

Sygn. akt IV P-upr 6/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w K.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Andrzej Matkiewicz
Protokolant:	st. sekr. sądowy Elżbieta Marciniak

po rozpoznaniu w dniu 23 listopada 2016 r.

sprawy M. K. (1)

A. K. (1)

przeciwko Szpitalowi (...) w K.

o odszkodowanie należne pracownikowi za okres zakazu konkurencji

I. powództwa oddała;

II. zasądza od powoda M. K. (1) na rzecz pozwanego Szpitala (...) w K. kwotę 450,00 (czterysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

III. zasądza od powódki A. K. (1) na rzecz pozwanego Szpitala (...) w K. kwotę 450,00 (czterysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

Sygn.akt IV Pupr 6/16

## UZASADNIENIE

Powód M. K. (1) wniósł o zasądzenie od pozwanego Szpitala (...) w K. kwoty 1773,84 zł z ustawowymi odsetkami od 11.10.2015r. do dnia zapłaty.

Powódka A. K. (1) wniosła o zasądzenie od pozwanego Szpitala (...) w K. kwoty 2822,95 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11.10.2015r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu podali, że zgodnie z zawartą umową o zakazie konkurencji powodowi przysługuje odszkodowanie w okresie trwania zakazu konkurencji określone w wyżej wymienionej umowie.

Pozwany Szpital (...) w K. w odpowiedziach na pozew wniósł o oddalenie powództw i zarzucił, że zawarte umowy o zakazie konkurencji z powodami były niezasadne i stanowiły naruszenie art.8 kp, albowiem ówczesny dyrektor pozwanego w dniu zawarcia umowy o zakazie konkurencji podpisał aneks do umowy o pracę, w którym przyznał powodom prawo do 6-miesięcznej odprawy w przypadku rozwiązania umowy o pracę, przy czym zawarcie tych umów miało miejsce w okresie poprzedzającym rozwiązanie umów o pracę.

Ponadto zarzucił, że powodowie rozwiązali umowy o pracę z dniem 10 września 2015r. z mocą od 17 września 2015r, natomiast umowy o zakazie konkurencji zostały dostarczone do kadr pozwanego w dniach 16-17 września 2015r., w sytuacji kiedy praktyką u pozwanego było, że wszelkie umowy i aneksy, były sporządzane przez dział kadr po akceptacji rady prawnej. W ocenie pozwanego podpisanie umów z powodami miało na celu pokrzywdzenie pozwanego i uzyskanie przez powodów nieuzasadnionych skutków finansowych.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

W dniu 10 czerwca 2015r. pozwany reprezentowany przez M. K. (2) zawarł z powodem M. K. (1) umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 10 czerwca 2015r. Zgodnie z zawartą umową powód został zatrudniony na stanowisku starszego specjalisty ds. zamówień publicznych z wynagrodzeniem 4900,00 zł miesięcznie od dnia 15 czerwca 2015r. Do obowiązków powoda należało prowadzenie spraw z zakresu objętego Ustawą Prawo o zamówieniach publicznych (d. umowa o pracę, zakres obowiązków w aktach osobowych powoda).

W dniu 31 lipca 2015r. M. K. (2) – dyrektor pozwanego zawarł z powódką A. K. (1) umowę o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 8000,00 zł miesięcznie. Powódka została zatrudniona na stanowisku Głównej Księgowej ( d. umowa o pracę w aktach osobowych powódki).

M. K. (2) objął stanowisko dyrektora pozwanego Szpitala 20 maja 2015r. ( bezsporne).

Pozwany zawarł z powodem M. K. (1) umowę o zakazie konkurencji . Zgodnie z zawartą umową powód zobowiązywał się do nie prowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności pozwanego w okresie zatrudnienia i po upływie okresu 1-go roku od ustania stosunku pracy. Powód zobowiązywał się do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej na terenie Powiatu (...). Powodowi przysługiwało odszkodowanie przez okres trwania umowy w wysokości 50% miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego należnego za ostatni miesiąc. Pozwany zawarł również z powodem aneks do umowy o pracę, w której przewidziano, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę powodowi przysługiwała będzie odprawa jednorazowa w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Umowa o zakazie konkurencji i aneks do umowy o pracę datowane są na dzień 3 sierpnia 2016r. (d. akta osobowe powoda).

Identyczną umowę o zakazie konkurencji i aneks do umowy o pracę pozwany zawarł z powódką A. K. (1) ( umowa o zakazie konkurencji datowana jest na dzień 31 lipca 2015r., a aneks do umowy o pracę na dzień 3 sierpnia 2015r. (d. akta osobowe powódki).

Dyrektor pozwanego Szpitala zawarł również z J. G. (1) zamieszkałym w S. umowę zlecenie na świadczenie usług polegających na doradztwie, nadzorze i kontroli w zakresie zawierania i realizacji umów z (...) a także w zakresie informatyzacji Szpitala. Również jak z powodami, zawarł identyczną w treści umowę o zakazie konkurencji z J. G. (1) ( d. umowa zlecenie, umowa o zakazie konkurencji k.30-31).

9 września 2015r. Starosta (...) poinformował dyrektora o zamiarze odwołania go z funkcji dyrektora szpitala.

W dniu 10 września 2015r. M. K. wyraził zgodę na rozwiązanie umów o pracę z powodami z dniem 17 września 2015r., jak również umowy zlecenie z J. G. (1) (d. zeznania świadka J. G. (1) k.185-186).

W dniu 16 września 2015r. powódka A. K. przyniosła do działu kadr do J. L. (1) 3 umowy o zakazie konkurencji oraz aneksy do umów z dnia 3 sierpnia 2015r. i poleciła dołączenie ich do akt osobowych. W dniu 17 września 2015r. do działu kadr wpłynęły decyzje o rozwiązaniu za porozumieniem stron umów o pracę z dniem 17 września 2015r. oraz umowy zlecenia z J. G. (1) (d. akta osobowe powodów, porozumienie k.32, zeznania świadka A. J. i J. L. (1) k.83.

We wrześniu 2015r. dyrektor szpitala (...) przebywał na zwolnieniu lekarskim, a z dniem 16 września 2015r. został odwołany przez organ prowadzący z funkcji dyrektora (bezsporne).

Pracownicy działu kadr nie przygotowywali dokumentów dotyczących umowy o zakazie konkurencji, aneksów do umów, czy też rozwiązania umów o pracę i zlecenia. ( d. zeznanie świadka J. L. (1)).

U pozwanego zasadą jest, że dział kadr przygotowuje projekt pisma dotyczącego pracownika, następnie przedkłada do podpisu dla dyrektora, a następnie wręcza go pracownikowi, który go podpisuje. Następnie dokument taki dołączany jest do akt osobowych pracownika (d. zeznania świadka J. L. (1)-k.83). Organ prowadzący o treści zawartych umów i aneksach dowiedział się kilka dni po odwołaniu M. K. z funkcji dyrektora. Kwestia zakazu konkurencji oraz odpraw nie była konsultowana ze Starostwem Powiatowym (d. zeznania świadka R. N. k.172v-173).

M. K. (2) nie rozmawiał z pełniącym obowiązki zastępcy dyrektora R. B. na temat zawarcia z powodami, bądź innymi pracownikami umów o zakazie konkurencji, czy też przyznania odpraw w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia w przypadku rozwiązania stosunku pracy (d. zeznania świadka R. B. k.215).

Szpital (...) w K. był w roku 2015 w złej kondycji finansowej ( bezsporne).

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powodów, umowy zlecenia, umowy o zakazie konkurencji i rozwiązania umowy zlecenia k.30-32, sprawozdania z audytu k.101-110, zeznania świadka A. J., J. L. (2) k.83, R. N. k.172v-173, J. G. (1) k.185-186, M. B. k.215).

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powodów, umowy zlecenia, umowy o zakazie konkurencji i rozwiązania umowy zlecenia k.30-32, sprawozdanie z audytu k.101-110, zeznania świadka A. J., J. L. (2) k.83, R. N. k.172v-173, J. G. (1) k.185-186, M. B. k.215).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków.

Zeznania świadków są logiczne, spójne i wzajemnie się uzupełniają.

Sąd pominął zeznania świadka M. K. (2), jako nie wnoszące nic konkretnego do sprawy, zeznania, które są zeznaniami ogólnikowymi.

W ocenie Sądu roszczenia powodów nie zasługują na uwzględnienie.

Umowy o zakazie konkurencji z art. 101<sup>1</sup> kp oraz art. 101<sup>2</sup> kp mają swój aspekt podmiotowy, ograniczony do pracodawcy (byłego pracodawcy) i pracownika (byłego pracownika) oraz zasięg czasowy, pokrywający się z istnieniem stosunku pracy lub oznaczonym okresem po jego ustaniu. Mają też granice terytorialne, określone przez strony, a w razie braku takiego wskazania – odpowiadające obszarowi działalności pracodawcy, chyba, że coś innego wynika z okoliczności sprawy. Zakaz konkurencji ma również wymiar formalny, polegający na sprecyzowaniu zabronionych pracownikowi postaci aktywności zawodowej i zarobkowej. W świetle art.101<sup>1</sup> § 1 kp zakazane jest bowiem:

- 1) Prowadzenie działalności konkurencyjnej polegające na podejmowaniu tejże działalności osobiście i na własny rachunek, albo na posiadaniu konkretnego pakietu udziałów lub akcji w spółce kapitałowej, pozwalającego na wywieranie realnego wpływu na funkcjonowanie spółki bądź też na prowadzeniu przedsiębiorstwa na cudzy rachunek, występowanie w charakterze pełnomocnika lub pośrednika osoby, do której należy dane przedsiębiorstwo i
- 2) Świadczenie pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzonego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy. Zakaz konkurencji ma wreszcie swój zakres przedmiotowy.

Zabroniona jest wszak tylko taka działalność pracownika, realizowana w którejkolwiek z wyżej wymienionych form, która pokrywa się choćby częściowo z działalnością pracodawcy i jest uznana za konkurencyjną w umowie stron.

Odnośnie do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w judykaturze zauważa się, że umowa ta jest instytucją prawa pracy ustanowioną w interesie pracodawcy i to on na ogół występuje z propozycją jej zawarcia. Dążąc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji pracodawca chroni bowiem swoje interesy oparte na przekonaniu, że

pracownik ma dostęp do informacji, które pracodawca uważa za szczególnie ważne, ponieważ ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę. W konsekwencji to pracodawca określa, jakie informacje, w których posiadanie wszedł lub może wejść pracownik są dla niego ważne i czy wykorzystanie u konkurencji nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Wskazanie w art. 101<sup>2</sup> § 1 kp warunki ustanowienia klauzuli konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy nie podlegają zatem ocenie na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącego własny interes przy formułowaniu zakazu (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1998r. I PKN 121/98. OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 342; z dnia 17 listopada 1999r. I PKN 358/99, OSNAPiUS 2001 Nr 7, poz. 217; z dnia 4 grudnia 2003r. I PKN 165/03, LEX nr 898250; z dnia 17 grudnia 2001r. I PKN 742/00, OSNP 2003 Nr 24, poz. 588; z dnia 13 kwietnia 2005r., II PK 258/04, OSNP 2005 Nr 22, poz. 356; z dnia 18 kwietnia 2007r, I PK 361/06, OSNP 2998 nr 9-10, poz. 130; z dnia 3 grudnia 2008r. I PK 97/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 132; z dnia 4 lutego 2009r., II PK 223/08 LEX nr 523521; z dnia 23 czerwca 2010r. II PK 374/09, LEX nr 661504).

W niniejszej sprawie pozwany podnosił, że zawarcie umowy o zakazie konkurencji jak również aneksy do umów o pracę przewidujące wypłatę odprawy w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia za pracę w sytuacji kiedy dotyczyły tylko i wyłącznie powodów oraz J. G. (1) z którym ówczesny dyrektor zawarł umowę zlecenie są nadużyciem prawa ze strony powodów w rozumieniu art.8 kp. Przepis ten stanowi, iż nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Klauzule generalne służą wprowadzeniu możliwości dokonywania ocen określonych zachowań w sposób odpowiednio elastyczny, wykraczający poza czysto sformalizowane kryteria wynikające z reguł prawa pozytywnego, przez uwzględnienie również norm etycznych przyjętych w obrocie. Ujmując, więc rzecz ogólnie, można przyjąć, że przez zasady współzycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania. W praktyce można zatem odwoływać się do takich znanych pojęć, jak: „zasady słuszności”, „zasady uczciwego obrotu”, „zasady uczciwości” czy lojalności”.

Przez zasady współzycia społecznego rozumie się na ogół obowiązujące w stosunkach między ludźmi reguły postępowania, które za podstawę mają uzasadnienie aksjologiczne (ocenne), a nie prawne. Odwołują się one do powszechnie uznawanych w całym społeczeństwie lub w danej grupie społecznej wartości i ocen właściwego, przyzwoitego, rzetelnego, lojalnego czy uczciwego zachowania.

Przepis art.58 § 2 k.c. przewiduje nieważność czynności prawnej w razie jej sprzeczności z konkretnymi zasadami współzycia społecznego. Do takiej oceny czynności prawnej może dojść ze względu na cel, do którego osiągnięcia czynność zmierza, rażąco krzywdzące działanie jednej ze stron, zachowanie nieuczciwe, nielojalne lub naruszające interesy osób trzecich. Do uznania umowy za sprzeczną z zasadami współzycia społecznego może prowadzić skrajne naruszenie zasady równości stron ( por. uchwała SN z dnia 6 marca 1992r. III CZP 141/91, OSNCP 1992, Nr 6, poz.90; wyrok SN z dnia 10 listopada 2004r, II CK 202/04, Biul.SN 2005, Nr 3, s.11; wyrok SN z dnia 20 maja 2005r. II CK 354/03, OSNC 2005, Nr 5, poz.91, z glosami krytycznymi: B.Draniewicz, PS 2006, Nr 8, s.207 i in. oraz E.Wieczorka, GSP, Prz. Orz.2006, Nr 3, poz.95; wyrok SN z dnia 14 stycznia 2010r. IV CSK 432/09, (rażąca dysproporcja świadczeń), z glosą M. Tanenbaum-Kulig, OSP 2011, z.3. poz.30).

Przyznanie dodatkowych lub nadzwyczajnych przywilejów pracownikom poddaje się weryfikacji sądowej pod kątem społeczno-gospodarczego przeznaczenia tych uprawnień z punktu widzenia interesów stron i wymaga uwzględnienia zasad dobrej wiary, przyzwoitości w negocjowaniu i zawieraniu nienazwanych porozumień prawa pracy, obowiązku zachowania lojalności stron i poszanowania ich słusznych interesów w tym dbałości o dobro pracodawcy, dobrych obyczajów w dysponowaniu jego majątkiem oraz zakazu naruszania praw osób trzecich, a także innych nazwanych lub nienazwanych zasad współzycia społecznego.

W niniejszej sprawie żądanie powodów zasądzenia odszkodowania wynikające z zawartych umów o zakazie konkurencji podlega ocenie w świetle art.8 kp.

Poza sporem jest, że zawarte umowy o zakazie konkurencji dotyczą tylko i wyłącznie Powiatu (...), w którym de facto funkcjonuje tylko Szpital (...) w K., a w którym powód pracował przez okres niecałe cztery miesiące, a powódka 2 miesiące i 17 dni. Ponadto nie sposób pominąć okoliczności rozwiązania stosunku pracy z powodami. Umowy o pracę z powodami, jak również umowa zlecenie z J. G. zostały rozwiązane w momencie kiedy reprezentujący pozwanego dyrektor M. K. powziął decyzję, że zostanie odwołany z funkcji dyrektora pozwanego szpitala. Również nie sposób pominąć faktu, że umowy o zakazie konkurencji dotyczyły tylko i wyłącznie pracowników, których zatrudnił M. K. (2). Z żadnymi innymi pracownikami, w tym z lekarzami nie zostały zawarte umowy o zakazie konkurencji, czy też wprowadzone aneksy do umów o pracę przewidujące odprawy w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia w przypadku rozwiązania umowy o pracę.

Z zebranego materiału dowodowego w sprawie wynika, że zawarcie umowy o zakazie konkurencji, czy aneksy do umów o pracę przewidujące odprawy powodów w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia miały miejsce pomiędzy, tylko i wyłącznie M. K. (2), który „sprowadził” powodów do szpitala w K. a powodami. O umowach o zakazie konkurencji, czy też aneksach do umów o pracę wiedzieli tylko powodowie i M. K. (2). Powyższe umowy „światło dzienne” ujrzały dopiero kiedy widocznym stało się, że M. K. (2) od 16 września 2015r. przestaje pełnić obowiązki dyrektora pozwanego szpitala. W tych okolicznościach w świetle brzmienia umów o zakazie konkurencji, które dotyczą w praktyce podjęcia działalności konkurencyjnej w szpitalu pozwanego, z którym powodowie rozwiązali umowy o pracę roszczenia powodów na podstawie art.8kp nie zasługują na uwzględnienie.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 kpc w zw. § 6 pkt.3 i § 11 pkt.2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, gdyż powództwa zostały wniesione w momencie obowiązywania niniejszego rozporządzenia.