

Sygn. akt IV P 138/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2019 roku

Sąd Rejonowy w Gdyni IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Joanna Wojnicka-Blicharz

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Grażyna Mrozik

po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 2019 roku

na rozprawie

sprawy z powództwa A. L.

przeciwko (...) spółce z o.o. spółce komandytowo- akcyjnej w G.

o odszkodowanie za okres obowiązywania zakazu konkurencji

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki A. L. na rzecz pozwanej (...) spółki z o.o. spółki komandytowo- akcyjnej w G. kwotę 2700 złotych /dwa tysiące siedemset/ tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. przenosi na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni opłatę sądową oraz wydatki poniesione w sprawie tymczasowo przez Skarb Państwa – Sąd Rejonowy w Gdyni.

Sędzia Joanna Wojnicka-Blicharz

Sygn. akt IV P 138/19

UZASADNIENIE

Powódka A. L. pozwem z dnia 10.04.2019 r. domagała się zasądzenia od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowo-akcyjnej z siedzibą w G. (zwanej dalej (...)) kwoty 42.760,05 zł wraz z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot (szczegółowo wymienionych w treści pozwu) wymagalnych pomiędzy 11.12.2017 r. a 11.11.2018 r. Nadto, powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, że A. L. pozostawała zatrudniona u strony pozwanej od 2008 r. W ostatnim okresie przed ustaniem stosunku pracy powódka zajmowała stanowisko kierownika regionalnego, w związku z którym posiadała dostęp do ważnych informacji o charakterze finansowym i organizacyjnym. Pracodawcę z powódką łączyła umowa o zakazie konkurencji, której czas obowiązywania na mocy aneksu z dnia 2.08.2010 r. został wydłużony do 12 miesięcy od chwili rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca w zamian za przestrzeganie klauzul konkurencyjnych zobowiązał się do wypłacić powódce odszkodowanie w umówionej wysokości. Po upływie okresu wypowiedzenia powódka otrzymała pierwszą, niepełną w jej ocenie ratę odszkodowania, po czym pracodawca pismem z dnia 2.11.2017 r. oświadczył, że zwalnia ją z dalszego obowiązkowego przestrzegania zakazu konkurencji. A. L. wskazała, że powyższe oświadczenie w świetle zapisów łączącej strony umowy o zakazie konkurencji pozostawało bezpodstawne,

bowiem brak było uzasadnionych i prawdziwych podstaw umożliwiających zwolnienie pracownika z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji, wobec czego powódka w dalszym ciągu respektowała zapisy umowne do końca trwania przedmiotowego zobowiązania, co rodziło po stronie pracodawcy obowiązek dokonywania comiesięcznych wypłat odszkodowania na rzecz byłego pracownika.

Pismem opatrzonym datą 19.04.2019 r. powódka sprecyzowała kwotę dochodzonego roszczenia, wskazując, że domaga się zapłaty 42.749,05 zł, zaś w pozostałym zakresie cofnęła powództwo.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że pozwana nie kwestionuje stanu faktycznego w niniejszej sprawie, jednakże w sposób odmienny od powódki ocenia dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji. Pozwana, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazała, że to pracodawca samodzielnie ocenia czy ustaly okoliczności uzasadniają zakaz konkurencji, bowiem tego rodzaju umowa służy ochronie interesów pracodawcy, tym samym ewentualne ryzyko związane z wcześniejszym jej rozwiązaniem ponosi wyłącznie pracodawca. W świetle powyższego (...) był uprawniony do jednostronnego rozwiązania przedmiotowej umowy, co czyni żądanie pozwu bezzasadnym.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. L. od 23.06.2008 r. pozostawała zatrudniona w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą w G. przy ul. (...) (wcześniej, tj. do 30.09.2012 r. - Spółdzielczej Kasie Oszczędnościowo-Kredytowej im. F. S. w G.) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Stosunek pracy pomiędzy stronami ustał w dniu 31.10.2017 r. w wyniku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę za wypowiedzeniem. W okresie wypowiedzenia A. L. na swój wniosek, zaakceptowany przez pracodawcę, została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. W ostatnim okresie przed ustaniem stosunku pracy A. L. zajmowała stanowisko kierownika regionalnego, uzyskując średnie miesięczne wynagrodzenie wynoszące 7.251,68 zł brutto.

/okoliczności bezsporne; nadto: umowa o pracę – k. 13; świadectwo pracy – k. 14-15; zaświadczenie o okresie pracy, stanowisku i zarobkach – k. 86; oświadczenie pracownika o wypowiedzeniu umowy o pracę – k. 19; wniosek o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy – k. 20; oświadczenie pracodawcy o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy - k.20; zeznania A. L. – k. 124-125, e protokół/

Strony umowy o pracę łączyła także zawarta w dniu 02.08.2010 r. umowa o zakazie konkurencji, obowiązująca po ustaniu stosunku pracy. Na jej mocy A. L. zobowiązała się do niepodejmowania w okresie 9 miesięcy od dnia rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy działalności konkurencyjnej, której zakres został szczegółowo opisany w treści § 1-3 przedmiotowej umowy. Na podstawie aneksu z dnia 01.03.2013 r. strony ustaliły m.in., że czas trwania zakazu konkurencji zostaje wydłużony do 12 miesięcy.

W okresie obowiązywania zakazu powódka była zobowiązana do składania comiesięcznych pisemnych oświadczeń, że nie prowadzi działalności konkurencyjnej, która to czynność stanowiła warunek wypłaty raty odszkodowania, o którym mowa w § 5 umowy.

Strony uzgodniły, że w zamian za powstrzymanie się o działalności konkurencyjnej przez okres obowiązywania umowy pracownik otrzymywać będzie każdego miesiąca trwania zakazu konkurencji odszkodowanie w wysokości nie mniejszej niż 25% wynagrodzenia, jakie otrzymywał przed ustaniem stosunku pracy w okresie odpowiadającym okresowi, na który zakaz konkurencji został ustanowiony. W treści § 5 ust. 2 umowy wskazano, że wspomniane odszkodowanie będzie uzależnione od stażu pracy u pracodawcy – w przypadku pracowników z łącznym stażem powyżej 5 lat do 10 lat odszkodowanie będzie powiększone o 4% wynagrodzenia za każdy pełen rok pozostawania pracownika w stosunku pracy, a nadto, że odszkodowanie będzie płatne na rachunek bankowy wskazany przez pracownika do 10-go dnia każdego miesiąca.

W § 7 umowy strony postanowiły, że pracodawca zastrzega sobie prawo do zwolnienia pracownika z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji w wypadku wystąpienia przyczyny uzasadniającej bezzasadność dalszego jego trwania. W takim przypadku pracownikowi nie przysługują kolejne raty odszkodowania, o którym mowa w § 5 umowy. W § 9 A. L. oświadczyła, że zapoznała się z treścią umowy oraz że wyraża zgodę na wszystkie jej postanowienia.

/dowód: umowa o zakazie konkurencji – k.16-17; aneks do umowy o zakazie konkurencji – k. 18; zeznania A. L. – k. 124-125/

Pismem skierowanym do A. L. z dnia 02.11.2017 r., (otrzymanym przez adresata w dniu 20.11.2017 r.), powołując się na brzmienie § 7 umowy o zakazie konkurencji z dnia 02.08.2010 r., pozwany (...) oświadczył, że zwalnia ją z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji od dnia otrzymania tegoż pisma w związku z wystąpieniem okoliczności uzasadniających bezzasadność dalszego trwania zakazu oraz tego, że w związku z powyższym A. L. nie będzie przysługiwało odszkodowanie z tytułu przedmiotowej umowy.

/bezsporne; nadto: oświadczenie pracodawcy o zwolnieniu z zakazu konkurencji – k.21; pismo z dnia 02.11.2018 r. –k. 34; zeznania A. L. – k. 124-125/

Pismami z dnia 02.11.2017r., 30.11.2017 r., 29.12.2017 r., 31.01.2018 r., 28.02.2018 r., 30.03.2018 r.,27.04.2018 r., 30.05.2018 r., 29.06.2018 r., 27.07.2018 r., 30.08.2018 r., 30.09.2018 r. A. L. informowała byłego pracodawcę o niepodjęciu pracy konkurencyjnej, stosownie do treści umowy o zakazie konkurencji oraz aneksu do tejże umowy.

/bezsporne; nadto: oświadczenia A. L. o niepodjęciu pracy konkurencyjnej – k.22-33/

Powódce A. L. zostało wypłacone odszkodowanie za okres od dnia 01.11.2017 r. do 20.11.2017 r. w kwocie 2.518,79 zł. W zakresie obejmującym umówiony przez strony okres trwania umowy o zakazie konkurencji, w odpowiedzi na przesłane przez A. L. oświadczenia o niepodjęciu działalności konkurencyjnej, jak również wezwanie do zapłaty z dnia 2.11.2018 r., pracodawca odmówił wypłaty odszkodowania, powołując się na przesłane oświadczenie o zwolnieniu byłego pracownika z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji.

/bezsporne; nadto: pisma (...)–k. 35-37; pismo A. L. – k. 34/

Sąd zważył, co następuje:

Okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy pozostawały pomiędzy stronami w istocie bezsporne, albowiem oś sporu dotyczyła ocen o charakterze stricte prawnym, nie zaś faktycznym. Mimo powyższego stwierdzić wypada, że powoływane przez strony fakty znajdowały odzwierciedlenie w dowodach o charakterze dokumentarnym, które nie budziły wątpliwości Sądu co do ich autentyczności, jak również nie były kwestionowane przez żadną ze stron niniejszego postępowania. W zakresie adekwatnym do rozpoznania przedmiotu sporu, Sąd rekonstruując stan faktyczny w sprawie za wiarygodne uznał również zeznania powódki, albowiem w świetle całokształtu zebranego w sprawie materiału brak było podstaw do kwestionowania ich rzetelności.

Powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie było roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Zgodnie z 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. Z kolei art. 101² § 1 k.p. statuuje, że 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 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.

Podnieść należy, że do umów o zakazie konkurencji mają zastosowanie ogólne zasady dotyczące rozwiązywania umów. Podkreślić wypada, że możliwości zastrzeżenia przy zawieraniu umowy prawa jej wcześniejszego rozwiązania przez pracodawcę nie sprzeciwia się odpowiednio stosowany przepis art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., wyrażający zasadę swobody umów. Umowa o zakazie konkurencji jest bowiem stosunkiem zobowiązaniowym, chociaż ma charakter szczególny. W związku z tym umowa o zakazie konkurencji może być rozwiązana w taki sposób, w jaki doszło do jej nawiązania, czyli w drodze porozumienia stron. W tym samym trybie może nastąpić zmiana zawartej umowy, a ponadto strony mogą w umowie zamieścić postanowienia przewidujące wcześniejsze rozwiązanie umowy przez wypowiedzenie, prawo odstąpienia lub ziszczenie się określonego warunku rozwiązującego.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd musiał odpowiedzieć na pytanie, jak interpretować zastrzeżenie umowne stron o możliwości złożenia oświadczenia przez pracodawcę o zwolnieniu z zakazu konkurencji w wypadku wystąpienia przyczyny uzasadniającej bezzasadność dalszego jej trwania ze skutkiem odmowy wypłaty powódce odszkodowania, biorąc pod uwagę instrumenty prawa cywilnego.

Odwołując się w tym zakresie do dorobku doktryny (Raczkowski Michał. Art. 101(1), Art. 101(2), Art. 101(3). W: Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III. Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, 2014.) wskazać należy, że „umowa o zakazie konkurencji stanowi instytucję chroniącą interes pracodawcy przed możliwymi jego naruszeniami ze strony zatrudnionych u niego pracowników. Należy podkreślić nadrzędny charakter tego celu wobec innych właściwości umowy o zakazie konkurencji. Cel ten powinien przyświecać wykładni całej instytucji i rozstrzygnięciu wątpliwości. Istnienie tego celu wypada uwypuklić, aby w ocenie umowy o zakazie konkurencji nie przypisywać zbyt dużego znaczenia jej funkcji alimentacyjnej, wyrażającej się w odszkodowaniu wypłacanemu pracownikowi w zamian za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej (obowiązkowemu w umowie po ustaniu stosunku pracy i fakultatywnemu w czasie jego trwania). Wszelkie wątpliwości dotyczące dopuszczalności wprowadzania do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy różnego rodzaju klauzul dotyczących nieobowiązywania zakazu konkurencji należy rozstrzygać przez odwołanie się do celu tej instytucji prawnej. Ponieważ chodzi przede wszystkim o ochronę pracodawcy, nie należy przywiązywać zbyt wielkiego znaczenia do ekspektatywy odszkodowania, jaka wynika z umowy dla pracownika. Nie może on oczekiwać, że zawarcie umowy gwarantuje mu prawo do odszkodowania po rozwiązaniu stosunku pracy.

W aktualnym orzecznictwie Sąd Najwyższy dopuszcza szerokie możliwości odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W wyroku z 4 lutego 2009 r. (II PK 223/2008) Sąd Najwyższy uznał, że nie ma przeszkód, by oznaczony w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy termin w rozumieniu art. 395 § 1 k.c. pokrywał się z czasem trwania zakazu konkurencji. Termin ten nie musi również zostać wyrażony wprost w postanowieniu umowy wprowadzającym prawo odstąpienia, a jego oznaczenie może polegać na odesłaniu do innego postanowienia umowy o zakazie konkurencji. Nadto w świetle wyroku Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2011 r. (II PK 322/2010) umowa o zakazie konkurencji może przewidywać prawo jej wypowiedzenia bez obowiązku wskazywania przez pracodawcę konkretnych przyczyn. Umowa taka, jak to już wskazywano, służyć ma bowiem ochronie interesu pracodawcy. Jeśli nie widzi on takiej konieczności, nie ma obowiązku swoistego alimentowania pracownika i powinien móc ją rozwiązać. W kolejnym orzeczeniu (wyrok z 16 czerwca 2011 r., III BP (...), LexisNexis nr (...), OSNP 2012, nr 13-14, poz. 174) zaaprobowana została możliwość wypowiedzenia umowy ze skutkiem natychmiastowym, tj. bez okresu wypowiedzenia. Sąd Najwyższy trafnie wskazał, że nie można tu posługiwać się konstrukcjami znanymi z umowy o pracę (a zatem rozwiązaniem za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia).

Uzupełniając tę argumentację, można przypomnieć, że cywilnoprawne wypowiedzenie może wywierać skutek od razu, o ile terminy wypowiedzenia nie wynikają z ustawy lub umowy (por. art. 365¹ k.c.). Dopuszczalność wypowiedzenia umowy bez podania powodu została zaakceptowana także w kolejnych orzeczeniach (por. wyrok z 22 czerwca 2012 r., I PK 237/2011), co - jak się wydaje - świadczy o powstaniu linii orzeczniczej w tej materii.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że zawarta przez strony niniejszego postępowania umowa o zakazie konkurencji stanowi czynność prawną autonomiczną i odrębną od umowy o pracę, tym samym jej charakter oraz skutki należy rozpatrywać w oderwaniu od specyficznych uwarunkowań charakterystycznych dla materii prawa pracy. W związku z powyższym, gdy strony w sposób zgodny zastrzegły, że pracodawca posiada uprawnienie do zwolnienia pracownika z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji w wypadku wystąpienia przyczyny uzasadniającej bezzasadność dalszego jego trwania (§ 7 umowy z dnia 02.08.2010 r.), uznać należy, że powyższe zastrzeżenie, jeżeli chodzi o możliwość jego zastosowania, pozostawało skuteczne przez cały okres trwania umowy, przy czym to od dokonanej przez pracodawcę oceny sytuacji, ryzyka oraz strategii podmiotu gospodarczego zależało, czy a także kiedy pracodawca z takiego uprawnienia zdecyduje się ewentualnie skorzystać. Wskazanie przez pracodawcę przyczyny takiego działania nie pozostaje przy tym obowiązkowe, skoro nie wynika to z zapisu umowy łączącej strony i jako takie nie podlega sądowej weryfikacji przez pryzmat obiektywnej zasadności, czy zgodności z prawdą, bowiem, podkreślając to po raz wtóry, tego rodzaju klauzula służyć ma ochronie interesu pracodawcy, nie stanowi zaś gwarancji zapłaty świadczenia byłemu pracownikowi bez względu na okoliczności faktyczne i politykę gospodarczą pracodawcy.

Postanowienie zawarte w umowie o zakazie konkurencji łączącej strony miało charakter postanowienia dwustronnego, zgodnie z którym pracodawca miał prawo do zwolnienia pracownika z obowiązku obowiązywania zakazu konkurencji / paragraf 7 ustęp 1/ zaś pracownik w razie takiego oświadczenia pracodawcy godził się na zrzeczenie się prawa do odszkodowania z tytułu kolejnych rat odszkodowania. Na taki zapis umowny strona powodowa wyraziła zgodę, zaś sama treść postanowienia jest literalnie jednoznaczna. Postanowienie zawarte w umowie łączącej strony nie stanowiło cywilistycznego odstąpienia od umowy dokonywanego w trybie art. 395 kc, mającego skutek ex tunc, dla którego niezbędnym postanowieniem umownym byłoby wskazanie terminu do realizacji prawa odstąpienia, który jednakże nie musi być podany w umowie wprost /wyrok SN z 28 kwietnia 2014 roku III APa 1/14/.

Zauważyć należy, że zwolnienie powódki z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji z jednoczesnym zrzeczeniem się przez nią prawa do odszkodowania za dalszy czas trwania umowy w istocie prowadziło do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, która z tym momentem przestała zawierać wzajemne zobowiązania stron. Przepisy kodeksu cywilnego nie regulują kwestii rozwiązywania umów. Umowa rozwiązująca jest możliwa jeżeli istnieje dany stosunek zobowiązaniowy, po wygaśnięciu tego stosunku zaś nie ma konstrukcji prawnej podlegającej rozwiązaniu. Strony mogą porozumieć się w kwestii rozwiązania umowy zarówno w przypadku, gdy umowa została zawarta na czas określony jak i nieokreślony. Rozwiązanie umowy jest skuteczne jeżeli strony takie postanowienie zawarły w umowie dotyczące wygaśnięcia wzajemnych zobowiązań. Takie postanowienie zawierające w istocie podstawę wygaśnięcia zobowiązań jest postanowieniem opartym na przepisach kodeksu cywilnego i dopuszczalnym prawem i wynika z zasady dotyczącej wzajemności umów to jest art. 353 kodeksu cywilnego. Stwierdzić należy, że w rozpoznawanej sprawie postanowienie art. 7 omawianej umowy o zakazie konkurencji stanowi klauzulę rozwiązującą umowę, wygaszającą ją i wykazuje podobieństwo do postanowienia umownego dotyczącego zwolnienia z długu uregulowanego w art. 508 kc.

Z brzmienia omawianej umowy w sposób jednoznaczny wynika, że prawo pracodawcy do zwolnienia pracownika z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji może nastąpić w przypadku wystąpienia przyczyny uzasadniającej bezzasadność dalszego jej trwania, przy czym ocena czy taka sytuacja ma miejsce należy do pracodawcy a nie pracownika. Z umowy stron nie wynika, że pracodawca ma obowiązek wskazywania tej przyczyny pracownikowi. W tej sprawie, przyczyna została podana jako długotrwała nieobecność powódki w pracy od 1 sierpnia 2017 roku, co w ocenie Sądu, było wystarczającą przyczyną zastosowania zwolnienia od zakazu konkurencji, skoro po stronie pracodawcy, nie istniała już obawa ujawnienia przez powódkę informacji o charakterze istotnych dla konkurencji. Umowa o zakazie konkurencji jest umową zawieraną w interesie pracodawcy, a jednocześnie częstokroć jej skutki są negatywne dla pracownika, który bez jej zawarcia mógłby podjąć pracę od razu w działalności konkurencyjnej, ale na tożsamym polu. Zwolnienie z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji zazwyczaj samo w sobie jest zdarzeniem korzystnym dla pracownika, który ma dowolność w wyborze pracy.

Powyższej sytuacji nie zmienia okoliczność, iż powódka w sposób odmienny oceniała zasadność takiego postępowania pracodawcy, jak również, że comiesięcznie składała pracodawcy oświadczenie o wywiązywaniu się z zakazu konkurencji. Takie działanie stanowiło przejaw autonomicznej decyzji powódki, która mimo jednoznacznego stanowiska wyrażanego przez pracodawcę, poza składanymi pracodawcy oświadczeniami, nie próbowała dążyć do wykazania swoich racji niezwłocznie po uzyskaniu informacji o stanowisku pracodawcy, jak również, wobec zwolnienia od zakazu konkurencji, nie narażając się zatem na negatywne konsekwencje, nie próbowała uzyskać zatrudnienia w innym podmiocie.

Z przyczyn podanych powyższej, wynikających z interpretacji umowy o zakazie konkurencji wynika, że przysługujące A. L. świadczenia z tytułu umowy o zakazie konkurencji obejmowały wyłącznie okres, kiedy powódka pozostawała związana postanowieniami tejże umowy, tj. do czasu, kiedy zapoznała się z oświadczeniem woli pracodawcy o zwolnieniu jej z tychże ograniczeń, tj. do 20.11.2017 r. Od tego momentu powódka posiadała możliwość podjęcia działalności/pracy o charakterze konkurencyjnym, w związku z czym za okres następujący po tej dacie były pracodawca nie był zobowiązany do wypłaty świadczenia odszkodowawczego, znajdującego swoją podstawę w § 5 rzeczony umowy. Za okres do którego umowa trwała powódce wypłacono odszkodowanie.

Zważając na powyższe Sąd na mocy par 7 umowy o zakazie konkurencji orzekł jak w punkcie I części dyspozycyjnej sentencji wyroku.

W kwestii kosztów procesu Sąd orzekł w punkcie II zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 ust. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, zasądzając na rzecz pozwanego kwotę 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd nie znalazł żadnych podstaw do zastosowania w tej sprawie art. 102 kpc, albowiem sprawa ta nie miała charakteru precedensowego i żadne inne okoliczności nie uzasadniały odstąpienia od kosztów zastępstwa procesowego.

W zakresie kosztów sądowych należy wskazać, że z uwagi na wynik sprawy nie było podstaw do obciążenia nimi pozwanego. Z kolei pracownik od powinności zapłaty kosztów sądowych w przypadku wniesienia przez niego powództwa w sprawie z zakresu prawa pracy, której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50 000 zł (art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych) jest zwolniony, wobec czego Sąd orzekł jak w pkt III sentencji wyroku, przenosząc na rzecz Skarbu Państwa opłatę sądową i nie znajdując podstaw do obciążenia powódki obowiązkiem poniesienia wydatków tymczasowo pokrytych w sprawie przez Skarb Państwa.

SSR Joanna Wojnicka – Blicharz