

Sygn. akt IV P 28/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 sierpnia 2022 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	Starszy sekretarz sądowy Joanna Mucha

po rozpoznaniu w dniu 2 sierpnia 2022 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa K. M.

przeciwko K. R.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji

I. oddała powództwo,

II. koszty procesu znosi wzajemnie.

(-) Sędzia Marek Osowicki

Sygn. akt IV P 28/22

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powódki K. M. wniósł przeciwko pozwanej K. R. o zapłatę kwoty 27.698,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 5.11.2021 r. w tym 25.000 zł z tytułu połowy kary umownej z powodu naruszenie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy i 2.698,50 zł zwrotu wypłaconego odszkodowania za powstrzymanie się od zakazu konkurencji oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódki wskazał, iż strony 2.11.2017 r. zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na okres 12 miesięcy, na podstawie której pozwanej przysługiwało odszkodowanie w wysokości 25 % ostatniego podstawowego wynagrodzenia miesięcznie, płatne ostatniego dnia każdego miesiąca trwania zakazu. Pozwana była zatrudniona do 1.07.2020 r. Powódka wypłaciła pozwanej odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji za miesiące lipiec, sierpień, wrzesień i październik 2020 r. Powódka nie wypłaciła odszkodowania za listopad, gdyż dowiedziała się, że 2.11.2020 r. pozwana otworzyła własny salon kosmetyczny, w ramach indywidualnej działalności gospodarczej. Pozwana zwróciła na konto powódki wypłaty dokonane z tytułu odszkodowania karencyjnego za lipiec. Pismem z 9.11.2020 r. powódka, za pośrednictwem pełnomocnika wezwała pozwaną do zaprzestania prowadzenia działalności konkurencyjnej oraz zwrotu mienia pracodawcy. Pozwana otworzyła i prowadzi salon w tej samej miejscowości tj. W B., oferuje takie same usługi kosmetyczne i kosmetyczne, jakie znajdują się w ofercie kliniki (...). Pozwana miała dostęp do tajemnicy handlowej dotyczącej przedsiębiorstwa pracodawcy. Dochodzona połowa kary umownej za załamanie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy mieści się w ramach dozwolonej ochrony interesów pracodawcy.

Pełnomocnik pozwanej w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu podniósł, iż pozwana zaprzecza by prowadziła działalność konkurencyjną wobec powódki i by miała dostęp do szczególnie ważnych informacji czy tajemnicy handlowej. Zdaniem strony pozwanej umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku prac przestała obowiązywać w dniu 1 sierpnia 2020 r. z uwagi na kilkunastodniowe opóźnienie w wpłacie umówionego przez stron odszkodowania, względnie z uwagi na wpłacenie przez powódkę zbyt niskiej kwoty odszkodowania. Pozwana do końca lipca 2020 r. nie otrzymała od powódki żadnego odszkodowania z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej. Zgodnie zaś z przepisem 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. Na skutek nie wpłacenia odszkodowania w przewidzianym umową terminie i wpłacenie go z kilkunastodniowym opóźnieniem pozwana jednoznacznie zakomunikowała powódce, iż uznaje umowę o zakazie konkurencji za nieobowiązującą stron i zwróciła odszkodowanie za zakaz konkurencji. Ponadto odszkodowanie nie stanowiło 25% wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy. Wynagrodzenie powódki oscylowało około 6.000 zł miesięcznie.

Uzasadnienie faktyczne:

Pozwana K. R. była zatrudniona w klinice (...) powódki K. M. pracy do 1 lipca 2020 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kosmetyologa, ostatnio z płacą zasadniczą 4129,95 zł.

(dowód: akta osobowe pozwanej cz. C świadectwo pracy k. 1/C, cz. B umowa o pracę na czas nieokreślony k.16/B).

Strony 2.11.2017 r. zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na okres 12 miesięcy, na podstawie której pozwanej przysługiwało odszkodowanie w wysokości 25 % ostatniego podstawowego wynagrodzenia miesięcznie, płatne ostatniego dnia każdego miesiąca trwania zakazu.

(dowód: umowa o zakazie konkurencji k.11).

Powódka od 1.03.2017 r. prowadzi działalność gospodarczą między innymi sklasyfikowaną jako Fryzjerstwo i pozostałe zabiegi kosmetyczne.

(dowód: wydruk CEiIoDG k.25).

Pozwana zgłosiła rozpoczęcie działalności gospodarczej w CEiIoDG 21.10.2020 r. sklasyfikowaną jako Fryzjerstwo i pozostałe zabiegi kosmetyczne

(dowód: wydruk CEiIoDG k.26).

Pozwana wynajęła lokal użytkowy w B. przy ul. (...) na cele usługowe od 4.11.2020 r., na podstawie umowy najmu zawartej 6.10.2020 r. i pierwszy czyn był płatny w listopadzie 2020 r.

(dowód: umowa najmu k.147-149, wydruk wiadomości sms k.219).

Pozwana w trakcie istnienia stosunku pracy planowała otworenie własnej działalności gospodarczej w zakresie usług kosmetycznych. W lipcu 2020 r. ukazały się ogłoszenia w Internecie, iż pozwana wykonuje usługi kosmetyczne na terenie Niemiec. Na początku sierpnia pozwana informowała na F. o planowanym otworeniu działalności w zakresie usług kosmetycznych i 5 sierpnia 2020 r. zarejestrowała swoją domenę pod adresem rydwelska.pl. (...) logo firmy, cenniki i w sierpniu 2020 r. projekt salonu oraz publikowała zdjęcia z realizacji. Pozwana otworzyła swoją działalność gospodarczą w listopadzie 2020 r.

(dowód: zeznania świadków k. 156-160 M. M. od 00:12:42 do 00:56:51, J. S. od 01:00:36 do 01:10:23, K. S. od 01:13:40 do 01:18:04, P. T. od 01:23:55 do 01:40:39, zeznania powódki k. 230-231 od 00:05:19 do 00:17:33, zeznania pozwanej k. 231-232 od 00:17:59 do 00:38:54, wydruki strony internetowej k. 32-34,167, 207-208, 220-229,).

K. M. 11.08.2020 r. przelała na rachunek bankowy pozwanej kwotę 760 zł tytułem odszkodowania za zakaz konkurencji plus odsetki i 12.08.2020 r. kwotę 141,10 zł tytułem dopłaty za zakaz konkurencji plus odsetki.

(dowód: wydruk z historii rachunku powódki k.19v).

Pozwana K. R. 12.08.2020 r. zwróciła na rachunek powódki przelane odszkodowanie.

(dowód: wydruk z historii rachunku powódki k.19v).

Pełnomocnik pozwanej K. R. pismem z 13.08.2020 r. nadanym pozwanej 17.08.2020 r. oświadczył, iż opóźnienie wypłaty odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku powoduje, że pracownik zostaje, z mocy prawa, zwolniony z obowiązku powstrzymania się od podejmowania działalności konkurencyjnej.

(dowód: pismo pełnomocnika pozwanej k.218).

Pełnomocnik powódki pismem z 9.11.2020 r. wezwał pozwaną do zaprzestania działalności konkurencyjnej rozpoczętej 2.11.2020 r.

(dowód: wezwanie przedsądowe k.27-28).

Pełnomocnik powódki 14.12.2021 r. zawezwał pozwaną do próby ugodowej.

(dowód: k.30-31).

Pozwana w toku procesu w dniu 23.05.2022 r. dokonała zapłaty na rzecz powódki kwoty 2.822,11 zł .

(dowód: wydruk przelewu bankowego k.127).

Uzasadnienie prawne:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Instytucja zakazu konkurencji niewątpliwie ogranicza konstytucyjną swobodę pracy pracownika (art. 65 Konstytucji RP) i zasadę wolności działalności gospodarczej (art. 22 Konstytucji RP). Zatem przepisy art. 101² k.p. dotyczące zakazu konkurencji, jako stanowiące wyjątek od zasady swobody pracy i wolności działalności gospodarczej, winny być interpretowane ściśle (*exemptiones non sunt extendendae*).

W przedmiotowej sprawie nie ulegało wątpliwości, iż strony 2 listopada 2017 r. zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w której jasno postanowiły że umowa będzie obowiązywała przez okres jednego roku od ustania stosunku pracy a pracownikowi przez okres trwania zakazu konkurencji będzie przysługiwał odszkodowanie w wysokości 25 % ostatniego podstawowego wynagrodzenia miesięcznie, płatne **ostatniego dnia każdego miesiąca**, trwania zakazu, na rachunek bankowy pracownika. Z tytułu naruszenia zakazu konkurencji pracownik zobowiązany był do zapłaty kary umownej w wysokości 50.000 zł.

Uwzględniając gwarancyjne i rekompensacyjne właściwości odszkodowania, a w rezultacie cel umowy o zakazie konkurencji, należy przyjąć, że określona w art. 101² § 3 k.p. wysokość odszkodowania oznacza sumę otrzymanych składników wynagrodzenia za pracę w okresie równym okresowi obowiązywania zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej, a więc w okresie, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie.

Nieokreślenie odszkodowania albo określenie jego wysokości poniżej 25% otrzymywanego przez pracownika wynagrodzenia nie powoduje nieważności umowy (klauzuli konkurencyjnej). Postanowienia umowy sprzeczne z art. 101² § 3 KP zostają wówczas zastąpione przez tę normę.

Zgodnie z ustalonym orzecznictwem, kara umowna przysługująca pracodawcy za złamanie przez pracownika zakazu konkurencji nie powinna być rażąco wyższa od odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymanie się od zakazu konkurencji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2004 roku sygn. I PK 222/03).

Stosunek pracy pomiędzy stronami ustał z dniem 1 lipca 2020 r. bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Więc zgodnie z powyższą umową o zakazie konkurencji, zawartą przez strony, pracodawca był zobowiązany do wypłaty na rzecz pracownika pierwszej miesięcznej raty do 31 lipca 2020 r.

Wypłata pierwszego miesięcznego odszkodowania została dokonana przez powódkę dopiero 11 sierpnia 2020 r. a odsetki za zwłokę zostały przelane na rachunek bankowy pozwanej 12 sierpnia 2020 r.

Pozwana już 12 sierpnia 2020 r. zwróciła wypłacone po terminie odszkodowanie i poinformowała przez pełnomocnika powódkę, że opóźnienie wypłaty odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku powoduje, że pracownik zostaje, z mocy prawa, zwolniony z obowiązku powstrzymania się od podejmowania działalności konkurencyjnej.

Stosownie do treści przepisu art. 101² § 2 kp. 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.

Sytuacją powodującą ustanie obowiązywania zakazu konkurencji jest „niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania”. Także wówczas były pracownik ma prawo wyboru między podjęciem działalności dotąd zakazanej i utratą prawa do odszkodowania a dochodzeniem zapłaty odszkodowania i niepodejmowaniem działalności objętej zakazem.

Judykatura Sądu Najwyższego Izby Pracy i (...) i doktryna prawa pracy na przestrzeni ostatnich lat wielokrotnie zajmowała się wyjaśnianiem znaczenia prawnego użytego przez ustawodawcę w cytowanym wyżej przepisie pojęcia niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania i jego skutku.

Podsumowując stanowiska wielu składów Sądu Najwyższego oraz przedstawicieli nauki prawa pracy zdaniem sądu, obowiązek pracodawcy wypłaty odszkodowania z tytułu powstrzymania się pracownika od działalności konkurencyjnej aktualizuje się w terminach określonych w umowie. Zgodnie z art. 101² § 2 k.p., zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestaje obowiązywać przed upływem terminu na jaki został zastrzeżony w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Jeśli na zobowiązanie pracodawcy składają się obowiązki wypłaty poszczególnych uzgodnionych rat w określonych terminach, to niedotrzymanie choćby jednego z nich jest przyczyną **ustania** zakazu konkurencji. Tak więc z językowego punktu widzenia pierwszy dzień niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania jest terminem ustania ex lege zakazu konkurencji (tak: SN w wyroku z 27 lutego 2013 r., II PK 176/12, wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 27 marca 2015 r. III APa 52/14, wyrok SN z 27 maja 2009 r., II PK 300/08, wyrok SN z 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, S. J., Nieterminowa wypłata odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, Opublikowano: PS 2020/11-12/34-46, Ś. A., Niewykonanie a nienależyte wykonanie zakazu konkurencji. Glosa do wyroku SN z dnia 10 listopada 2003 r., I PK 528/02, publ. PiP (...) -125).

Należy podzielić pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 27 lutego 2013 r. sygn. akt II PK 176/12, iż w przedmiocie terminu wypłaty odszkodowania przez pracodawcę nie występuje luka w unormowaniu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, która wymagałaby odpowiedniego zastosowania przepisów kodeksu

cywilnego. Obowiązek pracodawcy wypłaty odszkodowania z tytułu powstrzymywania się pracownika od działalności konkurencyjnej aktualizuje się w terminach określonych w umowie, a jeżeli strony nie określiły terminu wypłaty odszkodowania - w okresach miesięcznych. Należy przyjąć, że okresy te powinny być zgodne z terminami wypłaty wynagrodzenia, co odpowiada charakterowi zakazu konkurencji. Ustawodawca, określając gwarantowaną wysokość odszkodowania, wskazał jednocześnie na wynagrodzenie za pracę jako punkt odniesienia przy ustaleniu zasad wypłaty odszkodowania, które nie zostały uregulowane w umowie. Skoro zasadą jest, że minimalne odszkodowanie, o którym mowa w art. 101² § 3 k.p., oznacza 25% sumy otrzymanych składników wynagrodzenia za pracę w okresie równym okresowi obowiązywania zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej, to w przypadku braku stosownych postanowień umownych raty miesięczne powinny być spełniane w terminach, w jakich dokonywano pracownikowi wypłaty wynagrodzeń składających się na tę sumę.

Zgodnie z art. 1012 § 2 k.p., zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestaje obowiązywać przed upływem terminu na jaki został zastrzeżony w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Z punktu widzenia tego przepisu istotne znaczenie mają nie tylko przyczyny ustania zakazu konkurencji, ale także moment, kiedy przestaje on **ex lege** obowiązywać. Dlatego też należy uznać, że sformułowanie "w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania" stanowi dopełnienie czasownika "przestaje obowiązywać" - z jednej strony w postaci okolicznika przyczyny, odpowiadającego na pytanie: z jakiej przyczyny?, z drugiej zaś strony, w postaci okolicznika czasu odpowiadającego na pytanie: kiedy? Odpowiedź zaś na to ostatnie pytanie musi być precyzyjna, skoro chodzi o skutek z mocy prawa. Przy czym podkreślić należy, że termin ustania zakazu konkurencji nie może być określany ex post, z uwzględnieniem okoliczności, które wystąpiły później niż skutek z mocy ustawy. W praktyce oznacza to badanie przesłanek zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji od rozwiązania stosunku pracy do dnia podjęcia przez pracownika działalności konkurencyjnej, a więc o ustalenie, czy w tym okresie istniał stan "niewywiązywania się z obowiązku wypłaty odszkodowania", dla którego bez znaczenia pozostają okoliczności zaistniałe później.

Ustawodawca posłużył się w komentowanym przepisie terminem "niewywiązywanie się z obowiązku" i oznacza to niewykonanie obowiązku o treści wynikającej z umowy o zakazie konkurencji. Jeśli na zobowiązanie pracodawcy składają się obowiązki wypłaty poszczególnych uzgodnionych rat w określonych terminach, to niedotrzymanie choćby jednego z nich jest przyczyną ustania zakazu konkurencji. Z punktu widzenia składni języka polskiego rzeczownik odsłowny "niewywiązywanie się" utworzony jest od czasownika w aspekcie niedokonanym "nie wywiązywać się", który między innymi wyraża czynność niezakończoną, trwającą przez pewien okres czasu, w którym każdy jej dzień jest stanem "niewywiązywania się". Tak więc z językowego punktu widzenia pierwszy dzień niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania jest terminem ustania ex lege zakazu konkurencji. Taka wykładnia jest uzasadniona także racjonalnością pracodawcy, który jeśli przewiduje z mocy prawa skutek uzależniony od określonego zdarzenia faktycznego, to w ten sposób wskazuje na tożsamość przyczyny i skutku, a tym samym na ich jedność czasową. Z tych przyczyn Sąd Najwyższy rozpoznający niniejszą skargę nie podzielił poglądu wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z 10 października 2003 r., I PK 528/02 (OSNP 2004 Nr 19, poz. 336), że wypłata przez pracodawcę odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po upływie uzgodnionego terminu nie musi być traktowana, jako niewykonanie tego obowiązku, prowadzące do ustania zakazu konkurencji, lecz może być oceniona, jako nienależyte jego wykonanie (opóźnienie lub zwłoka), powodujące sankcje przewidziane w art. 481 i art. 491 k.c. Wedle przedstawionej w nim koncepcji, spełnienie przez dłużnika (byłego pracodawcę) świadczenia z opóźnieniem, jeżeli wierzyciel (były pracownik) świadczenie to przyjął lub przed jego spełnieniem nie skorzystał z przysługujących mu uprawnień, powinno być zakwalifikowane, jako wykonanie (aczkolwiek nienależne) zobowiązania. Tymczasem, skoro zakaz konkurencji przestaje automatycznie obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, w przypadkach ściśle określonych w art. 101² § 2 k.p., to bez względu na zachowanie byłego pracownika, niedotrzymanie terminu, w jakim były pracodawca zobowiązał się wypłacać raty odszkodowania za powstrzymanie się od podejmowania przez byłego pracownika działalności konkurencyjnej, powoduje - z woli ustawodawcy - ustanie zakazu konkurencji. Brak jest w obowiązujących przepisach podstawy prawnej do wyprowadzenia wniosku, że jedną z okoliczności istnienia lub nieistnienia zakazu konkurencji jest zachowanie byłego pracownika, w szczególności przyjęcie przez niego wypłaconych z opóźnieniem miesięcznych rat odszkodowania (zob. głosę A. Świątkowskiego do

wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2003 r., I PK 528/02, PiP 2005 nr 3, s. 121). Podkreślenia też wymaga, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono już stanowisko, że opóźnienie wypłaty odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, stanowi "niewywiązanie się" z obowiązku wypłaty odszkodowania w rozumieniu art. 101² § 2 k.p. (zob. wyrok z 27 maja 2009 r., II PK 300/08, OSNP 2011 nr 1-2, poz. 9).

Interpretacja art. 101² § 2 k.p. prowadzi do jednego wniosku, a mianowicie, iż w przypadku "niewywiązania się" przez pracodawcę z obowiązku wypłaty odszkodowania (rozumianego jako niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku) pracownik z mocy ustawy przestaje być zobowiązany do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej (porównaj: Czerniak-Swędziol Justyna, Glosa do wyroku SN z 10 października 2003 r., I PK 528/02, publ. PiZS 2005/6/37).

Przekładając te uwagi na grunt niniejszej sprawy, uznać należy, że już w dniu 1 sierpnia 2020 r. (termin wypłaty pierwszej raty odszkodowania minął 31 lipca 2020 r.) zaistniał stan niewywiązania się strony powodowej z obowiązku wypłaty odszkodowania, co zwalniało pozwaną z zakazu konkurencji.

Brak jest w obowiązujących przepisach podstawy prawnej do wyprowadzenia wniosku, że jedną z okoliczności istnienia lub nieistnienia zakazu konkurencji jest zachowanie byłego pracownika, w szczególności przyjęcie przez niego wypłaconych z opóźnieniem miesięcznych rat odszkodowania (zob. glosę A. Świątkowskiego do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2003 r., I PK 528/02, PiP 2005 nr 3, s. 121).

Dlatego w ocenie sądu przyjęcie przez pozwaną kolejnych rat odszkodowania 31 sierpnia 2020 r., 30 września 2020 r. i 30 października 2020 r. nie powoduje reaktywacji obowiązku pozwanej zakazu konkurencji.

Pozwana w toku procesu zwróciła powódce wypłacone w okresie od 31 sierpnia do 30 października 2020 r. raty odszkodowania z tytułu powstrzymania się od zakazu konkurencji w kwocie 2.822,11 zł .

Obowiązkiem wynikającym z umowy o zakazie konkurencji (art. 101¹ i art. 101² k.p.) uchybia jedynie taka działalność pracownika, która jest przez niego rzeczywiście prowadzona, adresowana jest do tego samego kręgu odbiorców, choćby częściowo pokrywa się z działalnością pracodawcy i realnie zagraża jego interesom. Wszelkie ograniczenia zasady wolności w prowadzeniu działalności gospodarczej (podobnie jak ograniczenia zasady wolności wyboru pracy), dopuszczalne w świetle zapisu ustawowego ze względu na ważny interes publiczny, mają charakter wyjątku i muszą być rozważane ściśle, a nie w sposób rozszerzający. Dlatego nie można ich istnienia dorozumiewać, domniemywać bądź przyjmować np. w drodze analogii (vide: wyrok SN z 12 września 2008 r., I PK 27/08, OSNP 2010/3-4/34).

Definitywne pozbawienie prawa do tego odszkodowania jest usprawiedliwione tylko w razie ustalenia, że pracownik podjął konkurencyjne zatrudnienie (zob. wyrok SN - Izba Pracy z 22.11.2012 r. , I PK 159/12).

W niniejszej sprawie strona powodowa nie udowodniła by pozwana prowadziła działalność konkurencyjną przed dniem 1 sierpnia 2020 r., zaś samo ogłoszenie na niemieckich stronach internetowych o usługach kosmetycznych mających być świadczonych w lipcu 2020 r. w Niemczech, nie stanowi dla powódki działalności konkurencyjnej, bowiem nie wykazała, że prowadzi swoją działalność na rynku niemieckim.

Samo planowanie działalności, kupno materiałów budowlanych do gabinetu, aktywność na portalach społecznościowych, opracowanie cennika i logo zdaniem sądu, nie jest „prowadzeniem działalności konkurencyjnej polegającej na świadczeniu usług kosmetycznych i kosmetologicznych, w własnym imieniu” jak to określiły strony w § 1 umowy o zakazie konkurencji.

Pozwana zgłosiła do (...), 21 października 2020 r. jako datę rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej. Zaś remont lokalu pozwanej został podjęty w sierpniu 2020 r. , czyli po ustaniu zakazu konkurencji. Sam lokal usługowy został wydany powódce 4.11.2020 r., co potwierdza umowa najmu.

Również zeznania zawnioskowanych przez powódkę świadków K. S. (2) i P. T. (2), znajdujące potwierdzenie w zeznaniach pozwanej wskazują, iż pozwana rzeczywiście podjęła działalność konkurencyjną od listopada 2020 r.

Mając na uwadze powyższe argumenty sąd oddalił powództwo w całości.

O kosztach procesu sąd orzekł na mocy przepisu art. 100 k.p.c., biorąc pod uwagę fakt, że pozwana w toku procesu zwróciła powódce wypłacone jej odszkodowanie w okresie od 31 sierpnia do 30 października 2020 r. , co skutkuje, iż w tej części przegrywa powództwo.

(-) Sędzia Marek Osowicki