

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 sierpnia 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSR Wioletta Jodłowska - Nowicka
Protokolant:	Łukasz Michaluk

po rozpoznaniu w dniu 17 sierpnia 2017 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa T. P.

przeciwko (...)w W.

o odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji

I. Oddała powództwa;

II. Zasądza od powoda T. P. na rzecz pozwanego

(...) w W. kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

.

UZASADNIENIE

W dniu 12 stycznia 2017 r. powód T. P. wystąpił z powództwem przeciwko (...) w W. o zasądzenie kwoty 15.600 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 2 listopada 2016 r. do dnia zapłaty (pozew k. 1-2).

W uzasadnieniu powód wskazał, że w umowie o zakazie konkurencji wynika wprawdzie możliwość wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji. Wypowiedzenie nie zwalnia pozwanego z obowiązku zapłaty odszkodowania w sytuacji, gdy powód nie świadczy. Nie mniej jednak nie znajduje się w niej żaden zapis świadczący o tym, że pracodawca w takiej sytuacji zwolniony był z obowiązku wypłaty odszkodowania. Podniósł, że istotnym w tym zakresie pozostaje też, fakt że powód nie zrzekł się roszczenia związanego z dochodzeniem odszkodowania. Powód powołał się przy tym na orzecznictwo Sądu Najwyższego (pozew k.1-9).

W odpowiedzi na odwołanie pozwany (...) w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej spółki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na pozew k. 17).

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że twierdzenia powoda są bezpodstawne. Obie strony zawierając umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ułożyły stosunek prawny w ten sposób, że umożliwiły pozwanej spółce, jako

pracodawcy wypowiedzenie umowy z zachowaniem jednomiesięcznego wypowiedzenia w razie ustania przyczyny obowiązywania zakazu konkurencji, w szczególności w sytuacji, gdy informacje i dane o których powód miał dostęp w trakcie stosunku pracy staną się informacjami i danymi ogólnie dostępnymi. W razie wypowiedzenia umowy powód miał zostać zwolniony z obowiązku przestrzegania zakazu pracodawcy. Pozwany z upływem okresu wypowiedzenia przestał być zobowiązany do wypłaty odszkodowania zaś powód do przestrzegania zakazu konkurencji, a czynność wypowiedzenia umowy nie wymagała akceptacji drugiej strony- powoda (odpowieź na pozew k.17-20).

W toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska w niezmienionym kształcie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u pozwanego w (...) w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w okresie od 1 lipca do dnia 30 września 2016 r. w ostatnim okresie za wynagrodzeniem w kwocie 15.600 zł brutto miesięcznie (umowa o pracę – załączniki k.12; porozumienia zmieniające – załączniki k.12).

W dniu 2 października 2012 r. powód zawarł z pozwanym umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Na mocy wskazanej umowy strony ustaliły, że pracownik zobowiązuje się w okresie 6 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę nie prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy (§ 1 ust 5 lit a i b umowy). Doprecyzowanie zakresu działalności konkurencyjnej strony zawarły w ust 3. Dalej w § 2 ust 5 lit a i b pracodawca zobowiązał się z tytułu realizacji umowy wypłacać pracownikowi przez okres 6 miesięcy co miesiąc odszkodowanie w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez pracownika przed rozwiązaniem lub wygaśnięciem umowy o pracę przez okres 3 kolejnych miesięcy obowiązywania zakazu konkurencji. Zgodnie z § 2 ust 6 umowy wynika, że odszkodowanie o którym mowa w ust 5 płatne będzie do ostatniego dnia każdego miesiąca, za które jest ono należne. Aby powód mógł uzyskać odszkodowanie za dany miesiąc winien przekazać pracodawcy oświadczenie, że w danym miesiącu do dnia 5-go tego miesiąca, a w pozostałym okresie trwania umowy na każde pisemne wezwanie pracodawcy (umowa o zakazie konkurencji – załączniki k.12).

W przypadku naruszenia obowiązku powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej powód został zobowiązany do zapłaty kary umownej w wysokości 75.000 zł oraz dokona zwrotu nienależnie otrzymanego odszkodowania (§ 3 ust 1 pkt a i b umowy– załączniki k.12).

Strony zastrzegły możliwość dokonania wcześniejszego wypowiedzenia umowy z zachowaniem 1 miesięcznego terminu wypowiedzenia w razie ustania przyczyn obowiązywania zakazu konkurencji, w szczególności w sytuacji, gdy informacje i dane do których pracownik miał dostęp w trakcie trwania stosunku pracy staną się informacjami i danymi ogólnie dostępnymi (§ 4 ust 1 pkt a umowy– załączniki k.12) . Powód miał świadomość treści podpisywanej umowy i znał treść jej postanowień (zeznania powoda k.54 e – (...)).

W dniu 28 czerwca 2016 r. strony zawarły porozumienie rozwiązujące umowę o pracę ze skutkiem na dzień 30 września 2016 r. (świadectwo pracy k. 6/c akt osobowych; porozumienie k.3/c akt osobowych).

W dniu 22 sierpnia 2016 r., w trakcie trwania umowy o pracę, pozwany wypowiedział umowę o zakazie konkurencji z zachowaniem jednomiesięcznego terminu wypowiedzenia wskazując, że ustały przyczyny uzasadniające obowiązywanie zakazu konkurencji (okoliczność niesporna).

Powód po ustaniu stosunku pracy w dniu 3 października 2016 r. poinformował, że nie będzie prowadził działalności konkurencyjnej oraz wezwał pozwanego do zapłaty odszkodowania (oświadczenie k. 11/c akt osobowych; pismo k. 7/ c akt osobowych, pismo k.9/c akt osobowych;).

Powód nie podejmował w spornym okresie działalności konkurencyjnej.

W dniu 7 listopada 2016 r. powód znów wezwał pozwanego do zapłaty odszkodowania w kwocie 15.600 zł brutto pismo k. 7/c akt osobowych).

Pozwany w dniu 23 listopada 2016 r. wystosował do powoda pismo, wskazując że umowa o zakazie konkurencji zawarta w dniu 2 października 2012 r. została skutecznie wypowiedziana przez spółkę, a zatem wezwanie do zapłaty nie rodzi żadnych skutków prawnych (pismo k.10/c akt osobowych).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, aktach osobowych powoda oraz na podstawie zeznań powoda k.54 e – protokół (...)(...)

Zeznaniom powoda Sąd dał wiarę co do okoliczności związanych z rozwiązaniem umowy o pracę i umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Powód potwierdził, że świadomie zawierał umowę o zakazie konkurencji, był świadom jej postanowień co do możliwości jej wcześniejszego wypowiedzenia. Powyższe potwierdzenie znajduje także w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako nieuzasadnione nie zasługuje na uwzględnienie.

Stan faktyczny w sprawie był w zasadzie niesporny. Strony łączyła umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Strony zawarły w niej zapis o możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy i zapisu tego pracodawca skorzystał. Powód bezspornie również nie podejmował działalności konkurencyjnej w okresie objętym umową i we właściwym terminie powiadomił pracodawcę, że nie będzie takiej działalności prowadził.

W toku procesu powód podnosił, że po pierwsze wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji nie skutkuje automatycznie zwolnieniem pracodawcy z konieczności wypłaty odszkodowania. Powołał się przy tym na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazując, że pracownik zwolniony z zakazu konkurencji staje przed wyborem jednej z dwóch możliwości: albo dalsze powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej i wówczas ma prawo do odszkodowania lub podjęcie działalności konkurencyjnej i utraty wiarygodności z tytułu umowy o zakazie konkurencji - wyrok SN z dnia 12.11.2014 r. I PK 86/14; wyrok SN z dnia 24.05.2011r. II PK 298/10; uchwała SN z dnia 11 kwietnia 2001 r. III ZP 7/01. Ponadto ustanie przyczyn zakazu konkurencji nie przesądza o automatycznym ustaniu skutków prawnych klauzuli konkurencyjnej (jako umowy wzajemnej) w zakresie obowiązku pracodawcy zapłaty pracownikowi umówionego odszkodowania – wyrok SN z dnia 7 lipca 2000 r. I PKN 731/99.

Pozwany stanął na stanowisku, że strony zgodnie ustaliły możliwość wcześniejszego wypowiedzenia umowy z zachowaniem jednomiesięcznego wypowiedzenia w razie ustania przyczyny obowiązywania zakazu konkurencji, w szczególności w sytuacji, gdy informacje i dane o których powód miał dostęp w trakcie stosunku pracy staną się informacjami i danymi ogólnie dostępnymi. Pozwany z upływem okresu wypowiedzenia przestał być zobowiązany do wypłaty odszkodowania zaś powód do przestrzegania zakazu konkurencji, a czynność wypowiedzenia umowy nie wymagała akceptacji drugiej strony- w tym przypadku powoda.

W niniejszej sprawie zastosowanie znajdą zarówno przepisy kodeksu pracy jak i kodeksu cywilnego.

Zakaz konkurencji wprowadza art. 101¹ § 1 k.p. statuując, że 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

Zgodnie z art. 101² § 1 k.p. ww. przepis ma zastosowanie także w sytuacji gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawiera z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie takiej strony określają okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy.

Zgodnie z § 2 art. 101² 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 niewywiązywaniu się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Zgodnie z art. 353¹ k.c. strony mają swobodę w konstruowaniu umów. Strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

W sprawie pracy zasada swobody umów wyrażona jest obecnie przede wszystkim w art. 11 k.p., w myśl którego nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku wymagają zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest w swojej istocie zobowiązaniem odrębnym rodzajowo od obowiązku powstrzymywania się przez pracownika od czynów nieuczciwej konkurencji. Strony same określają okres trwania umowy, warunki umowy i ewentualną możliwość jej wcześniejszego rozwiązania. W przedmiotowej sprawie strony zgodnie przewidziały możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W myśl zawartej między stronami umowy pracodawcy zagwarantowano możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy za jednomiesięcznym wypowiedzeniem w razie ustania przyczyny obowiązywania zakazu konkurencji, w szczególności gdy dane do których pracodawca miał dostęp w trakcie trwania stosunku pracy staną się danymi ogólnie dostępnymi. W sytuacji gdy obie strony przewidziały możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, brak jest – w ocenie Sądu - przesłanek do żądania od pracodawcy wypłacenia odszkodowania.

Powód ponosił, że był świadom jakiej treści umowę zawiera natomiast pozostawał w przekonaniu, że mimo wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji nadal przysługuje mu prawo do odszkodowania. Twierdził, że umowa winna zawierać odrębne postanowienia w tym zakresie. Umowa zaś zawiera zapis, że w kwestiach nieuregulowanych w umowie zastosowanie znajdują przepisy kodeksu cywilnego i kodeksu pracy.

Materiał zgromadzony w sprawie nie doprowadził do ustalenia przez Sąd okoliczności na jakich swoje powództwo oparła strona powodowa. Stany faktyczne, na które powoływał się powód, cytując kolejne orzeczenia Sąd Najwyższego były odmienne od stanu faktycznego, który miał miejsce w przedmiotowej sprawie. Podkreślić w tym miejscu należy za glosatorem do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r. III ZP 7/01, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest typową umową, w której w zamian za określone świadczenie jednej strony, druga strona zobowiązuje się do innego świadczenia określonego w umowie. W zamian za odszkodowanie pracownik zobowiązuje się dotrzymać tajemnicy, którą nabył w czasie zatrudnienia u pracodawcy, a której ujawnienie mogłoby zaszkodzić pracodawcy. Pracodawca decyduje o tym, czy wiadomości pozyskane przez pracownika przedstawiają wartość dla interesów prowadzonych przez pracodawcę. Trudno więc znaleźć argumenty, dla których zwolnienie pracownika z obowiązku zachowania w tajemnicy informacji miałyby stanowić podstawę do wypłacania mu odszkodowania. Nie przekonują powołane w uzasadnieniu glosowanej uchwały dyrektywy wykładni językowej, systemowej i funkcjonalnej.

W art. 101² § 2 k.p. nie podano kiedy pracodawca mógłby zwolnić pracownika z obowiązku zachowania w tajemnicy informacji objętych umową o zakazie konkurencji. Z przepisu art. 495 § 1 k.c. stosowanego w stosunkach pracy za pośrednictwem art. 300 k.p. wynika, że mogłoby to nastąpić w każdym czasie, do chwili upływu terminu, na jaki zawarto umowę o zakończeniu konkurencji po zakończeniu stosunku pracy. Bezpośrednie zastosowanie przepisu art. 495 § 1 k.c. w stosunkach pracy nie jest sprzeczne z ochronną funkcją prawa pracy. Mimo iż ochroną miałyby być objęta osoba, która nie jest już pracownikiem, do byłego pracownika stosuje się przepisy kodeksu pracy w części dotyczącej zakazu konkurencji, ponieważ pozostawanie w stosunku pracy jest warunkiem koniecznym dla zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu tego stosunku, uprawnienia tej osoby nadal są chronione. Wbrew stanowisku Sądu Najwyższego zawartego w uchwale z dnia 11 kwietnia 2001 r. w art. 101² § 2 k.p. przyjęta została konstrukcja zwolnienia z obowiązku objętego umową o zakazie konkurencji z mocy prawa - wskutek ustania przyczyn, dla których powyższy zakaz został ustanowiony. Ponieważ umowa o zakazie konkurencji jest zawierana wyłącznie w celu ochrony interesów pracodawcy, pracodawca samodzielnie decyduje o tym, czy przyczyny, dla których taką umowę zawarto, nadal istnieją,

czy ustąpiły. Stosownie do regulacji art. 495 § 1 k.c. pracownik, który nie podjął działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, nie może wiedzieć, że ustały przyczyny uzasadniające zakaz konkurencji. Działa w przeświadczeniu, że przyczyny takie trwają nadal. Ma więc prawo domagać się od pracodawcy wypłaty uzgodnionego odszkodowania, jeżeli wcześniej nie zostanie przez pracodawcę powiadomiony, że ustały przyczyny uzasadniające zakaz konkurencji. Przepisy o zakazie konkurencji powinny być interpretowane z uwzględnieniem interesów obu stron umowy, a nie tylko - jak czyni to Sąd Najwyższy w glosowanej uchwale - z uwzględnieniem interesów pracownika. Klauzula konkurencyjna ma charakter umowy odpłatnej, terminowej i wzajemnej. Owa wzajemność sprzeciwia się płaceniu odszkodowania przez pracodawcę pracownikowi, który nie był objęty zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W art. 101² § 2 k.p. uregulowano następstwa prawne ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji. Nie określono jednak mechanizmu prawnego, jaki powinien być zastosowany dla zwolnienia pracownika z obowiązku powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec odpadnięcia przyczyn, dla których taki zakaz został ustanowiony. Stąd też konieczność zastosowania w oparciu o art. 300 k.p. przepisów kodeksu cywilnego, które taki mechanizm ustanawiają.

Wypowiedzenie zaś jest jednostronnym oświadczeniem woli złożonym przez jedną stronę umowy, które dla swej skuteczności nie wymaga zgody drugiej strony. Z dniem upływu okresu wypowiedzenia strony przestają być wzajemnie zobowiązane do świadczeń wynikających z umowy. Pozwany z upływem okresu wypowiedzenia przestał być zatem zobowiązany do wypłaty odszkodowania zaś powód do przestrzegania zakazu konkurencji.

Na uwagę w tym miejscu zasługuje stanowisko Sądu Najwyższego, które Sąd Rejonowy podziela, a wyrażone w wyroku z dnia **22 czerwca 2012 r. I PK 237/11**. W praktycznie tożsamym stanie faktycznym Sąd Najwyższy wskazał, że dopuszczalne jest wcześniejsze rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na podstawie umowy stron i oddalił skargę kasacyjną powoda.

Zdaniem Sądu, nie ulega wątpliwości, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarta na podstawie art. 101² k.p. może zostać wcześniej rozwiązana jeżeli strony tak się umówiły. Wola stron decyduje o sposobie rozwiązywania oraz przyczynach i skutkach jej rozwiązania. Skorzystanie z wzajemnie uzgodnionego w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy uprawnienia pracodawcy do jej wypowiedzenia nie wymaga wskazania ani istnienia szczególnej lub konkretnie wskazanej w umowie przyczyny ustania zakazu konkurencji w okolicznościach przewidzianych w tej umowie nie jest sprzeczna z przepisami ani z zasadami prawa pracy (vide wyrok SN z dnia 7 czerwca 2011 r. II PK 322/10).

Z uwagi na wskazane okoliczności Sąd oddalił powództwo jako nieuzasadnione. Sąd orzekł o kosztach postępowania na podstawie art. 9 § 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015.1804) zasadzając na rzecz pozwanego kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Z uwagi na powyższe orzeczono, jak w sentencji wyroku.