifikowanego pracownika ochrony, które wykonywał głównie w biurze przepustek w (...) Zarządzie (...) (wchodzącym w strukturę organizacyjną 15 (...) Oddziału (...) w S.), należało wypełnianie dokumentów przepustkowych; w takim zakresie pozwany uzyskał niezbędne przeszkolenie. W związku z charakterem wykonywanych obowiązków T. S. nie posiadał broni. Miał on natomiast dostęp do tabeli posterunków, struktury organizacyjnej (...) Zarządu Infrastruktury, a także znał procedurę wydawania zgody na wejście na teren jednostki wojskowej, która opisana była w instrukcji ochrony obiektów i która to instrukcja była zastrzeżonym dokumentem obowiązującym wewnątrz powodowej spółki.

Dowód : zeznania świadka W. K. – k. 110-112, przesłuchanie w charakterze strony T. S. – k. 114-116.

Z uwagi na zbliżający się koniec umowy, jaka wiązała pracodawcę z 15 (...) Oddziałem (...) w S. oraz trwającą procedurą przetargową, (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. podjęła decyzję o związaniu

pracowników zatrudnionych w jednostce wojskowej umowami o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z treścią umowy o zakazie konkurencji datowanej na 28 października 2020 r., T. S. zobowiązał się, po ustaniu stosunku pracy, przez okres jednego miesiąca nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę w obiektach będących na zaopatrzeniu 15 (...) Oddziału (...) w S.. Uzgodniono, że za działalność konkurencyjną uważane będą w szczególności czynności podejmowane w obszarze usług ochrony, takie jak świadczenie pracy, wykonywanie usług zarówno pośrednio lub bezpośrednio, samodzielnie lub niesamodzielnie, odpłatnie lub nieodpłatnie, niezależnie od formy zatrudnienia lub umowy cywilno-prawnej na rzecz innych pracodawców lub podmiotów na terenie Rzeczypospolitej Polskiej. W zamian za przestrzeganie zakazu konkurencji pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz powoda wynagrodzenia, na które miała się składać kwota 500 zł netto - wypłacona w terminie 2 dni od dnia uzyskania informacji o otwarciu ofert w przetargu na rzecz jednostek wojskowych będących na zaopatrzeniu 15 (...) w S., jednokrotność wynagrodzenia obliczonego jak za ostatni miesiąc wykonywania pracy na rzecz pracodawcy (opłata z tytułu zakazu konkurencji), z terminem zapłaty do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, kiedy obowiązywała umowa oraz kwota 500 zł netto tytułem dodatkowego wynagrodzenia z tytułu zakazu konkurencji, z terminem zapłaty do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, kiedy obowiązywała umowa (§1 umowy).

W treści umowy zastrzeżono, że w przypadku naruszenia zakazu konkurencji, pracownik zobowiązany jest do zapłaty na rzecz pracodawcy dwukrotność sumy odszkodowania określonego w § 1 umowy (§ 4 umowy). W przypadku wcześniejszego ustania przyczyn uzasadniających istnienie zakazu, o czym pracodawca zobowiązał się zawiadomić pracownika, umowa miała wygasnąć, co zwalniałoby strony z wzajemnych świadczeń (§ 3 umowy).

Zgodnie z postanowieniami umowy, okres obowiązywania umowy określono na okres jeden miesiąc, licząc od dnia ustania stosunku pracy (§ 2 umowy), co strony rozumiały jako dzień 31 grudnia 2020 r.

Dowód : umowa o zakazie konkurencji – k. 15-16 (także w aktach osobowych powoda), przesłuchanie w charakterze strony T. S. – k. 114-116, potwierdzenie odbioru wynagrodzenia zgodnie z §1 pkt 1 umowy – k. 17, zeznania świadka W. K. - k. 110-112 zeznania świadka M. G. - k. 112-114.

W dniu 30 października 2020 r. zarząd spółki (...) sp. z o.o. w L. podjął uchwałę, na mocy której upoważnił członka zarządu H. H. (1) do zawierania umów o zakazie konkurencji z pracownikami spółki świadczącymi pracę na terenie obiektów będących na zaopatrzeniu 15 (...) Oddziału (...) w S..

Dowód : protokół z dnia 30.10.2020 r. wraz z uchwałą z dnia 30.10.2020 r. - k. 53.

Umowa o zakazie konkurencji, choć opatrzona została datą 28 października 2020 r., to przedstawiona została do podpisu T. S. przez kierownika P. B. w dniu 9 listopada 2020 r.; T. S. podpisał umowę i jeszcze tego samego dnia otrzymał do rąk własnych pierwszą część odszkodowania w wysokości 500 zł (zgodnie z § 1 pkt 1 tej umowy). W chwili podpisywania umowy przez pozwanego, umowa nie była podpisana przez H. H. (2). Podpisaną przez H. H. (1) umowę T. S. otrzymał później, podczas spotkania w biurze powodowej spółki.

Dowód : umowa o zakazie konkurencji – k. 15-16 (także w aktach osobowych powoda), przesłuchanie w charakterze strony T. S. – k. 114-116, potwierdzenie odbioru wynagrodzenia zgodnie z §1 pkt 1 umowy – k. 17, zeznania świadka W. K. - k. 110-112 zeznania świadka M. G. - k. 112-114.

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się w dniu 30 listopada 2020 r.

Niesporne.

T. S. podjął pracę w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. z dniem 1 grudnia 2020 r. W dniu 30 grudnia 2020 r. o godzinie 12 rozpoczął pracę w (...) Zarządzie (...) w S..

Dowód : pismo z dnia 16 marca 2022 r. 15. (...) Oddziału (...) w S. – k. 79, pismo z dnia 23 marca 2022 r. (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. – k. 83, pismo z 1 kwietnia 2022 r. (...) Oddziału w S. – k. 87-88, przesłuchanie w charakterze strony T. S. – k. 114-116 .

Pismem z dnia 16 lutego 2021 r. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. wezwała ostatecznie T. S. do zapłaty kwoty 1.000 złotych na podstawie § 4 umowy o zakazie konkurencji, wskazując że żądanie zapłaty jest uzasadnione faktem naruszenia obowiązującego zakazu. T. S. odmówił zapłaty należności wskazując, że nie naruszył on zobowiązań umownych dotyczących prowadzenia działalności konkurencyjnej.

Dowód : pismo pozwanej z dnia 16 lutego 2021 r. wraz z potwierdzeniem nadania – k. 18-19, pisma powoda z 22 lutego 2021 r. oraz 4 marca 2021 r. – k. 20-21.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. nie wypłaciła T. S. odszkodowania określonego umową o zakazie konkurencji ponad kwotę 500 zł.

Dowód: zeznania świadka W. K. – k. 110-112, zeznania świadka M. G. – k. 112-114, przesłuchanie w charakterze strony T. S. – k. 114-116.

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo podlegało oddaleniu.

Zgodnie z treścią przepisu 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).

Na mocy art. 101² k.p. powyższy przepis 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. 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 (§2). Natomiast w myśl § 3 tegoż przepisu 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 odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Zatem zgodnie z treścią umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zobowiązanie pracownika polega na niepodejmowaniu, po rozwiązaniu stosunku pracy, działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w zakresie i przez czas określony w umowie oraz zobowiązanie się pracodawcy do wypłacenia pracownikowi z tego tytułu odszkodowania w określonej wysokości, mającego stanowić rekompensatę zarobków utraconych przez pracownika wskutek objęcia go ograniczeniem dotyczącym powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Cytowany przepis wskazuje okoliczności, których wystąpienie powoduje z mocy prawa zakończenie obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Jedną z nich jest niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania pracownikowi, z którym podpisano umowę o zakazie konkurencji. Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela stanowisko prezentowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym, ustanie obowiązywania zakazu konkurencji dotyczy tylko zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania. Przepis art. 101² § 2 k.p. dotyczy tylko ustania „zakazu konkurencji”, czyli zobowiązania pracownika do powstrzymania się od określonego rodzaju działalności konkurencyjnej. Nie ma natomiast żadnych przesłanek do rozumienia tego przepisu, jako regulującego wygaśnięcie z mocy prawa zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 maja

2009 r., II PK 300/08 i orzecznictwo tam przywołane, OSNP 2011 nr 1-2, poz. 9, str. 26, OSP 2011 nr 10, poz. 103, str. 726, L.).

W przedmiotowej sprawie strona pozwana kwestionowała zawartą umowę o zakazie konkurencji wskazując przede wszystkim na wadliwość reprezentacji pracodawcy przy zawieraniu umowy o zakazie konkurencji oraz brak sprecyzowania przez powódkę „szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”, co w ocenie strony pozwanej stanowiło o nieważności przedmiotowej umowy. Sąd nie podzielił powyższej argumentacji, z następujących przyczyn.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że chybionym był zarzut pozwanego, który próbował podnosić, że reprezentujący pracodawcę członek zarządu H. H. (1) wobec obowiązującej w powodowej spółce reprezentacji łącznej (współdziałanie dwóch członków zarządu bądź członka zarządu z prokurentem) nie był umocowany do zawarcia z pozwanym umowy o zakazie konkurencji. W dniu 30 października 2020 r. zarząd spółki (...) sp. z o.o. w L. podjął uchwałę, na mocy której upoważnił członka zarządu H. H. (1) do zawierania umów o zakazie konkurencji z pracownikami spółki świadczącymi pracę na terenie obiektów będących na zaopatrzeniu 15 (...) Oddziału (...) w S.. Umowa o zakazie konkurencji, choć opatrzona została datą 28 października 2020 r., to przedstawiona została do podpisu T. S. w dniu 9 listopada 2020 r., tj. tego samego dnia, którego pozwany otrzymał 500 zł tytułem zapłaty zgodnie z § 1 pkt 1 tej umowy. W chwili jej podpisywania przez pozwanego, umowa nie była podpisana przez H. H. (2), podpisaną przez H. H. (1) umowę T. S. otrzymał później, podczas spotkania w biurze powodowej spółki.

Sąd dopuszcza możliwość ustanowienia pełnomocnikiem do czynności określonego rodzaju członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, uprawnionego według umowy spółki do jej reprezentowania łącznie z drugim członkiem zarządu (tak: uchwała

Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 24 kwietnia 2014 r., III CZP 17/14). I choć Sąd stoi na stanowisku, że fakt iż H. H. (1) zawierając z pozwanym umowę działał jako pełnomocnik, nie zaś jako członek zarządu powodowej spółki, co winien był zasygnalizować T. S., to jednak nie podważa to jego umocowania do dokonania tej czynności. W tym miejscu wymaga podkreślenia, że uchwała ta nie została podjęta następczo, tj. po zawarciu umowy o zakazie konkurencji z pozwanym, jak sugerowała to strona pozwana, bowiem mimo iż umowa jest datowana na dzień 28 października 2020 r., to postępowanie dowodowe wykazało, że nie została ona zawarta w tej dacie. Jak wynika bowiem z zeznań świadka M. G. oraz przesłuchania pozwanego, T. S. otrzymał umowę do podpisania w dniu 9 listopada 2020 r. i umowa ta nie była wówczas podpisana przez H. H. (1); nadto tego samego dnia pozwany otrzymał też pierwszą część należnego odszkodowania. H. H. (1) złożył natomiast podpis na umowie dopiero po jej podpisaniu przez pozwanego, a T. S. otrzymał podpisaną przez niego umowę podczas spotkania w biurze powodowej spółki. Powyższe nakazywało uznać, że w chwili zawarcia umowy o zakazie konkurencji reprezentacja pracodawcy była prawidłowa.

Następnie, przechodząc do podnoszonego przez pozwanego zarzutu jakoby nie był on w posiadaniu informacji szczególnie ważnych z punktu widzenia ochrony interesów ekonomicznych i gospodarczych powódki, wskazać należy że również i tego zarzutu nie podziela sąd orzekający w niniejszej sprawie. Zgodnie z ugruntowaną wykładnią art. 101² § 1 k.p. określenie przedmiotu klauzuli konkurencyjnej nie podlega ocenie na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależy od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącego własny interes, który samodzielnie i swobodnie decyduje o tym, ujawnienie których z informacji, którymi dysponuje pracownik może godzić w jego interesy i narazić go na szkodę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 14.05.1998 r., I PKN 121/98, OSNAPiUS 1999, Nr 10, poz. 342; z 17.11.1999 r., I PKN 358/99, OSNAPiUS 2001, Nr 7, poz. 217; z 17.12.2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003, Nr 24, poz. 588). Analiza zgromadzonego materiału dowodowego pozwala na przyjęcie, że pozwany świadcząc pracę w biurze przepustkowym miał dostęp do wypracowanych przez powodową spółkę procedur oraz instrukcji ochrony obiektów wojskowych, które to wiadomości powódka chciała objąć klauzulą konkurencyjną. Stąd też, wobec autonomii pracodawcy w tym zakresie, poza kompetencjami Sądu pozostaje ocena zasadności objęcia pozwanego zakazem konkurencji po ustaniu zatrudnienia.

Na uwzględnienie nie zasługiwał również podnoszony przez pozwanego argument, jakoby przejęcie przez nowego pracodawcę na wyłączność usług ochrony obiektów wojskowych 15 (...) Oddziału (...) w S. wykluczało możliwość

podjęcia działalności konkurencyjnej. Powyższe stało w sprzeczności z depozycjami świadka W. K., który podkreślał, że powodowa spółka obsługuje obiekty w S., P., S. i C.. Stąd też nie sposób uznać, że zakres terytorialny działalności powódki po ustaniu stosunku pracy pozwanego został ograniczony i nie obejmował jednostek wojskowych.

W rezultacie, Sąd nie znajdując podstaw do uznania nieważności umowy o zakazie konkurencji, doszedł do wniosku, że wiązała ona strony i jako taka podlegała wykonaniu. Zgodnie z treścią przedmiotowej umowy, pozwany był zobligowany do powstrzymywania się przez okres miesiąca po ustaniu stosunku pracy, tj do dnia 31 grudnia 2020 r., od działalności konkurencyjnej względem pracodawcy w obiektach będących na zaopatrzeniu 15 (...) Oddziału (...) w S.. W zamian pracodawca miał wypłacić powodowi 500 zł netto w terminie 2 dni od dnia uzyskania informacji o otwarciu ofert w przetargu na rzecz jednostek wojskowych będących na zaopatrzeniu 15 (...) w S., jednokrotność wynagrodzenia obliczonego jak za ostatni miesiąc wykonywania pracy na rzecz pracodawcy (opłatę z tytułu zakazu konkurencji) do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu do kiedy obowiązywała umowa (tj. do 10 stycznia 2021 r.) oraz kwotę 500 zł netto tytułem dodatkowego wynagrodzenia z tytułu zakazu konkurencji, także z terminem zapłaty do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu do kiedy obowiązywała umowa (tj. do 10 stycznia 2021 r.). T. S. rozpoczął pracę w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W., która objęła ochronę obiektów wojskowych będących w strukturach 15 (...) S. z dniem 1 grudnia 2020 r.; niemniej jednak wraz z rozpoczęciem pracy pozwany nie przystąpił do świadczenia jej w 15 (...) Oddziale (...) w S.. Zgodnie treścią pisma Komendanta 15 (...) Oddziału (...) w S. z dnia 16 marca 2022 r. oraz z zeznaniami pozwanego, T. S. realizował usługę ochrony dopiero od godziny 12 dnia 30 grudnia 2020 r. Tymczasem w przedmiotowej sprawie dyrektor oddziału W. K. zeznał, że na koniec listopada 2020 r. powziął informację, że pozwany podjął działalność konkurencyjną w spółce (...), następnie wiadomość tę przekazał drogą mailową M. G. (zatrudnionemu w firmie outsourcingowej świadczącej dla powodowej spółki usługi placowe i kadrowe) i wówczas M. G., wspólnie z zarządem powódki, podjął decyzję o niewypłacaniu T. S. kolejnych świadczeń z umowy o zakazie konkurencji, uznając, że jeśli pracownik, który podpisał umowę o zakazie konkurencji, nie dotrzymał jej warunków, to nie należy mu się odszkodowanie z tej umowy.

W tym stanie rzeczy, Sąd doszedł do wniosku, że powódka nie wywiązała się z obowiązku zapłaty pozwanemu kolejnych dwóch części umówionego odszkodowania, co zwalniało T. S. z przestrzegania zakazu konkurencji, wobec jego ustania na mocy art.101² § 2 k.p. Podkreślenia wymaga, że oświadczenie pozwanego złożone przełożonym pod koniec listopada 2020 r., iż zamierza on z początkiem grudnia 2020 r. podjąć zatrudnienie w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W., wobec brzmienia postanowień umowy o zakazie konkurencji, nie stanowiło naruszenia obowiązującego zakazu konkurencji i jako takie nie mogło stanowić podstawy odmowy spełnienia przez pracodawcę świadczeń pieniężnych określonych umową. W ocenie Sądu, w analizowanym stanie faktycznym, taką decyzję uznać należało za przedwczesną. Wskazać przy tym należy, że w niniejszej sprawie nie było wątpliwości co do tego, że powódka nie żądała zwrotu wypłaconego pozwanemu odszkodowania, lecz zasądzenia od niego, jako od byłego pracownika, odszkodowania za naruszenie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Oznacza to, że powódka przyznała, że sama była zobowiązana do wypłacenia pozwanemu odszkodowania, a żąda odszkodowania dla siebie dlatego, że pozwany - były pracownik - złamał obowiązujący go zakaz konkurencji. Stwierdzić jednak należy, że w wyniku niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania pracownikowi za przestrzeganie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zakaz ten przestaje obowiązywać pracownika, ale pozostaje mu prawo żądania odszkodowania od pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 27 maja 2009 r., II PK 300/08).

W tym stanie rzeczy należało zatem uznać, że skoro powodowa spółka nie wypłaciła pozwanemu całego należnego mu z umowy odszkodowania, to umowa ta - zgodnie z § 2 art. 101² k.p. - ustała z mocy prawa, tym samym pozwanego nie obowiązywał zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Mając na uwadze powyższe, żądanie strony powodowej w niniejszym sporze podlegało oddaleniu jako niezasadne, o czym orzeczono jak w pkt I wyroku.

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów ze źródeł osobowych i na podstawie nie budzących wątpliwości co do rzetelności i autentyczności dokumentów, szczegółowo wymienionych w pierwszej części uzasadnienia. Prawdziwość dokumentacji, zawartej w aktach osobowych oraz zgromadzonej w aktach postępowania, stanowiącej podstawę

ustaleń nie była również kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd nie znalazł podstaw aby odmówić mocy dowodowej spójnym, wiarygodnym, a nadto spontanicznym zeznaniom świadków W. K. oraz M. G.. Dla zeznań tych, nie było zresztą przeciwdowodów a nadto zasadniczo nie były sprzeczne z przesłuchaniem pozwanego. Sąd oddalił wnioski dowodowe strony powodowej o złożenie przez spółki pochodzące z grupy (...) oraz przez 15 (...) Oddział (...) w S., a także Zakład Ubezpieczeń Społecznych w S., informacji wskazujących na zatrudnienie pozwanego w podmiocie konkurencyjnym, w zakresie w jakim wnioski te obejmowały okres po dniu 31 grudnia 2020 r. jako wykraczające poza okres sporny w niniejszym postępowaniu i jako takie nieprzydatne do wykazania wskazanych przez pozwanego faktów oraz zmierzające do przedłużenia postępowania.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie drugim wyroku zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy. Ponieważ w niniejszej sprawie to powódka jest stroną przegrywającą, należało zasądzić od powódki na rzecz pozwanego kwotę 287 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, które ograniczyły się do koszty zastępstwa procesowego, a na które to składało się wynagrodzenie pełnomocnika w stawce minimalnej ustalone w oparciu o § 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800) oraz opłata skarbową od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł.

Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w pkt II wyroku.

sędzia Klaudyna Książek – Stasiak

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

sędzia Klaudyna Książek – Stasiak