

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 sierpnia 2013r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Piotr Witkowski
Protokolant:	sekr. sądowy Beata Dzienis

po rozpoznaniu w dniu 13 sierpnia 2013 r. w Suwałkach

sprawy (...)Spółki Jawnej we W.

przeciwko **M. B.**

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zakazu konkurencji

1. **zasądza od pozwanej M. B. na rzecz powoda (...) Spółki Jawnej we W. kwotę 20.000 zł (dwadzieścia tysięcy złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 9 listopada 2011r. do dnia zapłaty;**
2. **Oddala powództwo w pozostałym zakresie;**
3. **Zasądza od pozwanej M. B. na rzecz powoda (...)Spółki Jawnej we W. kwotę 1.000 zł (jeden tysiąc złotych) tytułem zwrotu uiszczonej opłaty od uwzględnionego powództwa;**
4. **Zasądza od powoda (...)Spółki Jawnej we W. na rzecz pozwanej M. B. kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt III P – Pm 9/12

UZASADNIENIE

Powód (...)Spółka Jawna we W. wystąpił o orzeczenie nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym, że pozwana M. B. ma mu zapłacić kwotę 100.000 ,00 zł (sto tysięcy złotych) która stanowi karę umowną wynikającą z umowy o zakazie konkurencji z dnia 22.04.2010r. wraz z należnymi ustawowymi odsetkami od dnia 9.11.2011r. do dnia dokonania zapłaty oraz kosztami postępowania sądowego, w razie zaś wniesienia w terminie 14 dni przez pozwaną sprzeciwu od nakazu zapłaty o przekazanie sprawy do zwykłego postępowania w celu rozpatrzenia i zasądzenia kwoty 100.000,00 zł, która stanowi karę umowną wynikającą z umowy o zakazie konkurencji z dnia 22.04.2010r. wraz z należnymi ustawowymi odsetkami o dnia 9.11.2011r. do dnia dokonania zapłaty.

W uzasadnieniu żądania powód wskazał na zawierane z pozwaną umowy o pracę na stanowisku audiometrysty w jego sklepie w E. przy ul. (...) i związane z nią oświadczenia o zapoznaniu się z tajemnicą przedsiębiorstwa oraz w sprawie zachowania tajemnicy służbowej (umowę o pracę na okres próbny z dnia 8.03.2010r., umowę o pracę na czas określony z dnia 22.04.2010r., umowę o pracę na czas nieokreślony z dnia 1.11.2010r., oświadczenie z dnia 12.03.2010r. o

zapoznaniu się z tajemnicą przedsiębiorstwa, oświadczenie z dnia 12.03.2010r. w sprawie zachowania tajemnicy służbowej) oraz zawartą w dniu 22.04.2010r. umowę o zakazie konkurencji, która obowiązuje również po ustaniu stosunku pracy. Umowa ta nakłada na powoda obowiązek wypłaty odszkodowania karencyjnego i jednocześnie zobowiązuje pozwaną – przez okres dwóch lat po ustaniu stosunku pracy – do niepodejmowania jakiegokolwiek działalności konkurencyjnej w stosunku do Spółki (...). Zgodnie z postanowieniem 8 pkt 1 tej umowy naruszenie przez pozwaną zakazu konkurencji poprzez podjęcie jakiegokolwiek aktywności konkurencyjnej w okresie obowiązywania zakazu, tj. przez okres dwóch lat od dnia ustania stosunku pracy, skutkuje koniecznością wypłaty kary umownej w kwocie 100.000 zł. Pozwana przy tym dobrowolnie taką umowę zawarła i zaakceptowała bez zastrzeżeń wysokość kary umownej. Umowy zaś takie zawierane są z pracownikami dlatego, że jak każdy duży podmiot gospodarczy, powód również posiada liczne tajemnice handlowe dotyczące w szczególności informacji gospodarczych, strategicznych, technicznych, technologicznych, know – how, informacji handlowych, finansowych, prawnych i organizacyjnych, planów rozwojowych, informacji dotyczących organizacji pracy oraz sposobu prowadzenia działalności. Zmuszony też jest je zawierać z uwagi na wyjątkowo konkurencyjny rynek, na którym działają podmioty stosujące agresywne działania konkurencyjne i są zainteresowane uzyskaniem dostępu do danych chronionych i tajemnic przedsiębiorstwa powoda, oraz czynią próby „przejmowania” pracowników jego spółki i baz danych pacjentów.

Pozwana tymczasem nie wywiązała się z umowy o zakazie konkurencji. Będąc jeszcze zatrudniona w jego firmie utworzyła wraz z R. M. nową spółkę pod firmą (...) sp. z o.o. Podmiot ten zarejestrowany został Rejestrze Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego przez Sąd Rejonowy w O., VIII Wydział Gospodarczy KRS pod numerem (...). Wpis do rejestru nastąpił dnia 11.08.2010r. Przedmiotem działalności tej spółki jest m.in. (...) w sklepie w wynajętym lokalu przy ul. (...). Zajmuje się dokładnie tą samą działalnością co powodowa spółka.

W dniu 31.08.2011r., wkrótce po zarejestrowaniu spółki (...), pozwana złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Stosunek pracy ustał z dniem 30.10.2011r. Obecnie pracuje w swoim sklepie przy ul. (...). Do prowadzenia zaś działalności konkurencyjnej przygotowywała się będą zatrudniona w sklepie powoda przy ul. (...). Przekierowała bowiem, pracując w tym sklepie, bez zgody pracodawcy rozmowy służbowe z telefonu służbowego (...) na swój prywatny telefon komórkowy. W ten sposób przygotowywała się do przejęcia pacjentów spółki (...), których informowała, że wkrótce będą obsługiwani w nowym punkcie sprzedaży. W tym czasie, na własny koszt i w tajemnicy przed pracodawcą, zamówiła i wykonała wizytówki z nazwą i logo ich spółki oraz – zupełnie bezprawnie – ze swoim prywatnym numerem telefonu.

Naruszenie zakazu konkurencji ma też wyjątkowo rażące natężenie, chociaż formalnie nie posiada w spółce (...) udziałów i nie jest członkiem jej zarządu. Mieści się bowiem w jej prywatnym mieszkaniu i reprezentuje ją na zewnątrz, wobec klientów i kontrahentów Spółki, także w korespondencji biznesowej i faktycznie wykonuje funkcje zarządcze. Próbowiła osobiście nawiązać kontakty z przedstawicielem dystrybutora (...) oraz z producentem (...), duńskiego koncernu (...) proponując nawiązanie współpracy biznesowej, aby sprzedawać i dopasowywać te same aparaty, których sprzedaż jest wyłącznym przedmiotem działalności spółki (...). Ponadto pozwana osobiście kieruje korespondencją do pacjentów spółki powodowej, oferując im obecnie usługi swojej nowej firmy. Jest to możliwe dzięki bezprawnemu przywłaszczeniu bazy danych pacjentów spółki (...), co jest przedmiotem odrębnego postępowania przygotowawczego.

Poza tym spółka (...) posługuje się takim oznaczeniem przedsiębiorstwa (nazwą i znakiem graficznym), które może wprowadzić klientów w błąd co do jego tożsamości, poprzez używanie nazwy firmy i logo charakterystycznego dla oznaczenia ich przedsiębiorstwa. Pozwana wraz ze swoim konkubentem, R. M. sugerują, pośrednio lub bezpośrednio, że jest to punkt spółki (...). Ich sklep bardzo przypomina salony (...) (kolor ścian, kolor mebli, kabina audiometryczna), jednakże przede wszystkim logo jak i nazwa nowej firmy są ładnie podobne do nazwy i logo (...). W trakcie przygotowań do podjęcia nowej pracy, pozwana samodzielnie lub działając wspólnie ze swoim konkubentem, zabrała z ich sklepu przy ul. (...) niektóre elementy wyposażenia, stojaki reklamowe, tablice NFZ oraz materiały promocyjne (ulotki) o łącznej wartości około 400 zł.

Powód wskazał też, że zanim uzyskał wiedzę o złamaniu zakazu konkurencji, rozpoczął wypłacanie pozwanej odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, które jest należne pracownikowi za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Okoliczność zaś, że pozwana zwróciła otrzymane odszkodowanie, nie ma istotnego znaczenia w sprawie. Pozwana nie może jednostronną czynnością faktyczną uwolnić się od zobowiązań wynikających z umowy o zakazie konkurencji.

Dowodził więc ostatecznie, że szczególnie rażące okoliczności naruszenia zakazu, jaki wynika z umowy o zakazie konkurencji oraz olbrzymie straty finansowe, na jakie naraża to spółkę, uzasadniają żądanie wypłaty odszkodowania w pełnej wysokości kary umownej. Rozmiar strat poniesionych przez Spółkę na skutek przywłaszczenia bazy danych pacjentów oraz uruchomienia działalności konkurencyjnej przez pozwaną i jej konkubenta jest dopiero szacowany. Prawdopodobne jest, iż przekroczy on wysokość kary umownej. W takim przypadku przysługiwać będzie prawo do odszkodowania uzupełniającego.

Sąd Okręgowy w Suwałkach nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym nakazał pozwanej M. B. aby zapłaciła powodowi (...) Spółce Jawnej z siedzibą we W. kwotę 100.000,00 (sto tysięcy) złotych tytułem kary umownej wynikającej z umowy o zakazie konkurencji z dnia 22.04.2010r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 9.11.2011r. do dnia zapłaty oraz kwotę 1.250 zł tytułem kosztów procesu w terminie dwóch tygodni od doręczenia nakazu albo wniosła w tym terminie sprzeciw.

W sprzeciwie od tego nakazu zapłaty M. B. wniosła o oddalenie powództwa.

Wskazała, że kolejnymi umowami była zatrudniana przez powodową spółkę na stanowisku audiometrysty, a od 1.11.2010r. jako protetyk słuchu. Pierwsza też umowa o zakazie konkurencji pomiędzy stronami została zawarta 8.03.2010r. i dotyczyła stanowiska audiometrysty. Została jednak rozwiązana 21.04.2010r. poprzez oświadczenie powoda o odstąpieniu od umowy o zakazie konkurencji. W dniu 22.04.2010r. została znowu zawarta umowa pomiędzy stronami o zakazie konkurencji również dotycząca stanowiska audiometrysty. Ona również została rozwiązana porozumieniem stron z dnia 6.05.2011r. W dacie więc rozwiązania umowy o pracę co miało miejsce 30.09.2011r., a nie 30.10.2011r. jak twierdzi powód, umowa o zakazie konkurencji z dnia 22.04.2010r. nie obowiązywała. Wprawdzie w § 1 porozumienia z dnia 6.05.2011r. jest mowa o umowie zawartej 8.03.2010r. jednak wszystko wskazuje, że porozumienie to dotyczyło umowy z 22.04.2010r., gdyby było inaczej powód nie domagałby się podpisania umowy o zakazie konkurencji z 6.05.2011r. a taką nadesłał jej do podpisania. Umowa przy tym o zakazie konkurencji z dnia 8.03.2010r. była rozwiązana wcześniej, co powód potwierdził pismem z dnia 28.04.2010r. W każdym razie, wobec treści oświadczenia powoda z 21.04.2010r., podpisując porozumienie z 6.05.2011r. była przeświadczona, że tym dokumentem rozwiązaniu ulega umowa o zakazie konkurencji wtedy obowiązująca, to jest ta z 22.04.2010r. Inne bowiem rozumowanie przeczy logice.

Podniosła ponadto, że powód nie zapłacił jej żadnego odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji, dlatego też ta umowa i z tego powodu już nie obowiązywała. Zgodnie bowiem z art. 101² § 2 kpc zakaz konkurencji przestaje obowiązywać w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Na marginesie wskazała również, że na skutek działania powódki Komenda Powiatowa Policji w E. prowadziła postępowanie w sprawie I Ds. 1355/11 o przestępstwo z art. 266 § 1 kk i art. 286 § 1 kk, zakończone umorzeniem postępowania z powodu niepotwierdzenia zarzutów stawianych przez powódkę, a dotyczących naruszenia tajemnicy służbowej i oszustwa.

Sąd Okręgowy w Suwałkach ustalił i zważył, co następuje:

Powództwo należało uznać za uzasadnione do kwoty 20.000 zł.

W sprawie w świetle dokumentacji pracowniczej i wyjaśnień stron nie ulega wątpliwości, że pozwana była zatrudniona przez powoda kolejnymi umowami o pracę na stanowiskach audiometrystki, a następnie protetyka słuchu. I tak

początkowo pozwana była na podstawie umowy o pracę zatrudniona od 8.03.2010r. do 7.04.2010r. na okres próby. Następnie strony zawarły umowę o pracę 8.04.2010r. na czas określony do 7.07.2010r. W okresie obowiązywania tej umowy, 22.04.2010r. powód zawarł z pozwaną kolejną umowę na czas określony do 31.10.2010r. i wreszcie 1.11.2010r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony. Ta ostatnia umowa została przez pozwaną wypowiedziana i uległa rozwiązaniu 30.09.2011r.

Pierwsza umowa o zakazie konkurencji pomiędzy stronami została zawarta 8.03.2010r. W dniu 21.04.2010r. powód złożył oświadczenie o odstąpieniu od tej umowy o zakazie konkurencji. W dniu 22.04.2010r. została jednak znowu zawarta umowa pomiędzy stronami o zakazie konkurencji. Porozumieniem zaś z dnia 6.05.2010r. strony podpisały rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji z dnia 8.03.2010r. Pozwanej przedstawiono też do podpisania jeszcze jedną umowę z dnia 6.05.2011r. o zachowaniu poufności i zakazie konkurencji w okresie zatrudnienia oraz zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ale pozwana umowy tej nie podpisała.

W sprawie nie powinno też ulegać wątpliwości, że umowa zawarta pomiędzy stronami w dniu 22.04.2010r. o zakazie konkurencji nie została rozwiązana. Skutecznie zaś została rozwiązana umowa o zakazie konkurencji zawarta w dniu 8.03.2010r. i ona właśnie straciła moc, natomiast zawarta pomiędzy stronami w dniu 22.04.2010r. nadal obowiązywała strony. Nie można bowiem przyjąć za wiarygodne twierdzeń pozwanej, że podpisując porozumienie z dnia 6.05.2011r. uważała, że dotyczy ono umowy z dnia 22.04.2010r., gdyż powód oświadczeniem z dnia 21.04.2010r. odstąpił od umowy o zakazie konkurencji z dnia 8.03.2010r. i tym samym została ona rozwiązana. Wszakże w porozumieniu z dnia 6.05.2011r. wyraźnie jest napisane, że dotyczy ono właśnie umowy z dnia 8.03.2010r. Zgodnie z § 1 tego podpisanego porozumienia strony zgodnie postanowiły, że z dniem 6.05.2011r. rozwiązaniu ulega umowa o zakazie konkurencji zawarta w dniu 8.03.2010r. Nie dotyczyło zatem to porozumienie umowy z dnia 22.04.2010r. i to powinno być każdemu oczywiste, zwłaszcza dla osoby, tak jak pozwanej, po studiach podyplomowych w Wyższej Szkole Finansów i Zarządzania na kierunku audytu wewnętrznego z zainteresowaniami księgowości, prawa i administracji oraz kilkuletnim stażem pracy w instytucjach finansowych (k. 2-9 akt osobowych). Poza tym trzeba zauważyć, że oświadczenie powoda z dnia 21.04.2010r. nie koniecznie musiało być skuteczne do rozwiązania umowy z dnia 8.03.2010r., gdyż zostało złożone w trybie § 7 ust. 2 tej umowy, a ten ustęp mówił, że w ciągu dwunastu miesięcy od ustania stosunku pracy pracodawca może odstąpić od umowy poprzez złożenie pracownikowi stosownego oświadczenia. Tymczasem pozwana pracowała u powoda i stąd pewnie z uwagi na przedłużenie umowy o pracę i zawarcie przez strony nowej umowy o zakazie konkurencji z dnia 22.04.2010r. powód porozumieniem z dnia 6.05.2011r. chciał ostatecznie uregulować właściwie kwestie rozwiązania umowy z dnia 8.03.2010r. poprzez rozwiązanie jej przez obie strony, a nie tylko przez niego, co na przyszłość mogło nie być skuteczne. W żadnym razie natomiast z pewnością nie chciał rozwiązania umowy z dnia 22.04.2010r., gdyż byłoby to znacznie niekorzystne dla niego. O tych kwestiach jednoznacznie zeznali i współnik powodowej spółki (...) i jej dyrektor ds. sprzedaży i szkoleń M. L. oraz pracownicy kadr A. F. i M. M. (2) wskazując, że zasadą w firmie było, żeby nie było przerwy między umowami o zakazie konkurencji. Trudno im tu wszystkim nie dać wiary, gdyż jest to logiczne. Jeżeli zawiera się z pracownikami umowy o zakazie konkurencji to nie po to, żeby zaraz je rozwiązywać i pozbawiać na przyszłość skutecznego dochodzenia roszczeń z tytułu zakazu konkurencji.

O tym, że umowa o zakazie konkurencji z dnia 22.04.2010r. została rozwiązana porozumieniem z dnia 6.05.2011r. nie może też świadczyć fakt, że pozwanej przedstawiono również do podpisania umowę o zachowaniu poufności i zakazie konkurencji w okresie zatrudnienia oraz po ustaniu stosunku pracy z dnia 6.05.2011r. Była to bowiem zupełnie nowa umowa przedstawiona pozwanej do podpisania z odmiennie uregulowanymi poszczególnymi warunkami i postanowieniami, zresztą bardzo niekorzystnymi dla pozwanej w zakresie kary umownej w przypadku naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Jej podpisanie dopiero czyniłoby bezprzedmiotowość umowy z dnia 22.04.2010r.

Kwestie te pozwana winna mieć na względzie podejmując działalność konkurencyjną wobec powoda. Nie może tu jeszcze przy tym zasłaniać się tym, co podała na rozprawie, że niektórzy inni pracownicy powoda nie mieli podpisanych umów o zakazie konkurencji i stąd sądziła, że i ona też nie ma już wobec siebie umowy o zakazie konkurencji. Nawet przecież gdy niektórzy inni pracownicy powoda nie mieli podpisanych umów o zakazie konkurencji to nie zmieniloby

to oceny w tym względzie w sprawie. Wszakże to pracodawca decyduje o tym z kim konkretnie chce zawrzeć umowy o zakazie konkurencji. Jego rzeczą jest, że akurat z tym a nie innym pracownikiem nawiązuje takie umowy, a z drugim nie nawiązuje takich umów. On bowiem ponowi ryzyko swoich działań w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej. Dlatego też sąd pominął wniosek dowodowy w zakresie zobowiązania powoda do wskazania czy ktoś z jego pracowników nie ma zawartej umowy o zakazie konkurencji. W sprawie bowiem dostatecznie wyjaśniono okoliczności dotyczące związania pozwanej umową w zakresie konkurencji z dnia 22.04.2010r. Stąd i bez potrzeby było słuchanie świadka K. S., która zeznawać miała na te same okoliczności co świadkowie A. F. i M. M. (2). Po zrezygnowaniu z zeznań tego świadka przez powoda pozwana nie przedstawiła nowych okoliczności, na które świadek ten miałby zeznawać.

W sprawie tymczasem niewątpliwym jest, że pozwana podjęła wobec powoda działalność konkurencyjną. Sama to zresztą przyznała. Tak mianowicie jak powód zajęła się sprzedażą aparatów słuchowych i czynnościami w szerokim tego słowa z tym związanymi. Choć nie była na początku właścicielem spółki (...) to wykonywała jako jej pracownik wszystkie z tym związane czynności. Podjęcie zresztą działalności konkurencyjnej nie musi odbywać się na zasadzie prowadzenia własnej działalności gospodarczej, co w tej kwestii w doktrynie i orzecznictwie jest przesądzone. Nie mniej obecnie pozwana, jak wyjaśniła słuchana w trybie art. 299 kpc, jest już udziałowcem spółki (...).

Zgodnie z art. 101¹ § 1 kp w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).

Zgodnie zaś z art. 101² § 1 kp przepis 101¹ § 1 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.

§ 2. 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 niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

§ 3. Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, 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.

W sprawie natomiast mówić należy o tym, że pozwana jako pracownik powoda miała dostęp do szczególnie ważnych dla niego informacji, których ujawnienie narazić go mogłoby na szkodę. Niewątpliwie miała bowiem dostęp do całej bazy danych osobowych pacjentów – klientów powoda, co wynika z zeznań wszystkich zawnioskowanych w sprawie świadków, jak wskazanych już wyżej oraz A. R., J. J. i R. P.. Z ich zeznań wynika także, że musiała też mieć dostęp do polityki cenowej firmy powoda, jego polityki handlowej i działań marketingowych. Są to zaś na tyle ważne informacje, że ich ujawnienie rzeczywiście mogłoby narazić powoda na szkodę. Jak wypowiadają się komentatorzy w zakresie prawa pracy szczególnie ważne informacje według art. 101² § 1 kp to informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa między innymi w zakresie źródła zaopatrzenia i zbytu (np.: Komentarz do Kodeksu pracy pod redakcją prof. W. Muszalskiego, wydanie 7, W-ctwo C.H.Beck, W-wa 2009r., str. 423). Pozwana nie zaprzeczyła aby miała dostęp do źródeł zaopatrzenia powoda i jego bazy danych osobowych pacjentów – klientów. Szczególnie ważna jest baza danych osobowych pacjentów – klientów powoda, gdyż po 5 latach od zakupu aparatu słuchowego przysługuje pacjentom nowy aparat za dopłatą z NFZ.

Pozwana zatem jest odpowiedzialna za niewywiązywanie się z umowy o zakazie konkurencji, gdyż umowy tej nie dochowała. Powód bowiem wywiązał się ze swego zobowiązania wynikającego z tej umowy, gdyż zgodnie z jej § 6 ust. 3 do 30 października, gdyż 28.10.2011r., przekazał na rzecz pozwanej 25% jej wynagrodzenia brutto jakie średnio uzyskiwała pracując w spółce (...), co ostatecznie pozwana przyznała tłumacząc się tylko, że z racji

uwarunkowań osobistych umknęło to jej uwadze. Przekazana przelewem kwota to 634,09 zł, rozmiaru której pozwana nie kwestionowała.

Mając więc to wszystko na względzie pozwana zobowiązana jest do zapłaty na rzecz powoda kary umownej z tytułu naruszenia zakazu konkurencji wynikającej z § 8 ust. 1 zawartej z powodem w dniu 22.04.2010r. umowy o zakazie konkurencji. Kary umownej nie można jednak przyjąć w wysokości 100.000 zł. Byłaby to bowiem kwota zbyt wygórowana. Zgodnie z art. 300 kpc w zw. z art. 484 § 2 kc dłużnik może żądać zmniejszenia kary umownej, gdy jest ona rażąco wygórowana. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4.07.2007r. II PK 359/06/OSNP 2008, Nr 15-16, poz. 223) wskazał, że ocena rażącego wygórowania kary umownej określonej w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinna być odniesiona do wysokości ustalonego w tej umowie odszkodowania, a nie do wysokości jego miesięcznej raty (art. 101² § 1 i 3 kp oraz 484 § 2 kc w zw. z art. 300 kp). Przy tym jej wysokość powinna być korygowana zasadami prawa pracy, zwłaszcza ryzyka podmiotu zatrudniającego i ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika (str. 428 powołanego Komentarza).

Kara umowna winna być przede wszystkim ekwiwalentna z odszkodowaniem należnym pracownikowi z tytułu umowy o zakazie konkurencji. Nie może być w obliczu wolności prowadzenia działalności gospodarczej i reguł sprawiedliwości społecznej akceptacji dla nierówności stron. Tak bowiem wysokie kary umowne przy niskim odszkodowaniu w istocie prowadzą do nierówności stron i ograniczenia swobody działalności gospodarczej. Dlatego też kara umowna winna być równa odszkodowaniu jakie pracownik otrzyma od byłego pracodawcy po ustaniu stosunku pracy. W innym wypadku trzeba na tyle zapewnić wynagrodzenie pracownikowi aby nie opłacało mu się opuszczać pracodawcy. Wszystko to zaś służyć ma właściwemu i sprawiedliwemu ułożeniu stosunków społecznych i międzyludzkich.

Mając więc to na uwadze karę umowną należało uwzględnić do 20.000 zł i taką też kwotę zasądzić od pozwanej na rzecz powoda. Zgodnie bowiem z art. 505 § 1 kpc nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym traci moc w razie wniesienia sprzeciwu. Stąd tak należało orzec. Odszkodowanie zaś jakie pozwana otrzymałaby gdyby wywiązała się z umowy oscylowałoby koło tej kwoty. W powyższych aspektach dotyczących kary umownej uwzględnia ona sposób naruszenia zakazu konkurencji i jego natężenie, o których mowa w pozwie, potwierdzonych zeznaniami wskazanymi świadków. Należy przy tym zauważyć, że jeżeli aspekty naruszenia umowy zakazu konkurencji dotyczą też kwestii nieuczciwej konkurencji można roszczeń z tego tytułu domagać się w stosownym tego dotyczącym powództwie. Takie w niniejszej sprawie nie zostało sformułowane w taki sposób aby stanowiło oddzielne roszczenie, któremu należałoby nadać właściwy procesowy bieg mimo, że powód był od rozprawy z dnia 25.04.2013r. reprezentowany również przez fachowego pełnomocnika, bo adwokata J. K.. Poza tym już w pozwie zaznaczono, że sama działalność spółki (...) nie dotyczy bezpośrednio dochodzonego roszczenia z tytułu kary umownej z umowy o zakazie konkurencji.

Odsetki od zasądzzonego roszczenia zasądzono od dnia, w którym pozwana podpisała wezwanie do niezwłocznego zapłacenia kary umownej.

Na mocy art. 98 § 1 kpc sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1000 zł tytułem zwrotu uiszczonych opłat od uwzględnionego powództwa. Natomiast mając na uwadze, że w zdecydowanej części pozwana wygrała sprawę co do wielkości żadanego roszczenia zasądził na jej rzecz, mając na uwadze powołany przepis i jego § 3 oraz z § 6 pkt 6 i § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów udzielonej pomocy prawnej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002r. Nr 163, poz. 1340 ze zm.), kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Reprezentowana bowiem była przez radcę prawnego.

PW/bd