

Sygn. akt VI P 681/11

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 marca 2014 roku.

**Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska-Mozolewska

Protokolant: stażysta Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 06 marca 2014 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa: M. P.

przeciwko: (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki M. P. na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 2.700,00 złotych (dwa tysiące siedemset 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. Akt VI P681/11

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 2 listopada 2011 roku przeciwko (...) sp. z o.o. powódka M. P. wносиła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 51 790 wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za czas obowiązywania umowy o zakazie konkurencji (k.1-23).

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew z dnia 28 marca wniosła o oddalenie powództwa w całości z zasądzeniem kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przypisanych (k.56-81). Pozwana podnosiła, iż strony przewidziały prawo odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia.

**Sąd ustalił i zważył, co następuje:**

Powódka M. P. była zatrudniona w pozwanej spółce (...) sp. z o.o. w okresie od dnia 24 lipca 2003 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku księgowej. Za wykonywaną pracę powódce przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 7.398, 51 złotych.

bezsporne, a nadto: umowa o pracę z dnia 24.07.2003 r k. 7-10; aneks do umowy o pracę z dnia 01.07.2010 k. 11;

W dniu 24 lipca 2003 r. strony zawarły także umowę o zakazie konkurencji zgodnie, z którą powódka zobowiązała się, że w trakcie trwania stosunku pracy, jak i 12 miesięcy po jego zakończeniu nie będzie bezpośrednio lub pośrednio świadczyła usług konkurencyjnych ani angażowała się w jakąkolwiek działalność konkurencyjną, a pracodawca

zobowiązał się do zapłaty rekompensaty w wysokości podstawowego wynagrodzenia powódki za okres ostatnich 12 miesięcy.

Natomiast w ust 2 f umowy strony ustaliły, że jeżeli pracownik zostanie zwolniony z podaniem przyczyny zwolnienia to nie otrzyma żądanej rekompensaty za dotrzymanie obowiązku unikania konkurencji przez okres 12 miesięcy. Dalej ustalono, że jeżeli pracownik zostanie zwolniony lub jeżeli sam zrezygnuje, to firma zrekompensuje mu obowiązek zachowania wynagrodzenia za ostatnie 12 miesięcy z zastrzeżeniem jednakże, że jeżeli pracodawca zdecyduje się skrócić obowiązek unikania konkurencji, to pracodawca będzie zobowiązany do dokonania rekompensaty pracownikowi tylko za rzeczywisty okres, kiedy obowiązek unikania konkurencji był przestrzegany, co pracodawca określi według własnego uznania. W takim przypadku pracodawca będzie miał możliwość **zrzeczenia** się 12 miesięcznego obowiązku unikania konkurencji.

Dowód : umowa z dnia 24.07.2003 r - warunki ogólne (umowa o zakazie konkurencji) k. 14-17;

Pozwany umowę o zakazie konkurencji zawierał z każdą osobą zakaz zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, licząc się z tym, że wraz z potencjalnymi awansami pracownik utrzymanie zakazu po rozwiązaniu umowy o pracę będzie uzasadnione.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę pracodawca analizował czy taki zakaz utrzymać w mocy czy go rozwiązać indywidualnie. Zakaz był utrzymywany w przypadku osób zatrudnionych na wyższych hierarchicznie stanowiskach, które posiadały wrażliwe informacje (Dyrektor Generalny i Dyrektor ds. Finansów i Administracji) oraz stanowisk związanych ze sprzedażą, gdzie pracownicy mieli bezpośredni kontakt z klientami.

Dowód: zeznania świadka M. M.k. 149; zeznania świadka W. C. k. 152; częściowo zeznania świadka B. S. (1) k. 278, zeznania członka zarządu W. J.k. 279

Powódka nie zajmowała kluczowego stanowiska w spółce. Do zakresu jej obowiązków należało sprawdzanie dokumentacji kosztowej wprowadzanej do księgowania, oraz wykonywanie czynności księgowych raportujących i sprawozdawczych. Stanowisko powódki nie było związane ze sprzedażą, i bezpośrednimi kontaktami z klientami. Powódka nie miała dostępu do ważnych informacji. Fakt dostępu powódki do faktur nie uzasadniał utrzymania zakazu konkurencji w stosunku do niej po rozwiązaniu umowy o pracę. Nie są to, bowiem informacje poufne lub tajne takie jak wysokość marży czy różnice pomiędzy ceną a kosztem wytworzenia produktu, do których powódka miała dostęp. Również dostęp do bazy danych klientów na potrzeby realizacji płatności nie uzasadniała decyzji o egzekwowaniu zakazu konkurencji wobec powódki.

Dowód: zeznanie powódki k. 103; zeznania świadka M. M.k. 149-152, zeznania świadka W. C. k. 152; zeznania świadka B. P. k. 155; zeznania świadka C. B. k. 222; zeznania świadka B. S. (1) k. 277;

Przed podpisaniem umowy o zakazie konkurencji powódka zapoznała się z jej

treścią i nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń.

Dowód: zeznania powódki k. 101

W dniu 31 marca 2011 r. pozwana spółka wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem skróconego jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2011 r. Przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy była likwidacja jej stanowiska pracy (księgowej)

Bezsporne, a nadto wypowiedzenie umowy o pracę k. 12-13;

Jednocześnie pracodawca odstąpił od umowy o zakazie konkurencji wskazując, że po ustaniu stosunku pracy powódka nie jest zobowiązana do przestrzegania zakazu konkurencji, a pracodawca nie jest zobowiązany do wypłaty odszkodowania.

Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k. 13;

Następnie już po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, pismem z dnia 04 kwietnia 2011 r. pracodawca zaproponował jej rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji za porozumieniem stron, na co powódka nie wyraziła zgody.

Dowód: porozumienie k. 88

Po ustaniu stosunku pracy w dniu 30 kwietnia 2011 r. powódka powstrzymywała się od działań konkurencyjnych, nie pozostawała w stosunku pracy z innym pracodawcą, nie prowadziła działalności gospodarczej ani nie pozostawała w żadnym innym stosunku prawnym z podmiotami konkurencyjnymi wobec pracodawcy.

Pismem z dnia 18 maja 2011 r. powódka wezwała pracodawcę do zapłaty kwoty 88.782.12 zł tytułem odszkodowania za przestrzeganie zakazu konkurencji.

Bezsporne, a nadto: pismo powódki skierowane do pozwanego k. 18-20;

W piśmie z dnia 13 kwietnia 2011 roku ponownie pozwana odstąpiła od umowy o zakazie konkurencji.

Dowód: pismo z dnia 13 kwietnia 2011r – akta osobowe powódki część c b/z karty;

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy w postaci dokumentów znajdujących się w aktach sprawy wskazanych wyżej, oraz w oparciu o zeznania świadków M. M.(148-152), W. C. (k.152-153), B. S. (1), B. S.(k.153-155), C. B. (220-223) oraz zeznań powódki M. P. (100-103) i W. J. przesłuchanego w charakterze strony pozwanej.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, będących podstawą ustaleń stanu faktycznego, przedstawionych przez strony. Dokumenty złożone do akt sprawy przez świadka S. nie mają znaczenia dla oceny przewidzianego w umowie o zakazie konkurencji powódki prawa odstąpienia. Pochodzą one z okresu lipca-sierpnia 2011 r i nie dotyczą okoliczności zawarcia umowy o zakazie konkurencji powódki w lipcu 2003 r ani o odstąpieniu od tej umowy w marcu 2011 roku. Złożone dokumenty nie dotyczą powódki, bo wtedy nie była ona już pracownikiem pozwanej, jej stosunek pracy rozwiązał się z dniem 30 kwietnia 2011 r.

Sąd uznał, że zeznania świadków B. S. (1) i B. S.są mało przydatne dla rozstrzygnięcia sprawy, bowiem dotyczą w większości ich sytuacji, a nie powódki. Stąd też Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny w rozpoznawanej sprawie oparł się na nich w ograniczonym zakresie.

Sąd Rejonowy uznał, że zeznania pozostałych świadków wskazanych wyżej są wiarygodne. Zostały one złożone w sposób szczery, logiczny i nie pozostają w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie, nadto znajdują potwierdzenie w treści dołączonych do akt dokumentów. Świadkowie ci spójnie opisywali zasady i praktykę zawierania z pracownikami pozwanej spółki umów o zakazie konkurencji oraz odstąpienia od tych umów, zakresu czynności, którymi zajmowała się powódka. W ocenie Sądu zeznania świadków, mają charakter w pełni bezstronnej relacji o faktach, które były im znane. Sąd nie dopatrył się w zeznaniach świadków sprzeczności. Ich zeznania uzupełniały się wzajemnie. Za niewiarygodne Sąd uznał zeznania powódki, z których wynika, że wg przyjętej interpretacji umów o zakazie konkurencji, spółka nie mogła jednostronnie odstąpić od tej umowy. Przeczą temu spójne zeznania świadków przesłuchiwanych w sprawie. Przedstawiona przez powódkę okoliczność w ocenie Sądu wynika z przyjętej taktyki procesowej.

Za wiarygodne Sąd uznał także, zeznania W. J.przesłuchanego w charakterze strony pozwanej. Jego zeznania są zbieżne z zeznaniami świadków, którym sąd dał wiarę.

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Tytułem przypomnienia wskazać należy, iż strony zawarły umowę o zakazie konkurencji – „warunki ogólne” obejmujące także okres po ustaniu zatrudnienia. W pkt 2 f wpisały prawo pozwanej „**zrzeczenia się**” oraz „**skrócenie**” zakazu konkurencji w przypadku rozwiązania umowy o pracę. Pozwana wypowiedziała powódce stosunek pracy jednocześnie „odstępując” od zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia.

W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego żądanie M. P. nie zasługuje na uwzględnienie.

Umowa o zakazie konkurencji jest terminową umową wzajemną z zakresu prawa pracy, którą należy oceniać przez pryzmat art. 101[1]-101[4] k.p. mając również na względzie art. 300 k.p., zgodnie, z którym w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Umowa o zakazie konkurencji może być rozwiązana przed upływem terminu, na jaki została zawarta jedynie w określonych przypadkach. Strony mogą w treści umowy przewidzieć prawo jej rozwiązania w drodze wypowiedzenia, poprzez wprowadzenie umownego prawa odstąpienia (art. 395§ k.c. w związku z art. 300 k.p.), zamieszczenie w umowie warunku rozwiązującego (art. 89 k.c. w związku z art. 300 k.p.) lub też mogą w tym przedmiocie zawrzeć stosowne porozumienie (por. wyrok SN z dnia 26 marca 2003 r. sygn. Akt I PK 16/02, OSNP 2004 r., nr 14, poz. 239; wyrok SN z dnia 12 lutego 2004 r. sygn. akt PKN 398/03 OSNP 2005 r., nr 1, poz. 5; wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2005 r. sygn. Akt II PK 271/04 LEX nr 250085; wyrok SN z dnia 08 sierpnia 2008 r. sygn. Akt II PK 45/07 OSNP 2008 r., nr 19-20, poz. 283, Wyrok SN z dnia 02 września 2009 r. LEX nr 523529, wyrok SA w Warszawie z dnia 15 września 2011 r. Sygn. Akt III APa 34/11 niepublikowany.)

W niniejszej sprawie sporne pozostawało, po pierwsze czy strony łączyła umowa o zakazie konkurencji przewidziała prawo odstąpienia, a zatem czy pozwana mogła w ogóle z niego skorzystać oraz czy prawo odstąpienia zostało ograniczone terminem.

Zgodnie z art. 395 § 1 k.c. można zastrzec, że jednej lub obu stronom przysługiwać będzie w ciągu oznaczonego terminu prawo odstąpienia od umowy. Prawo to jest wykonywane przez oświadczenie jednej ze stron drugiej stronie. W niniejszej sprawie strony zawarły umowę o zakazie konkurencji pt. „Warunki ogólne.” Zgodnie z tą umową powódka zobowiązała się, że w trakcie trwania stosunku pracy jak i 12 miesięcy po jego zakończeniu nie będzie pośrednio lub bezpośrednio świadczyła usług konkurencyjnych ani angażowała się w jakąkolwiek działalność konkurencyjną.

Z pkt 2 f tejże umowy wynika, że jeżeli pracownik zostanie zwolniony z podaniem przyczyny zwolnienia to nie otrzyma on żadnej rekompensaty za dotrzymanie obowiązku unikania konkurencji przez okres 12 miesięcy (...). Jeżeli pracownik zostanie zwolniony lub jeżeli sam zrezygnuje to firma rekompensuje mu obowiązek zachowania 12-miesięcznego okresu unikania konkurencji kwotą równą podstawowemu wynagrodzeniu pracownika za ostatnie 12 miesięcy, z zastrzeżeniem jednakże, że jeżeli pracodawca zdecyduje się skrócić obowiązek unikania konkurencji, będzie zobowiązany do dokonania rekompensaty pracownikowi (...) tylko za okres, kiedy obowiązek unikania konkurencji był przez pracownika przestrzegany, co pracodawca określi wg własnego uznania. W takim przypadku pracodawca będzie miał możliwość **zrzeczenia się** 12 miesięcznego obowiązku unikania konkurencji. W takim przypadku pracownik nie otrzyma oczywiście żadnej rekompensaty z tytułu przepisu o unikaniu konkurencji.

Całkowicie poza sporem jest sytuacja opisana w zdaniu pierwszym punktu 2f umowy i nie odnosi się do powódki, gdyż nie została zwolniona z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. W ocenie sądu - zdanie drugie pkt 2f daje możliwość jednostronnego odstąpienia przez pracodawcę od wiążącej strony umowy. Brzmienie pkt 2f przedmiotowej umowy wskazuje, że pracodawca ma możliwość zrzeczenia (uchylenia się) do odstąpienia od zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Wynika to z literalnego brzmienia pkt 2f „warunków ogólnych”. potwierdziła to w swoich zeznaniach powódka („w takim przypadku pracodawca będzie miał możliwość zrzeczenia się z 12 miesięcznego obowiązku unikania konkurencji). Dla skutecznego zastrzeżenia nie ma znaczenia, jakiego słowa użyto, aby wprowadzić je do umowy, co potwierdza chociażby powoływany przez stronę pozwaną wyrok SN z 16 lutego 2003 roku (I PK 16/02). Również z zeznań świadków wynika, że praktyką pracodawcy było podpisywanie umów o zakazie konkurencji z prawie wszystkimi pracownikami. Pracodawca chciał on jednak mieć możliwość odstąpienia od umowy po ustaniu stosunku pracy, w przypadku, gdy pracownik, który w jego ocenie nie był w posiadaniu poufnych

informacji związanych bądź to z działalnością spółki i jej klientami bądź z nowoczesnymi technologiami. Zatem intencją pracodawcy było wprowadzenie do umowy o zakazie konkurencji umownego prawa odstąpienia. Okoliczność te potwierdzają m.in. przesłuchiwani świadkowie oraz członek zarządu W. J.. Warte podkreślenia jest, iż powódka ani w trakcie zatrudniania ani tuż po zwolnieniu nie kwestionowała samego prawa pracodawcy do odstąpienia od umowy, a także faktu odstąpienia umowy o zakazie konkurencji w wypowiedzeniu umowy o pracę. Drugą kwestią sporną jest to, czy pozwana spółka w sposób skuteczny skorzystała z przysługującego jej prawa odstąpienia.

Analizując zapis punktu 2f przedmiotowej sprawy stwierdzić należy, że umowne prawo odstąpienia zostało ograniczone terminem. Biegnie od dnia rozwiązywania umowy o pracę o zakazie konkurencji (zwolnienia pracownika bez przyczyny) i kończy się wraz z końcem umowy o zakazie konkurencji. Termin ten wynika z całościowej analizy punktu 2f. Spółka może skrócić okres obowiązywania zakazu konkurencji, do zakończenia trwania umowy. Reasumując pozwana spółka miała możliwość odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji, co skutecznie uczyniła. Wykonanie zaś przez pozwaną prawa odstąpienia od umowy powoduje, a powódce nie przysługuje odszkodowanie za przestrzeganie zakazu konkurencji. Mając powyższe na uwadze sąd oddalił powództwo M. P. w całości.

Należy wskazać, iż nie zasługują na uwzględnienie argumenty powódki, iż zostało wypłacone odszkodowanie innym pracownikom. Z materiału zgromadzonego w sprawie wynika, że tylko w około 25% przypadków wypłacono odszkodowania za powstrzymanie się od działań konkurencyjnych i dotyczyło to stanowisk kluczowych dla działalności spółki, takich jak Dyrektor Generalny, Dyrektor ds. Finansów i Administracji oraz osób zajmujących stanowiska związane ze sprzedażą bądź mające bezpośredni kontakt z klientami. W gronie tych osób nie znajdowała się powódka, co potwierdzają m.in. jej zeznania oraz zeznania słuchanych świadków, którym sąd dał wiarę.

Sąd nie podziela poglądu pełnomocnika powódki, iż brak jest możliwości jednostronnego zniweczenia skutków prawnych klauzuli konkurencyjnej. Jest to, bowiem jego interpretacja umowy o zakazie konkurencji, której Sąd orzekający w niniejszej sprawie z przyczyn podanych powyżej nie podziela.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte pkt 2 wyroku nastąpiło w oparciu o treść art. 98 k.p.c. w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu z dnia 2002-09-28 r. (DzU. 2002 Nr 163, poz. 1349) W związku z powyższym Sąd obciążył powódkę kwotą 2.700 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł, jak w sentencji.