

Sygnatura akt IV P 169/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 29 marca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Aleksandra Dąbrowska

Protokolant: st. sekr. sąd. Marlena Młynarkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 17 marca 2016 r. w Ostródzie

na rozprawie

sprawy z powództwa P. O. PESEL (...)

przeciwko A. P., M. A. prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą Firma Handlowo-Usługowa (...) s.c. A. P., M. A.” NIP (...)

o odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji

I. zasądza od pozwanych A. P. i M. A. (...) s.c. A. P., M. A.” solidarnie na rzecz powódki P. O. kwotę 8.400 zł (osiem tysięcy czterysta złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 01 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji,

II. zasądza od pozwanych solidarnie na rzecz powódki kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

**Sygn. akt IV P 169/15**

## UZASADNIENIE

Powódka P. O. złożyła pozew przeciwko A. P. i M. A. o zapłatę kwoty 8.400 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwu wywodziła, iż była zatrudniona u pozwanych na stanowisku zootechnika i w dniu 01 lipca 2013 roku strony podpisały umowę o zakazie konkurencji. Następnie z dniem 31 grudnia 2013 roku strony rozwiązały umowę o pracę na mocy porozumienia stron. W związku z zawartą umową o zakazie konkurencji powódka powstrzymywała się przez okres wskazany w umowie od działań konkurencyjnych. Kwota dochodzona pozvem stanowi odszkodowanie w kwocie 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

Pozwani A. P. i M. A. wnieśli o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew argumentowali, iż po rozwiązaniu stosunku pracy, strony ustnie, zgodnie ustaliły, że umowa o zakazie konkurencji przestaje obowiązywać. Nadto podnieśli, że do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji nie jest konieczne zachowanie formy pisemnej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka P. O. zatrudniona była w Firmie Handlowo-Usługowej (...) s.c. A. P., M. A. w okresie od 01 lipca 2013 roku do 31 grudnia 2013 roku, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, na stanowisku zootechnika, za wynagrodzeniem 2800 zł.

(okoliczności bezsporne, dowód: umowa o pracę z 01 lipca 2013 r. k. 9)

W dniu 01 lipca 2013 roku strony zawarły umowę o zakazie konkurencji, której przedmiotem było ustalenie obowiązków zootechnika, jako osoby pełniącej funkcje zawodowe w (...) w rozumieniu ustawy o działalności gospodarczej na podstawie umowy o pracę w zakresie dotyczącym zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do (...). W § 2 umowy o zakazie konkurencji, strony ustaliły, że w czasie pełnienia funkcji zootechnika, zootechnik jest zobowiązany do powstrzymywania się od podejmowania lub prowadzenia dodatkowej działalności zarobkowej, przez którą rozumie się odpłatne świadczenie pracy na podstawie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego, a także prowadzenie wszelkiej działalności gospodarczej, zawodowej lub zarobkowej na własny lub cudzy rachunek. W czasie dwunastu miesięcy od dnia zaprzestania pełnienia funkcji zootechnika, zootechnik nie może zajmować się interesami konkurencyjnymi wobec (...) bez względu na ich formę, miejsce lub sposób prowadzenia, bezpośrednio lub pośrednio, samodzielnie lub niesamodzielnie, odpłatnie lub nieodpłatnie, w szczególności:

- wykonywać lub świadczyć usług na rzecz innych osób lub ich przedsiębiorstw zorganizowanych w dowolnej formie prawnej na terenie powiatu (...), (...), (...) i (...) na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, jeżeli osoby te lub ich przedsiębiorstwa prowadzą interesy konkurencyjne wobec (...),
- obejmować funkcji w organach zarządzających, kontrolnych lub stanowiących u innych osób lub w ich przedsiębiorstwach, na terenie powiatu (...), (...), (...) i (...), a także wykonywać funkcji doradczych u tych osób i w tych przedsiębiorstwach, jeżeli osoby te lub ich przedsiębiorstwa prowadzą działalność konkurencyjną wobec (...),
- podejmować i prowadzić działalności gospodarczej, zawodowej lub zarobkowej bezpośrednio lub pośrednio, na własny lub cudzy rachunek, jeżeli są to interesy konkurencyjne wobec (...),
- dokonywać transakcji na własny lub cudzy rachunek, jeżeli wchodzą w zakres przedsiębiorstwa (...),
- uczestniczyć w spółkach konkurencyjnych jako wspólnik, w szczególności przez wnoszenie wkładów, nabywanie lub podejmowanie akcji lub udziałów,
- zatrudniać na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego osób spośród wspólników lub personelu spółki na własny lub cudzy rachunek u osób lub w przedsiębiorstwach, które prowadzą interesy konkurencyjne wobec (...) (§ 3).

Zgodnie z § 8 pkt 1 umowy zobowiązania zootechnika pozostaną w mocy po ustaniu stosunku pracy przez okres 12 miesięcy. W zamian za wykonywanie powyższego zobowiązania (...) wypłaci zootechnikowi odszkodowanie w kwocie 30% wynagrodzenia jakie zootechnik otrzymał w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzającym ustanie stosunku pracy, lub jeśli okres stosunku pracy będzie krótszy niż 24 miesiące w wysokości 50% kwoty stanowiącej wynagrodzenie jakie otrzymał za ostatni pełny miesiąc pracy (odszkodowanie). Odszkodowanie będzie płatne po upływie 12-to miesięcznego okresu, o którym mowa w art. 1. W punkcie 4 strony przewidziały, że niezwłocznie po ustaniu stosunku pracy (...) może jednostronnie zdecydować, że okres, o którym mowa w art. 1 będzie krótszy, zootechnik będzie zwolniony z obowiązku, o którym mowa w art. 1. W przypadku 4a okresy, o których mowa w art. 1 i 2 będą odpowiednio skrócone, wielokrotność odpowiednio zmniejszona, zaś w przypadku 4 b zobowiązania stron określone w §8 art. 1 wygasną z dniem ustania stosunku pracy. Jeżeli zootechnik nie wykona lub nienależyte wykona swoje zobowiązanie, (...) nie będzie zobowiązana do wypłacania odszkodowania, a kwotę odszkodowania wypłaconą przed ujawnieniem takiego niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania zootechnik zwróci (...) w terminie 14 dni od daty pisma zawierającego żądanie zwrotu (pkt. 6).

Dla uzupełnienia, zmiany lub rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, za zgoda obu stron przewidziano formę pisemną pod rygorem nieważności. (§ 9 pkt. 3).

(okoliczność bezsporna, dowód: umowa o zakazie konkurencji k. 10-13)

Pismem z dnia 04 grudnia 2013 roku strony rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 grudnia 2013 roku.

(okoliczność bezsporna, dowód: porozumienie k. 14)

Pismem z dnia 17 lutego 2016 roku powódka zwróciła się do pozwanych o wypłatę odszkodowania w kwocie 8400 zł brutto z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

(dowód: wniosek o wypłatę odszkodowania k. 16-16v.)

Pismem z dnia 25 lutego 2015 roku pozwani odmówili zapłaty, wskazując, iż z chwilą rozwiązania stosunku pracy zwolnili powódkę z ograniczeń przewidzianych umową o zakazie konkurencji. Podnieśli dodatkowo, iż istotą umowy był zakaz konkurencji na terenie powiatu (...), (...), (...) i (...), a powódka nie wykazała, że w tym czasie faktycznie nie świadczyła pracy w tych powiatach. Nie wykazała również, że przez ostatni rok nie wykonywała pracy zootechnika gdzie indziej, a z wiedzy posiadanej przez pozwanych wynika, że powódka świadczyła pracę w zakresie, który może stanowić naruszenie umowy o zakazie konkurencji.

(dowód: pismo k. 17)

W dniu 16 czerwca 2015 roku powódka skierowała do pozwanych ostateczne przesądowe wezwanie do zapłaty kwoty 8400 zł z tytułu umowy o zakazie konkurencji.

(dowód: ostateczne przesądowe wezwanie do zapłaty k. 18-19)

W okresie od 07 stycznia 2014 roku do 07 marca 2014 roku powódka pracowała na podstawie umowy zlecenia w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej im. (...) w W.. Przedmiotem umowy zlecenia była pomoc przy archiwizacji dokumentów.

(dowód: umowa zlecenia k. 20, aneks do umowy zlecenia k.21)

W okresie po ustaniu stosunku pracy u pozwanych, powódka starała się o pracę w przychodni (...). Do nawiązania stosunku pracy nie doszło.

(dowód: zeznania świadka M. P. (1) – e-protokół z dnia 18 lutego 2016 roku zapis: 00:26:21-00:31:16)

Pozwano nie zwolnili powódki z obowiązującego zakazu konkurencji, ani nie skrócili okresu obowiązywania tego zakazu.

(dowód: zeznania powódki e-protokół z dnia 17 marca 2016 roku zapis 00:03:47-00:10:05)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty (w tym akta osobowe) oraz zeznania świadka M. P. (1), które nie wzbudziły wątpliwości Sądu w zakresie swej wiarygodności, w pełni korespondują ze sobą i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści. Z kolei zeznania świadków M. P. (2) i J. P., ze względu na ich treść nie miały dla odtworzenia stanu faktycznego znaczenia. Nieistotne dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy były kwestie podnoszone przez w/w świadków, a dotyczące przyczyn rozwiązania między stronami stosunku pracy, odbywania przez powódkę szkoleń czy też poszukiwania przez nią innej pracy w okresie zatrudnienia u pozwanych. Twierdzenia świadka J. P. i M. P. (2), jakoby powódka nie miała ograniczeń w wykonywaniu pracy po zakończeniu pracy u pozwanych, są sprzeczne ze zgromadzonymi w sprawie dokumentami, w szczególności umową o zakazie konkurencji. Nadto zeznania świadka M. P. (2) są wewnątrznie

sprzeczne. Świadek M. P. (2) z jednej strony twierdzi, że po zakończeniu stosunku pracy powódka nie miała żadnych zakazów co do wykonywania innej pracy, z drugiej zaś, że wszystkie osoby zatrudnione u pozwanych obowiązują tajemnicą zawodową, dlatego też podpisywane są takie umowy. Nielogicznie również jawią się twierdzenia świadka, że umowa o zakazie konkurencji, która obowiązywać ma pracownika po ustaniu stosunku pracy, nie ma znaczenia dla pracodawcy już po rozwiązaniu stosunku pracy. Dowód z przesłuchania stron jako pochodzący od osób bezpośrednio zainteresowanych korzystnym wynikiem postępowania, Sąd potraktował z dużą ostrożnością, dając mu wiarę tylko w takim zakresie, w jakim relacje stron były zbieżne ze sobą lub znajdowały potwierdzenie w innym materiale dowodowym. Zeznania powódki w zakresie w jakim twierdzi, że pozwani nie zwolnili jej z zakazu konkurencji oraz, że podpisali z nią umowę o zakazie konkurencji z obawy, że może być dla nich konkurencją jawią się wiarygodnie. Nielogicznym bowiem byłoby w przeciwnym razie podpisywanie umowy z 01 lipca 2013 r.

W świetle ustaleń dokonanych w sprawie nie budzi wątpliwości fakt, iż w dniu 1 lipca 2013 roku powódka oraz pozwani zawarli umowę o zakazie konkurencji, której przedmiotem było ustalenie praw i obowiązków pracownika i pracodawcy w zakresie dotyczącym działalności konkurencyjnej pracownika, jako osoby zatrudnionej na stanowisku zootechnika po ustaniu stosunku pracy. W § 8 ust. 2 przedmiotowej umowy postanowiono, iż za powstrzymanie się przez powódkę od działalności konkurencyjnej w okresie 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy pozwany wypłaci jej odszkodowanie w wysokości 30% wynagrodzenia jakie zootechnik otrzymał w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzającym ustanie stosunku pracy, lub jeżeli okres stosunku pracy będzie krótszy niż 24 miesiące w wysokości 50% kwoty stanowiącej wynagrodzenia jakie otrzymywał za ostatni pełny miesiąc pracy. Ponadto, strony przewidziały w umowie w § 8 ust. 4 że pracodawca może jednostronnie zdecydować, że okres 12 miesięcy, o którym mowa w ust. 1 paragrafu będzie krótszy i zootechnik będzie zwolniony z obowiązku zachowania klauzuli konkurencyjnej.

W przedmiotowej sprawie pozwani podnosili, iż nie są zobowiązani do wypłaty powódce odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, albowiem ustnie zwolnili ją z ograniczeń przewidzianych umową o zakazie konkurencji.

Analizę zasadności żądania powódki oraz argumentacji pozwanego rozpocząć należy od stwierdzenia, że zgodnie z art. 101<sup>1</sup> § 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). Zgodnie z art. 101<sup>2</sup> § 1 kp przepis art. 101<sup>1</sup> § 1 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). Zgodnie z art. 101<sup>2</sup> par 3 kp pracownikowi przysługuje odszkodowanie należne z tytułu umowy o zakazie konkurencji, które nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

Klauzula konkurencyjna jest instytucją prawa pracy, do której w sprawach nieuregulowanych stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie pozostaje to w sprzeczności z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.). Klauzula ta ulega rozwiązaniu z nadejściem umówionego terminu, a także wygasa wraz ze śmiercią byłego pracownika. Może być ona także zmieniona lub rozwiązana w każdej chwili w drodze zgodnego porozumienia stron. Ponadto, strony już w samej w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy mogą przewidzieć możliwość jej wcześniejszego rozwiązania. Mogą mianowicie przewidzieć dopuszczalność jej wypowiedzenia pod warunkiem wskazania okoliczności stanowiących przesłanki wypowiedzenia oraz przy oznaczeniu terminu, w którym wypowiedzenie może być wykonane (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2011 roku, II PK 322/10, niepubl. oraz z dnia 16 czerwca 2011 roku, III BP 2/11, OSNP 2012/13-14/174).

Mając na uwadze brzmienie postanowienia umownego zawartego w § 8 ust. 2 stwierdzić należy, że strony niniejszego procesu wprowadziły do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy prawo jednostronnego skrócenia okresu obowiązywania zakazu konkurencji i zwolnienia z tego zakazu. Zasadniczą kwestią wymagającą rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie jest możliwość zakończenia stosunku prawnego, wynikającego z zawartej klauzuli konkurencyjnej, przy czym w przedmiotowej sprawie wcześniejsze ustanie klauzuli konkurencyjnej nie było oparte na przepisach kodeksu pracy, lecz na postanowieniach zawartej między stronami umowy.

W przedmiotowej sprawie pozwani twierdzili, że ustnie zwolnili powódkę z obowiązku wynikającego w umowie o zakazie konkurencji, a zatem odpadła podstawa wypłaty odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego w przedmiotowej sprawie nie wynika, aby pozwani rzeczywiście zwolnili powódkę z obowiązku przestrzegania klauzuli konkurencyjnej w chwili rozwiązania stosunku pracy, nie złożyli jej bowiem pisemnego oświadczenia o zwolnieniu jej z zakazu konkurencji. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika również, aby z tego zakazu zwolnili ją ustnie. Zgodnie z art. 6 kc ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, zatem rzeczą pozwanych w niniejszym procesie było wykazanie, iż do zwolnienia powódki z zakazu konkurencji doszło.

W tym miejscu wskazać należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd o dopuszczalności wcześniejszego ustania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, gdy strony przewidzą w tej umowie możliwość wystąpienia takiego skutku w następstwie jednostronnych czynności pracodawcy: odstąpienia od umowy, jej wypowiedzenia, czy też spełnienia się warunku rozwiązującego (por. np. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 14 listopada 2012 r., II PK 90/12, LEX nr 1276218).

W przedmiotowej sprawie § 8 ust. 4 umowy o zakazie konkurencji łączącej strony można zakwalifikować jako przysługujące pracodawcy prawo odstąpienia.

Umowne prawo odstąpienia zostało uregulowane w art. 395 § 1 k.c. Zgodnie z tym przepisem można zastrzec, że jednej lub obu stronom przysługiwać będzie w ciągu oznaczonego terminu prawo odstąpienia od umowy. Prawo to wykonuje się przez oświadczenie złożone drugiej stronie. W myśl § 2 tego przepisu w razie wykonania prawa odstąpienia, umowa uważana jest za niezawartą. Z unormowania tego jednoznacznie wynika zatem, że dla skuteczności umownego prawa odstąpienia jest wymagane oznaczenie terminu, w czasie którego będzie możliwe skorzystanie z prawa odstąpienia oraz określenie, czy prawo to przysługuje obydwu stronom czy tylko jednej. Niepewność odstąpienia przez stronę od umowy nie może być bowiem bezterminowa, skoro zgodnie z art. 395 § 2 k.c. odstąpienie ma moc wsteczną, powodując uznanie umowy za niezawartą. Określenie terminu odstąpienia ma przy tym szczególne znaczenie w sytuacji, gdy takie zastrzeżenie umowne zamieszcza się w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Skoro bowiem przepisy art. 101<sup>2</sup> § 1-3 k.p. mają charakter gwarancyjny, to warunki umowy o zakazie konkurencji nie mogą być tak ustalone, by pracodawca mógł w każdej chwili i bez wskazywania jakiegokolwiek powodu doprowadzić swoim jednostronnym oświadczeniem do ustania obowiązywania umowy i uwolnienia się od zapłaty odszkodowania.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że każdy przypadek wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji prawa odstąpienia należy rozważać indywidualnie, pod kątem zgodności z zasadami prawa pracy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004, nr 14, poz. 239).

Tymczasem w § 8 ust. 4 umowy zawartej przez strony nie wskazano terminu, w którym pozwani mogli odstąpić od umowy. Zawiera on wyłącznie jednostronne zastrzeżenie możliwości skrócenia umówionego okresu zakazu konkurencji.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sad zasądził od pozwanych solidarnie na rzecz powódki odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji.

Zasądzona na rzecz powódki kwota 8400 zł tytułem odszkodowania ustalona została na podstawie art. 101<sup>2</sup> § 3 kp, który stanowi, iż odszkodowanie, o z tytułu umowy o zakazie konkurencji nie może być niższe od 25% wynagrodzenia

otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Przyjęta przez strony wysokość odszkodowania w kwocie 30% wynagrodzenia jakie zootechnik otrzymał w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzającym ustanie stosunku pracy, lub jeśli okres stosunku pracy będzie krótszy niż 24 miesiące w wysokości 50% kwoty stanowiącej wynagrodzenie jakie otrzymał za ostatni pełny miesiąc pracy, jest niezgodna z art. 101<sup>2</sup> § 3 kp, a zatem mając na uwadze, iż powódka otrzymywała wynagrodzenie miesięczne w kwocie 2800 zł, zasądzeniu na jej rzecz podlegała kwota 8400 zł.

Podstawę rozstrzygnięcia o odsetkach ustawowych stanowił art. 481 §1 i zd. 1 § 2 k.c.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, stosownie art. 98 § 1 i § 3 kpc i art. 99 kpc w zw. z § 11.1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Biorąc pod uwagę, iż żądanie powódki zostało uwzględnione w całości, Sąd zasądził od pozwanych na jej rzecz kwotę 900 zł stanowiącą wynagrodzenie pełnomocnika.