

Sygn. akt IV P 11/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2018 roku

Sąd Okręgowy w Częstochowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Robert Grygiel

Protokolant starszy sekretarz sądowy Karina Zbroińska

po rozpoznaniu w dniu 21 marca 2018 roku w C. na rozprawie

sprawy z powództwa K. A.

przeciwko Zarządowi (...) w B.

o odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania umowy o zakazie konkurencji

1. zasądza od pozwanego Zarządu (...) w B. na rzecz powoda K. A. kwotę 119269,44 zł (sto dziewiętnaście tysięcy dwieście sześćdziesiąt dziewięć złotych czterdzieści cztery grosze) z odsetkami za czas opóźnienia od dnia 13 kwietnia 2017 roku tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy;
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
3. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 10014 zł (dziesięć tysięcy czternaście złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 11/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3 lipca 2017 roku powód K. A. wniósł

o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego Zarządu (...)

w B. kwoty 119.269,44 zł tytułem odszkodowania za okres obowiązywania zakazu konkurencji, z ustawowymi odsetkami od dnia 31 marca 2017 roku do dnia zapłaty. Nadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu według nom przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że z dniem 10 marca 2017 roku uległa rozwiązaniu umowa o pracę łącząca go z pozwanym, zaś na podstawie umowy

o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia z dnia 26 czerwca 2013 roku, pozwany pracodawca zobowiązany jest do zapłaty na jego rzecz przez okres 3 lat comiesięcznego odszkodowania w wysokości 50% wynagrodzenia uzyskanego w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających rozwiązanie umowy o pracę. Oświadczeniem z dnia 30 marca 2017 roku, działający w imieniu pracodawcy Burmistrz Gminy B. odmówił mu wypłaty odszkodowania, powołując się na brak na umowie o zakazie konkurencji kontrasygnaty Skarbnika Gminy. Zdaniem powoda stanowisko pozwanego jest błędne, ponieważ zawarta przez gminną jednostkę budżetową umowa o zakazie konkurencji, jako czynność z zakresu prawa pracy, nie wymagała kontrasygnaty Skarbnika Gminy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o jego oddalenie w całości oraz

o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany wskazał, że umowa o zakazie konkurencji z dnia 26 czerwca 2013 roku została zawarta przez ówczesnego Burmistrza Gminy B. A. U. bez kontrasygnaty Skarbnika Gminy, a zatem jest umową bezskuteczną. Zgodnie z art. 46 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym, jeżeli czynność prawna może spowodować powstanie zobowiązań pieniężnych, do jej skuteczności potrzebna jest kontrasygnata Skarbnika Gminy (głównego księgowego budżetu) lub osoby przez niego upoważnionej. Skuteczność czynności prawnych mogących spowodować powstanie zobowiązań pieniężnych zależy od kontrasygnaty Skarbnika Gminy (głównego księgowego budżetu) lub osoby przez niego upoważnionej (art. 46 ust. 3). Kontrasygnata stanowi potwierdzenie (gwarancję), że gmina dysponuje środkami finansowymi potrzebnymi do wykonania zaciągniętego zobowiązania. Oznacza także akceptację Skarbnika Gminy (głównego księgowego budżetu) co do legalności dokonywanych czynności.

W dalszej kolejności pozwany wskazał, że zawarta z powodem umowa o zakazie konkurencji jest w całości umową bezprzedmiotową. Zgodnie z art. 1012 § 1 k.p., przepis art. 1011 § 1 k.p. stosuje się odpowiednio gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W § 1 ust. 1 umowy o zakazie konkurencji wskazano, że powód zobowiązany jest do niepodejmowania działalności konkurencyjnej względem pracodawcy w dziedzinie zarządzania nieruchomościami na terenie Gminy oraz prowadzenia działalności w zakresie odbioru odpadów na terenie Gminy. Zdaniem pozwanego powód nie miał dostępu do informacji, które należałoby chronić poprzez zawarcie umowy o zakazie konkurencji, a których ujawnienia miałyby ewentualnie narazić pracodawcę na szkodę.

Nadto pozwany podniósł, że do powoda stosowano w zakresie jego zatrudnienia ustawę szczególną, tj. ustawę z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych. Art. 43 tej ustawy odsyła do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu pracy w przypadkach nieuregulowanych w w/w ustawie, co oznacza, że przepisy te należy stosować z uwzględnieniem różnic wynikających z natury

i charakteru zatrudnienia samorządowego. W konsekwencji, zdaniem pozwanego, nie sposób jest przyjąć, że w każdym wypadku do pracownika samorządowego, którego status reguluje ustawa szczególna, stosować można w sposób niczym nieograniczony przepisy Kodeksu pracy. Mając na uwadze powyższe pozwany podnosił, że umowa o zakazie konkurencji jest umową z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego. Z prawem pracy łączy ją względy formalne – jest uregulowana w Kodeksie pracy, zaś o odszkodowaniu dla byłego pracownika orzeka sąd pracy oraz względy materialne – jest ona zawierana przez pracodawcę z pracownikiem, a jej przedmiotem jest zakaz konkurencji z uwagi na szczególnie ważne informacje, które pracownik uzyskał w czasie trwania stosunku pracy. Z kolei elementów cywilnoprawnych można dopatrzeć się w tym, że umowa ta dotyczy obowiązków stron już po ustaniu stosunku pracy, a także ponoszeniu przez byłego pracownika odpowiedzialności według Kodeksu cywilnego. Także przedawnienie roszczeń wynikających z takiej umowy podlega regulacji prawa cywilnego, gdyż art. 291 § 21 k.p. pomija odpowiedzialność z tego tytułu. W tym kontekście pozwany zauważył, że w przypadku umów o pracę środki w budżecie jednostki samorządu terytorialnego są odpowiednio zabezpieczane z przeznaczeniem na wypłatę wynagrodzeń za pracę. Budżet ten jednak nie przewiduje i nie przewidywał dodatkowych środków z przeznaczeniem na zabezpieczenie ewentualnych roszczeń mogących powstać po stronie powoda w związku z zawartą umową o zakazie konkurencji z uwagi przede wszystkim na to, że umów takich w praktyce nie zawiera się z pracownikami samorządowymi. Umowy takie zawierane są głównie w sektorze prywatnym, ewentualnie w spółkach komunalnych. W tej sytuacji oraz z uwagi na mieszany charakter umowy o zakazie konkurencji, skuteczne zawarcie z powodem takiej umowy wymagało w ocenie strony pozwanej kontrasygnaty Skarbnika Gminy, który potwierdziłby możliwość wypłaty odszkodowania przewidzianego w umowie z dnia 26 czerwca 2013 roku. Nadto Skarbnik w oparciu o przepis art. 46 ust. 4 ustawy o samorządzie gminnym mógłby odmówić udzielenia kontrasygnaty, jeżeli doszedłby do przekonania, że Gminy nie stać na zawarcie tej umowy.

Dodatkowo pozwany zarzucił, że zawarta z powodem umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy narusza zasady współżycia społecznego i stanowi nadużycie prawa. Zdaniem pozwanego sporna umowa jest dla niego w całości niekorzystna. Przede wszystkim w ogóle nie przewidziano w niej możliwości rozwiązania jej w przypadku rozwiązania z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 i 53 k.p. Ponadto z zasad doświadczenia życiowego i praktyki wynika, że w jednostkach samorządu terytorialnego nie zawiera się umów o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, ponieważ są one finansowane ze środków publicznych. Wątpliwości budzi również zakres przedmiotowy spornej umowy, z którego wynika, że zakaz obejmuje tylko i wyłącznie obszar Gminy B., co daje podstawy do podejmowania przez powoda działalności konkurencyjnej na terenie innych gmin, np. ościennych. Ustanowienie zaś zakazu konkurencji tylko i wyłącznie na terenie Gminy B. w żaden faktyczny sposób nie zabezpiecza jej interesów, ponieważ powód może swobodnie podejmować działalność na terenie innych gmin, a zatem działać w opozycji i na szkodę Gminy B.. W świetle powyższego w ocenie strony pozwanej wątpliwe jest, aby zawarta umowa o zakazie konkurencji miała chronić interesy Gminy, a już nawet tylko powierzchowna jej wykładnia pozwala jednoznacznie stwierdzić, że miała ona chronić tylko i wyłącznie interesy powoda i zabezpieczać go przed zwolnieniem z pracy bez względu na podstawę tegoż zwolnienia. Nadto zadaniem pozwanego powód nie posiada kwalifikacji, które po ustaniu stosunku pracy niejako należałoby ochraniać przez okres 3 lat i uiszczać za to na jego rzecz bardzo wysokie odszkodowanie, które znacznie naruszy budżet Gminy B.. Co więcej nikt poza powodem nie ma zawartej takiej umowy, jak również umowy takie nie były nigdy wcześniej zawierane. Powyższe przemawia za uznaniem, że zawarta z powodem umowa narusza w sposób istotny zasady współżycia społecznego, co uzasadnia oddalenie powództwa w całości.

Pozwany podniósł także, że dochodzona przez powoda kwota 119.269,44 zł jest mu nienależna i została wyliczona w sposób nieprawidłowy. W § 3 ust. 1 umowy o zakazie konkurencji wyraźnie wskazano, że odszkodowanie ma być wypłacane co miesiąc od momentu ustania stosunku pracy. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powód odebrał w dniu 10 marca 2017 roku, a zatem ewentualnie mógłby dochodzić odszkodowania za okres od marca do czerwca 2017 roku, tj. za 4 miesiące, co daje kwotę 13.252,16 zł. Nadto powód nie wezwał go do wypłaty całej kwoty objętej pozwem, a tylko miesięcznego odszkodowania, a zatem brak jest podstaw do uznania, że roszczenie którego się domaga jest w całości wymagalne.

Dodatkowo pozwany wskazał, że obecnie Zarząd (...) w B. jest jednostką likwidowaną z uwagi na jej nierentowność. Z uwagi na złe gospodarowanie mieniem jednostki oraz z uwagi na jej złe zarządzanie przez powoda, co stało się podstawą rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., doszło do konieczności przeniesienia zadań związanych z gospodarką śmieciową do struktury Urzędu Miejskiego w B..

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

Zgodnie ze statutem Zarządu (...) w B., stanowiącym złącznik do Uchwały nr (...) Rady Miejskiej w B. z dnia 27 czerwca 2016 roku, Zarząd (...) w B. działa na podstawie ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym, ustawy z dnia 20 grudnia 1996 roku o gospodarce komunalnej, ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 roku o finansach publicznych, ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 roku o gospodarce nieruchomościami, rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 7 grudnia 2010 roku

w sprawie sposobu prowadzenia gospodarki finansowej jednostek budżetowych

i samorządowych zakładów budżetowych, uchwały nr (...) Rady Miejskiej

w B. z dnia 22 lutego 2006 roku w sprawie utworzenia jednostki budżetowej pod nazwą: „Zarząd (...) w B.” oraz niniejszego statutu

(§ 1.1). Zgodnie z § 2 Statutu, Zarząd (...) jest jednostką budżetową w rozumieniu ustawy o finansach publicznych. W myśl § 5.1 Statutu Zarząd (...) w B. kieruje kierownik, który ponosi jednoosobową odpowiedzialność za jego funkcjonowanie. Kierownika (...) zatrudnia i zwalnia na podstawie umowy o pracę Burmistrz B., który wykonuje wobec niego czynności z zakresu prawa pracy. W szczególności Burmistrz ustala

w granicach przewidzianych prawem wynagrodzenie i szczegółowy zakres czynności oraz obowiązków kierownika (...) (§ 5.2). (...) jest pracodawcą w rozumieniu przepisów prawa pracy, a kieruje nim kierownik (§ 6.1). Zgodnie z § 9.1 Statutu, (...) prowadzi gospodarkę finansową i rozlicza się na zasadach przewidzianych dla jednostek budżetowych.

Analogiczne postanowienia zawierał Statut pozwanego z dnia 24 października 2012 roku.

(v. aktualny Statut pozwanego k. 35-38 oraz Statut z 2012 roku k. 67-69)

W dniu 10 marca 2003 roku K. A. został zatrudniony

w Zakładzie (...) w B. (obecnie Zarząd (...) w B.) na stanowisku dyrektora Zakładu, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 15 stycznia 2008 roku strony stosunku pracy zawarły umowę o ustalenie ryczałtu i zwrocie kosztów za używanie pojazdu prywatnego do celów służbowych. Umowa ta nie została kontrasygnowana przez Skarbnika Gminy. Podobnie nie zawierały kontrasygnaty Skarbnika pisma Burmistrza B. przyznające powodowi nagrody pieniężne (z dnia 3 grudnia 2004 roku, 15 grudnia 2005 roku, 30 listopada 2010 roku, 22 marca 2011 roku, 19 grudnia 2011 roku, 16 stycznia 2013 roku, 16 grudnia 2013 roku, 30 lipca 2014 roku i 19 listopada 2014 roku), oraz kolejne umowy o ustalenie ryczałtu i zwrocie kosztów za używanie pojazdu prywatnego do celów służbowych (z dnia 2 stycznia 2009 roku, 1 kwietnia 2011 roku, 31 grudnia 2015 roku i 30 grudnia 2016 roku).

Wyjątek od powyższego stanowią jedynie umowy o ustalenie ryczałtu i zwrocie kosztów za używanie pojazdu prywatnego do celów służbowych zawierane przed 2006 rokiem, tj. umowy z dnia 2 stycznia 2004 roku, 4 stycznia 2005 roku oraz

3 stycznia 2006 roku, które obok podpisów stron zawierają również podpisy Skarbnika Gminy.

W trakcie zatrudnienia powód ukończył cały szereg szkoleń i kursów oraz uczestniczył wielu w konferencjach i seminariach z zakresu gospodarki i zarządzania nieruchomościami, zaś w dniu 4 lipca 2005 roku uzyskał licencję zawodową zarządcy nieruchomości nr (...), uprawniającą go do wykonywania działalności zawodowej w zakresie zarządzania nieruchomościami.

Pismem z dnia 2 marca 2017 roku, doręczonym K. A. w dniu 10 marca 2017 roku, Burmistrz B. rozwiązał z powodem stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

W okresie ostatnich 12 miesięcy kalendarzowych bezpośrednio poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy, wynagrodzenie powoda ograniczone do jego 50% wysokości wynosiło przeciętnie 3.403,23 zł brutto.

(v. kserokopie dokumentów z akt osobowych powoda k. 107 oraz załączniki do akt sprawy, wyliczenie hipotetycznej wysokości jednomiesięcznego odszkodowania zgodnie z treścią § 3 ust. 1 umowy o zakazie konkurencji k. 43)

W dniu 26 czerwca 2013 roku Zarząd (...) w B.

z siedzibą w B., reprezentowany przez Burmistrza B. A. U. (pracodawca) zawarł z K. A. (pracownikiem) umowę o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Z inicjatywą zawarcia tej umowy wystąpił pracodawca, uznając że powód posiada szczególnie istotne dla niego kwalifikacje zawodowe oraz wiedzę, którą po ustaniu zatrudnienia mógłby wykorzystywać przeciwko Gminie B. lub w kontaktach z Gminą B., co byłoby dla niej niekorzystne. Nadto pracodawca miał na uwadze, że powód odbył na jego koszt wiele szkoleń i kursów, więc tym bardziej zależało mu na utrzymaniu łączącego strony stosunku pracy.

Zgodnie z § 1 ust. 1 umowy, pracownik zobowiązał się do niepodejmowania działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz nie świadczenia pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność w dziedzinie zarządzania nieruchomościami na terenie Gminy B. oraz prowadzenia działalności w zakresie odbioru opadów na terenie Gminy B.. Okres zakazu konkurencji ustalono na 3 lata od dnia zakończenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (§ 2 ust. 1). Zgodnie z § 3 ust. 1 umowy, przez

czas trwania ograniczenia, o którym mowa w § 2 ust. 1, pracodawca zobowiązał się do wypłacania pracownikowi comiesięcznego odszkodowania w wysokości 50% wynagrodzenia miesięcznego uzyskanego przez pracownika w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieoznaczony. W przypadku naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji niniejsza umowa ulega rozwiązaniu, a pracownik traci prawo do odszkodowania

o którym mowa w ust. 1. Odszkodowanie pobrane przez pracownika wcześniej musi zostać zwrócone pracodawcy w terminie 30 dni od daty wezwania (ust. 2).

W przypadku, gdy pracodawca nie wywiązuje się ze zobowiązania zapłaty odszkodowania, umowa ulega rozwiązaniu, pracownik zaś ma prawo do jednorazowego odszkodowania w wysokości należnej do końca trwania zakazu konkurencji (ust. 3). W myśl § 4 umowy, poza przypadkami określonymi w § 3 ust. 2

i 3 umowa niniejsza może ulec wcześniejszemu rozwiązaniu w drodze porozumienia stron.

Powyższa umowa nie została kontrasygnowana przez Skarbnika Gminy B., a sporządzona została w trzech egzemplarzach, z których jeden otrzymał powód,

a dwa pozostałe umieszczono w jego aktach osobowych prowadzonych w urzędzie Gminy B. i w zakładzie pracy, tj. Zarządzie (...)

w B..

(v. umowa z dnia 26 czerwca 2013 roku k. 7-9, wyjaśnienia powoda – elektroniczny protokół rozprawy z dnia 21 marca 2018 roku, zeznania świadka A. U. – elektroniczny protokół rozprawy z dnia 21 marca 2018 roku)

Za wyjątkiem spornej umowy z dnia 26 czerwca 2013 roku w Gminie B. nie były zawierane z pracownikami samorządowymi i z pracownikami jednostek budżetowych gminy umowy o zakazie konkurencji – okoliczność niesporna.

Pismem datowanym na dzień 30 marca 2017 roku pozwany oświadczył powodowi, że z uwagi na stwierdzenie braku kontrasygnaty Skarbnika Gminy B. dla zobowiązań pieniężnych jakie mogły powstać w związku z zawarciem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia z dnia 26 czerwca 2013 roku, odmawia wypłaty odszkodowania przewidzianego w tej umowie. Dodatkowo pozwany poinformował powoda, że w związku z bezskutecznością w/w umowy

i niewystąpieniem skutku prawnego czynności, nie jest on zobowiązany do wykonywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a pracodawca nie jest zobowiązany do wypłaty na jego rzecz odszkodowania wynikającego z umowy.

Pismem datowanym na dzień 11 kwietnia 2017 roku (brak danych co do daty jego doręczenia pozwanemu), K. A. wezwał Gminę B. – Zarząd (...) w B. do zapłaty na jego rzecz kwoty 3.313,04 zł brutto tytułem odszkodowania na podstawie umowy z dnia 26 czerwca 2013 roku

o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, wskazując że kwota ta dotyczy pierwszej części odszkodowania za pierwszy miesiąc przestrzegania zakazu konkurencji, przyjmując że miesiąc ten liczy się od dnia rozwiązania umowy o pracę, tj. od dnia 10 marca 2017 roku. Równocześnie powód wskazał, że w jego ocenie oświadczenie Burmistrza B. z dnia 30 marca 2017 roku nie ma wpływu na skuteczność umowy z dnia 26 czerwca 2013 roku i umowa ta nadal wiąże strony.

Pismem datowanym na dzień 13 kwietnia 2017 roku Burmistrz B. poinformował powoda, że podtrzymuje w całości stanowisko zawarte w oświadczeniu z dnia 30 marca 2017 roku.

(v. pisma stron k. 10-12)

Postanowieniem z dnia 26 maja 2017 roku, PR 1 Ds. 553/2017 Prokurator Prokuratury Rejonowej w Częstochowie odmówił wszczęcia śledztwa w sprawie podejrzenia przekroczenia uprawnień przez byłą Burmistrz B. A. U. poprzez zawarcie w dniu 26 czerwca 2013 roku z kierownikiem Zakładu Zarządu (...) w B. umowy o zakazie konkurencji po

ustaniu zatrudnienia, działając tym samym na szkodę Gminy B., tj. o czyn z art. 231 § 1 k.k. na podstawie art. 17 § 1 pkt 2 k.p.k. wobec braku znamion czynu zabronionego.

Gmina B. zaskarżyła powyższe postanowienie zażaleniem, po rozpoznaniu którego Sąd Rejonowy w Częstochowie postanowieniem z dnia 20 października 2017 roku, III Kp 344/17 utrzymał w mocy zaskarżone postanowienie.

(v. postanowienie z dnia 20 października 2017 roku k. 86)

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Powództwo K. A. zasługuje na uwzględnienie.

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 (zakaz konkurencji).

Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym (§ 2).

W myśl art. 1012 § 1 k.p., przepis art. 1011 § 1 k.p. stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji 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, 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 (§ 2).

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 (§ 3).

W niniejszej sprawie niesporne jest, że w dniu 26 czerwca 2013 roku strony zawarły umowę o umowę o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, na mocy której powód przez okres 36 miesięcy był zobowiązany do niepodejmowania działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz nie świadczenia pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność w dziedzinie zarządzania nieruchomościami na terenie Gminy B. oraz prowadzenia działalności w zakresie odbioru opadów na terenie Gminy B., zaś pozwany zobowiązywał się wypłacać mu za to comiesięczne odszkodowanie w kwocie odpowiadającej 50% wynagrodzenia miesięcznego uzyskanego przez pracownika w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieoznaczony. Jednocześnie w § 3 ust. 3 umowy zastrzeżono, że

w sytuacji gdy pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku zapłaty odszkodowania, umowa ulega rozwiązaniu, a pracownik ma prawo do jednorazowego odszkodowania w wysokości należnej do końca trwania zakazu konkurencji.

Na wstępie należy zauważyć, że wbrew stanowisku wyrażonemu przez pozwanego w odpowiedzi na pozew, nie był on całkowicie pozbawiony możliwości jednostronnego rozwiązania zawartej z powodem umowy o zakazie konkurencji przed rozwiązaniem z K. A. umowy o pracę.

Owszem, zgodnie z ugruntowanym w doktrynie i orzecznictwie poglądem niedopuszczalne jest jednostronne rozwiązanie przez pracodawcę umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia kiedy już umowa ta winna być

realizowana, tj. po rozwiązaniu stosunku pracy łączącego strony, o ile nie przewidziały one takiej możliwości w treści umowy o zakazie konkurencji (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2002 roku, I PKN 6/01, OSNP 2004/5/84 oraz z dnia 22 czerwca 2012 roku, I PK 237/11, LEX nr 1229951). Niemniej zdaniem Sądu Okręgowego zakazu tego nie można rozciągać również na okres, w którym strony nadal łączy stosunek pracy, a więc okres, w którym postanowienia umowy nie zaczęły być jeszcze realizowane. Specyfika umów zawieranych na przyszłość sprawia, że w okresie od ich zawarcia do momentu rozpoczęcia ich realizacji, które może oddzielać nawet wiele lat, istotnym zmianom mogą ulegać uwarunkowania gospodarczo-ekonomiczne, w których doszło do zawarcia umowy. Tym samym informacje, które przy zawieraniu umowy o zakazie konkurencji były dla pracodawcy szczególnie ważne i których ujawnienie mogłoby go narazić na szkodę, na skutek upływu czasu i zajścia określonych zdarzeń straciły swoją doniosłość i obecnie ich ochrona jest bezprzedmiotowa. Zdaniem Sądu nie można w takiej sytuacji całkowicie pozbawić pracodawcy możliwości odstąpienia od wcześniej zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, albowiem stanowiłoby to nadmierne ograniczenie zasady swobody zawierania i rozwiązywania umów.

Ponieważ pozwany do momentu rozwiązania z powodem stosunku pracy z powyższej możliwości nie skorzystał, mimo że miał świadomość co do istnienia oraz treści umowy z dnia 26 czerwca 2013 roku, a wręcz stała się ona jedną z przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę, to umowę tą należy obecnie uznać za ważną i skuteczną.

W ocenie Sądu Okręgowego dla ważności spornej umowy nie była przy tym w żadnym momencie konieczna kontrasygnata Skarbnika Gminy.

W myśl art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz. U. z 2016 roku, poz. 902 ze zm.), przepisy ustawy stosuje się do pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, jednostkach pomocniczych gmin, gminnych jednostkach budżetowych i samorządowych zakładach budżetowych.

Zgodnie z kolei z art. 7 pkt 1 w/w ustawy, czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za jednostki, o których mowa w art. 2, z zastrzeżeniem art. 8 ust. 2, art. 9 ust. 2 i 3 oraz art. 10 ust. 2 i 3, wykonują wójt (burmistrz, prezydent miasta) – wobec zastępcy wójta (burmistrza, prezydenta miasta), sekretarza gminy, skarbnika gminy oraz kierowników gminnych jednostek organizacyjnych.

W myśl art. 26 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (tekst jednolity Dz. U. z 2017 roku, poz. 1875 ze zm.), organem wykonawczym gminy jest wójt.

Burmistrz jest organem wykonawczym w gminie, w której siedziba władz znajduje się w mieście położonym na terytorium tej gminy (ust. 3).

W miastach powyżej 100 000 mieszkańców organem wykonawczym jest prezydent miasta. Dotyczy to również miast, w których do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy prezydent miasta był organem wykonawczo-zarządzającym (ust. 4).

W myśl art. 33 ust. 1 ustawy, wójt wykonuje zadania przy pomocy urzędu gminy.

Kierownikiem urzędu jest wójt (ust. 3).

Kierownik urzędu wykonuje uprawnienia zwierzchnika służbowego w stosunku do pracowników urzędu oraz kierowników gminnych jednostek organizacyjnych (ust. 5).

Zgodnie z art. 46 ust. 1 ustawy, oświadczenie woli w imieniu gminy w zakresie zarządu mieniem składa jednoosobowo wójt albo działający na podstawie jego upoważnienia zastępca wójta samodzielnie albo wraz z inną upoważnioną przez wójta osobą.

Jeżeli czynność prawna może spowodować powstanie zobowiązań pieniężnych, do jej skuteczności potrzebna jest kontrasygnata skarbnika gminy (głównego księgowego budżetu) lub osoby przez niego upoważnionej (ust. 3).

W niniejszej sprawie niesporne jest, że pozwany Zarząd (...) w B. jest nie tylko gminną jednostką budżetową w rozumieniu ustawy o finansach publicznych, ale dodatkowo na mocy art. 3 k.p. pracodawcą dla zatrudnianych w nim osób, w tym powoda.

W konsekwencji zawierając z powodem umowę o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, Burmistrz B. działał względem K. A. nie jako organ wykonawczy gminy, ale jako pracodawca – co wprost wynika z treści przepisu art. 7 pkt 1 w zw. z art. 2 pkt 3 oraz art. 33 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych (kierownik gminnej jednostki budżetowej nie może zawrzeć umowy o pracę i dokonywać innych czynności z zakresu prawa pracy sam ze sobą).

Tym samym wszystkie zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powoda nie są zobowiązaniami Gminy B., dla skutecznego zaciągania których rzeczywiście konieczna byłaby kontrasygnata Skarbnika Gminy (art. 46 ust. 3 ustawy o samorządzie gminnym), ale zobowiązaniami Zarządu (...) – jako jednostki budżetowej gminy, która z punktu widzenia przepisów prawa pracy jest odrębnym podmiotem. Oczywiście w ostatecznym rozrachunku zobowiązania Zarządu (...) w B. zostaną sfinansowane ze środków Gminy B., niemniej nie niweczy to w żaden sposób odrębności tych jednostek na gruncie przepisów prawa pracy. Powyższe potwierdza fakt, że żadne z umów o pracę zawieranych przez Zarząd (...) w B. nie były dotychczas kontrasygnowane przez Skarbnika Gminy, podobnie jak nie były przez niego kontrasygnowane (z trzema wyjątkami) zawierane z powodem umowy o ustalenie ryczałtu i zwrocie kosztów za używanie pojazdu prywatnego do celów służbowych, pisma ustalające wysokość jego wynagrodzenia za pracę oraz pisma przyznające powodowi różnego rodzaju nagrody finansowe. Z praktyki Sądu Okręgowego wynika zresztą, że taka praktyka nie jest stosowana również w przypadku pracowników zatrudnianych przez inne samorządowe zakłady i jednostki budżetowe.

Mając na uwadze powyższe za bezzasadny należy uznać zarzut pozwanego, że sporna umowa z dnia 26 czerwca 2013 roku jest nieważna z uwagi na brak na niej kontrasygnaty Skarbnika Gminy.

Odrębną od kwestii ważności powyższej umowy jest kwestia celowości jej zawarcia. W tym zakresie suwerenną decyzję podejmuje jednak pracodawca – w niniejszej sprawie działający za niego Burmistrz B., a sąd pracy nie ma możliwości jej podważenia tylko dlatego, że uważa że zawarcie takiej umowy było nieuzasadnione z ekonomicznego punktu widzenia. To pracodawca powoda ponosi odpowiedzialność za swoje działania, w tym wypadku specyficzną odpowiedzialność polityczną, albowiem podejmowanie nietrafnych decyzji dotyczących wydatkowania środków budżetowych gminy (środków publicznych) może skutkować brakiem wyboru na kolejną kadencję. Podobnie sama li tylko okoliczność, że następcy A. U. na stanowisku Burmistrza B. inaczej niż ona oceniają celowość zawarcia z powodem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, także nie stanowi podstawy do sądowego stwierdzenia jej nieważności. Jak już powyżej wyjaśniono, jeśli kolejny Burmistrz B. nie widział sensu zawarcia takiej umowy, to mógł ją w odpowiednim momencie rozwiązać. Jeśli w swoim czasie Burmistrz B. A. U. uznała, że kwalifikacje zawodowe i umiejętności powoda, a także zakres informacji, do jakich miał dostęp pełniąc funkcję kierownika Zarządu (...) w B., uzasadniały zawarcie z nim umowy o zakazie konkurencji na czas po ustaniu zatrudnienia, to Sąd nie może jej decyzji obecnie unieważnić, inaczej oceniając te okoliczności, szczególnie gdy pozwany we własnym zakresie nie zdecydował się rozwiązać tej umowy przed rozwiązaniem z powodem stosunku pracy. Podobnie nie można podważać umowy o zakazie konkurencji tylko dlatego, że obecnie pozwany uważa, że nie zabezpieczała ona właściwie jego interesów. Ówczesna Burmistrz B. A. U. uznała, że taki a nie inny zakres zakazu konkurencji w sposób właściwy zabezpiecza interesy Gminy B.. Jednocześnie jej następcą na tym stanowisku zakresu tego nie zmienił, wobec czego podnoszenie powyższej okoliczności dopiero

po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem, gdy zaktualizował się obowiązek wypłaty umówionego odszkodowania, należy uznać za nieskuteczne i zmierzające wyłącznie do bezzasadnego uchylecia się od obowiązku wywiązania się z zawartej przed laty umowy.

Za całkowicie bezzasadny należy również uznać zarzut pozwanego, że dochodzona przez powoda kwota 119.269,44 zł jest mu nienależna i została wyliczona w sposób nieprawidłowy. W § 3 ust. 1 umowy o zakazie konkurencji wyraźnie wskazano, że odszkodowanie ma być wypłacane co miesiąc od momentu ustania stosunku pracy. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powód odebrał w dniu 10 marca 2017 roku, a zatem ewentualnie mógłby dochodzić odszkodowania za okres od marca do czerwca 2017 roku, tj. za 4 miesiące, co daje kwotę 13.252,16 zł.

W niniejszej sprawie niesporne jest, że pomimo wyraźnego żądania powoda pozwany nie wypłacił mu odszkodowania za pierwszy miesiąc obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Tym samym ziścił się warunek określony w § 3 ust. 3 umowy z dnia 26 czerwca 2013 roku, zgodnie z którym w przypadku, gdy pracodawca nie wywiązuje się ze zobowiązania zapłaty odszkodowania, umowa ulega rozwiązaniu, pracownik zaś ma prawo do jednorazowego odszkodowania

w wysokości należnej do końca trwania zakazu konkurencji. W konsekwencji na skutek własnego działania pozwany stał się automatycznie (z mocy postanowień spornej umowy) zobowiązany do jednorazowej wypłaty powodowi całości umówionego odszkodowania.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd Okręgowy w głównej mierze oparł się na zgromadzonych w sprawie dokumentach, których wiarygodność i autentyczność nie została przez żadną ze stron skutecznie podważona oraz zeznaniach świadka A. U. i wyjaśnieniach powoda. Powyższe dowody wzajemnie się uzupełniają i potwierdzają, łącznie stanowiąc spójną i logiczną całość. Jednocześnie w aktach sprawy brak jest dowodów świadczących przeciwnie, w szczególności mogących wskazywać, że sporna umowa z dnia 26 czerwca 2013 roku nie została zawarta

w dacie w niej wskazanej. Sam fakt, że świadkowie E. W. i S. B. przed rozwiązaniem stosunku pracy z powodem nie wiedzieli o zawartej

z nim umowie, nie oznacza, że umowy takiej nie było, albowiem z racji zajmowanych stanowisk osoby te nie musiały o tej umowie wiedzieć. Z kolei świadek D. W. zeznał jedynie, że nie pamięta, czy przeglądając akta osobowe powoda po objęciu stanowiska sekretarza gminy widział w nich taką umowę, co nie jest równoznaczne z tym, że umowy tej wówczas w tych aktach nie było. Świadek

w 2015 roku, co sam przynajmniej, jedynie pobieżnie przeglądał akta osobowe wszystkich kierowników gminnych jednostek organizacyjnych, stąd też na pewne dokumenty mógł po prostu nie zwrócić uwagi.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, roszczenie powoda co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie niesporne jest, że w okresie ostatnich 12 miesięcy kalendarzowych bezpośrednio poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy, wynagrodzenie powoda wynosiło przeciętnie 3.403,23 zł brutto. W konsekwencji zgodnie z postanowieniami spornej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, powód był uprawniony do otrzymania odszkodowania w łącznej kwocie 122.516,28 zł.

Ponieważ jednak w pozwie K. A. zażądał odszkodowania w kwocie 119.269,44 zł, zaś zgodnie z art. 321 § 1 k.p.c., sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie, należało na jego rzecz zasądzić w/w kwotę.

Zgodnie z art. 481 § 1 k.c., jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Jak wynika z akt sprawy, powód wezwał pozwanego do zapłaty należnego mu z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia odszkodowania pismem datowanym na dzień 11 kwietnia 2017 roku, jednakże w aktach sprawy brak jest jakiegokolwiek dowodu, w jakiej dacie pismo to zostało

doręczone zobowiązaniem. Jednocześnie niesporne jest, że pismem datowanym na dzień 13 kwietnia 2017 roku Burmistrz B. poinformował powoda, że podtrzymuje w całości stanowisko zawarte w oświadczeniu z dnia 30 marca 2017 roku (odmawia wypłaty odszkodowania). W konsekwencji nie ulega wątpliwości, że co najmniej na dzień 13 kwietnia 2017 roku pozwany miał świadomość żądania powoda i mógł je dobrowolnie zaspokoić, a ponieważ tego nie uczynił, to od tego dnia pozostawał w zwłoce z zapłatą i od tego też dnia należą się powodowi odsetki za opóźnienie w zapłacie.

W pozostałym zakresie, tj. co do okresu od 31 marca do 12 kwietnia 2017 roku roszczenie powoda o odsetki nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem nie wykazał on, aby pozwany już w tym czasie pozostawał w zwłoce z wypłatą mu odszkodowania.

O kosztach orzeczono na mocy art. 98 § 1, 3 i 4 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 6 i § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia ministra sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz. U. z 2018 roku, poz. 265). Na zasądzoną na rzecz powoda kwotę 10.014,00 zł składa się zwrot uiszczonych przez niego opłat od pozwu w kwocie 5.964,00 zł oraz zwrot kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 4.050,00 zł, obliczonej według stawki minimalnej określonej przywołanymi powyżej przepisami przepisów.