

Sygn. akt VI P 253/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 marca 2014 roku.

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

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Protokolant Adam Skulski

po rozpoznaniu w dniu 17 marca 2014 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa(...)Spółki jawnej R. P., I. P. z siedzibą w J.

przeciwko J. M.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji, zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych

I. oddała powództwo o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji,

II. umarza postępowanie w części o zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych,

III. zasądza od(...)Spółki jawnej R. P., I. P. z siedzibą w J. na rzecz J. M. kwotę 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 253/12

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 marca 2012 roku (...)Spółka jawna R. P., I. P. z siedzibą w J. wniosła o zasądzenie od J. M. kwoty 30.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem kary umownej wynikającej z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy między stronami oraz kwoty 19.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych strony powodowej.

W uzasadnieniu swego stanowiska powód podniósł, iż pozwana była u niego zatrudniona na stanowisku handlowca przy sprzedaży napojów alkoholowych. Dnia 11 marca 2008 roku pomiędzy stronami doszło do zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, która to umowa w swych postanowieniach zawierała zastrzeżenie odnośnie kary umownej. Po ustaniu stosunku pracy między stronami pozwana pracowała w tej samej branży, eliminując powoda z sieci dotychczasowych odbiorców, a także swym działaniem spowodowała zmniejszenie obrotów powoda i naruszyła jego dobre imię.

**(pozew – k. 1 – 3)**

W dniu 17 marca 2014 roku strona powodowa cofnęła powództwo co do żądania zapłaty kwoty 19.000 zł tytułem zadośćuczynienia oraz zrzekła się tego roszczenia.

***(protokół – k. 163)***

Pozwana wniosła odpowiedź na pozew, domagając się oddalenia powództwa w całości jako bezpodstawnego. Uzasadniając swe żądanie J. M. wskazała, że przedmiotowa umowa o zakazie konkurencji jest nieważna, gdyż jest sformułowana w sposób zbyt ogólny, bez dokładnego określenia czasu swego obowiązywania. Pozwana zaprzeczyła także, by w jakikolwiek sposób miała naruszyć dobra osobiste powoda, czego ten ostatni również w żaden sposób nie dowiódł.

***(odpowiedź na pozew – k. 71 – 76)***

***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Pozwana J. M. była zatrudniona u powoda w okresie od dnia 1 lutego 2008 roku do dnia 31 stycznia 2012 roku na stanowisku przedstawiciela handlowego na pełen etat. Stosunek pracy między stronami ustał na podstawie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracownika. W ostatnim okresie pracy pozwana była zatrudniona na podstawie umowy o pracę z dnia 4 sierpnia 2008 roku na czas nieokreślony z wynagrodzeniem w kwocie 1.497 zł brutto.

***(dowód: świadectwo pracy – część C akt osobowych pracownika, zaświadczenie o wynagrodzeniu pozwanej – k. 47)***

Strony niniejszego postępowania zawarły z dniem 11 marca 2008 roku umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z postanowieniem z § 1 tej umowy pracownik zobowiązuje się nie świadczyć pracy w oparciu o umowę o pracę na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną względem dotychczasowego pracodawcy. Z kolei w § 3 umowy pracownik zobowiązuje się również do zachowania w tajemnicy wszelkich poufnych informacji, o których dowiedział się w związku z wykonywaniem przez niego pracy, a w szczególności informacji dotyczących technologii, systemu produkcji, organizacji pracy, działalności handlowej i danych dotyczących kontrahentów pracodawcy. Okres obowiązywania tego zakazu został przez strony określony w § 1 ust. 4. Zapis ten mówi, iż zakaz konkurencji obowiązuje pracownika przez okres „12” miesięcy, jednak słownie wskazany jest termin „sześć miesięcy”. Termin ten ma być liczony od dnia ustania stosunku pracy.

***(dowód – umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy – k. 11)***

Pozwana po ustaniu stosunku pracy łączącego ją z powodem pracowała w spółce (...) sp. z o. o. z siedzibą w W., która to spółka zajmuje się również sprzedażą hurtową napojów alkoholowych. Pozwana w tej kolejnej spółce pracowała od dnia 8 lutego 2012 roku na stanowisku przedstawiciela handlowego do spraw detalu. Stosunek pracy łączący pozwaną z tą spółką ustał z dniem 31 sierpnia 2012 roku.

***(dowód – umowa o pracę z dnia 08 lutego 2012 roku – k. 149, umowa o pracę z dnia 08 maja 2012 roku – k. 148, odpis KRS – k. 146 – 147)***

Dwa sklepy (...), przy ul.(...)oraz przy ul. (...), zakończyły współpracę z powodem, z czego w jednym z nich nie podano powodu takiej decyzji, za to w sklepie przy ul. (...) wskazano otwarcie, że dotychczasowa współpraca jest zakończona, gdyż u powoda nie pracuje już pozwana. Oprócz tego wskazano również na niską jakość produktów oferowanych przez powoda oraz lepszą ofertę przedstawioną przez pozwaną, a pochodzącą od jej nowego pracodawcy. Ponadto pozwana odwiedziła również jeden ze sklepów w J. zaopatrywany przez powoda, przedstawiając ofertę handlową swojego nowego pracodawcy. Utraconych sklepów (...) powodowi nie udało się już odzyskać. Z innych sklepów, chociażby w O., dochodziły do powoda sygnały, że pozwana je odwiedzała. Z przedstawionych przez powoda zestawień wyników sprzedażowych za porównywalne okresy wynika, iż w roku 2011 pozwana osiągnęła wynik łącznego obrotu 502.825,42 zł, zaś pracownik, który przejął trasę po pozwanej za taki sam okres w roku 2012 osiągnął wynik obrotu na poziomie 343.277,29 zł.

Pozwana miała w trakcie pracy u powoda dostęp do informacji związanych z ofertą handlową firmy i jej strategią cenową, wiedziała o promocjach jakie były wprowadzane przez powoda, знаła również trasy przedstawicieli handlowych powoda. Ponadto pozwana miała zbudowane relacje z kierownikami poszczególnych sklepów, do których jeździła jako przedstawiciel handlowy.

Pozwana po wypowiedzeniu umowy o pracę zwróciła się do powoda o skrócenie okresu wypowiedzenia, do czego powód się przychylił. Poinformowała ona również, że zamierza podjąć pracę w konkurencyjnej firmie.

Zmniejszenie wpływów powoda i brak zakupów jego towarów przez niektóre sklepy były spowodowane wieloma czynnikami, wśród których były na przykład: „zatowarowanie” sklepu, gdy dany sklep miał za dużo towaru, czy brak wymiany przeterminowanego piwa. Jednym z powodów było również to, iż pozwana przestała odwiedzać dane sklepy jako przedstawiciel powoda, a zamiast niej w tej roli występował inny pracownik, który przejął po niej trasę.

Kolejny pracodawca pozwanej – (...) sp. z o. o. – ma podobny, ale nie identyczny, asortyment win co powód oraz działa na tym samym terenie.

**(dowód – wiadomość e - mail – k. 94, zestawienia obrotów za okres od 01 lutego 2011 do 31 kwietnia 2011 oraz za okres od 01 lutego 2012 do 31 kwietnia 2012 roku – k. 99 – 100, zeznania świadków: A. M. - k. 126, I. P. (1) – k. 127 - 129, T. K. – k. 129 – 130, zeznania współnika powodowej spółki R. P. – k. 80 i k. 154 - 156, zeznania pozwanej – k. 80 i 156 – 157)**

Sąd uznał za wiarygodne zeznania w/w świadków i stron w zakresie w jakim są spójne z ustalonym stanem faktycznym. Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania ich prawdziwości. W ocenie Sądu odmienne zeznania stron wiązały się z różną, subiektywną oceną tych samych okoliczności.

Sąd pominął wnioskowany przez powoda dowód z opinii biegłego na podstawie art. 130<sup>4</sup> § 5 k.p.c. (k. 163), gdyż strona nie uiściła obowiązkowej zaliczki.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem niniejszej sprawy było rozstrzygnięcie w kwestii dwóch, podniesionych przez powoda, roszczeń. Pierwsze z nich dotyczy zapłaty przez pozwanego na rzecz powoda określonej kwoty tytułem kary umownej, zawartej w umowie dotyczącej zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy i jest oparte na twierdzeniach powoda o naruszeniu owego zakazu konkurencji przez pozwaną. Z kolei drugie roszczenie powód wywodził z przepisów dotyczących zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych i również wiązał je z naruszeniem zakazu konkurencji, podnosząc, iż pozwana swym działaniem godziła w dobre imię powoda. W dniu 17 marca 2014 roku strona powodowa cofnęła powództwo co do drugiego żądania zapłaty kwoty 19.000 zł tytułem zadośćuczynienia oraz zrzekła się tego roszczenia.

Odnośnie pierwszego z wymienionych roszczeń powoda należy zauważyć, że jego podstawą jest postanowienie dotyczące kary umownej zawarte w łączącej strony umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Możliwość zawarcia takiej umowy między pracodawcą a pracownikiem reguluje Kodeks pracy (dalej jako: KP). Zgodnie z treścią art. 101<sup>2</sup> §1 KP regulację odnoszącą się do zakazu konkurencji podczas zatrudnienia u danego pracodawcy 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 takiej umowie określa się okres obowiązywania tego zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie strony zawarły właśnie taką umowę i zastrzegły w jej treści, a konkretnie w jej § 4 ust. 1, karę umowną w wysokości 30.000 zł, która powinna być wypłacona pracodawcy przez pracownika w razie naruszenia przez tego ostatniego zakazu konkurencji. Należy w tym miejscu zauważyć, że zastrzeżenie kary umownej w umowie dotyczącej zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest możliwe, co potwierdził także Sąd Najwyższy swym wyrokiem z dnia 10 października 2003 roku w sprawie I PK 528/02. Z kolei w wyroku z dnia 7 czerwca 2011 roku w

sprawie II PK 327/10 Sąd Najwyższy wskazał, iż możliwość dochodzenia przez pracodawcę kary umownej z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracownika zobowiązania powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy nie jest uzależniona od wystąpienia związanej z tym szkody.

Warto też zauważyć, iż przedmiotowa kara umowna, do której zastosowanie mają w tym przypadku odpowiednie przepisy Kodeksu cywilnego, została zastrzeżona na wypadek naruszenia zakazu konkurencji. Niewątpliwym jest, że strony mogą określić zakres zakazu konkurencji, chociażby przez wskazanie działań, które mają być uważane za naruszenie tego zakazu. W tym duchu wypowiedział się też Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 11 października 2012 roku, w sprawie III APa 18/12: „Prawo określenia zakresu przedmiotowego, podmiotowego, czasowego oraz terytorialnego zakazu konkurencji zostało pozostawione stronom umowy (pracodawcy i pracownikowi) oczywiście przy uwzględnieniu kryterium przedmiotu prowadzonej przez pracodawcę działalności”. Aby więc zdekodować warunki dotyczące zakresu zakazu konkurencji będącego przedmiotem umowy pomiędzy stronami tego postępowania należy przeanalizować całościowo treść tej umowy. W jej § 1 ust. 2 strony szczegółowo określiły czynności uważane za działalność konkurencyjną. Są wśród nich: prowadzenie przedsiębiorstwa konkurencyjnego we własnym imieniu lub za pośrednictwem osoby trzeciej, pozostawanie w stosunku spółki prowadzącej zbliżoną działalność, czy też występowanie w charakterze pracownika, agenta, pełnomocnika lub prokurenta przedsiębiorstw konkurencyjnych.

Z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, iż pozwana w okresie po ustaniu stosunku pracy z powodem, była pracownikiem podmiotu konkurencyjnego wobec powoda, a tym samym dopuściła się działalności stanowiącej naruszenie warunków umowy. Takie ustalenie w połączeniu z treścią art. 484 KC, który mówi, że w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania kara umowna należy się wierzycielowi w zastrzeżonej na ten wypadek wysokości, bez względu na wysokość poniesionej szkody, prowadzi do wniosku, iż pozwana, poprzez naruszenie zakazu konkurencji określonego w umowie, jest obowiązana do zapłacenia na rzecz powoda umówionej kwoty tytułem zastrzeżonej w przedmiotowej umowie kary.

Z powyższych rozważań wynika, że pozwana w wyniku naruszenia zakazu konkurencji jest zobowiązana do zapłacenia kary umownej wyrażonej w łączącej strony umowie. Należy jednak w tym miejscu zauważyć, że aby móc ostatecznie rozstrzygnąć o zasadności roszczenia powoda w tej kwestii koniecznym jest ustalenie, czy przedmiotowa umowa została zawarta w sposób prawidłowy i czy jest ważna, a co za tym idzie, czy jej postanowienia obowiązują strony i można na ich podstawie dochodzić związanych z nią roszczeń.

W celu dokonania takiej analizy należy w pierwszej kolejności przedstawić przesłanki, wynikające z przepisów prawa pracy, dotyczące możliwości zawarcia takiej umowy i jej ważności.

Jak wynika z przedstawionej już wyżej regulacji zawartej w art. 101<sup>2</sup> § 1 KP umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy musi przede wszystkim zawierać okres obowiązywania swych postanowień, określać wysokość wynagrodzenia przysługującego z tego tytułu pracownikowi oraz być skierowana do pracownika, który ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Ponadto z treści art. 101<sup>3</sup> KP wynika, iż umowa taka powinna być sporządzona w formie pisemnej, pod rygorem nieważności.

Z ustaleń poczynionych w niniejszej sprawie przez Sąd wynika, iż pozwana pracując na stanowisku przedstawiciela handlowego miała dostęp do informacji związanych z polityką cenową i promocyjną powoda, dysponowała również wyrobionymi przez siebie kontaktami w sklepach obsługiwanych przez nią z ramienia powodowej spółki – ale jedynie w zakresach powierzonych powodce do obsługi terytorium i asortymentu. W ocenie Sądu informacje te stanowią dosyć istotny element, od którego zależy funkcjonowanie powoda na części rynku, jak bowiem słusznie podniesiono, znając je konkurencja może tak kształtować swoje warunki cen, aby zawsze były one lepsze w relacji do warunków podanych przez powoda. Ujawnienie wobec powyższego takich informacji podmiotowi działającemu na tym samym rynku, co powód, może narazić tego ostatniego na szkodę w postaci odpływu klientów i, co za tym idzie, zmniejszenia obrotów. Jak Sąd ustalił, pozwana po ustaniu stosunku pracy między nią a powodem, zatrudniła się w spółce prowadzącej działalność polegającą na sprzedaży hurtowej napojów alkoholowych, a więc działającej na podobnym polu, co powód. Jak słusznie orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 lutego 2013 roku w sprawie II PK 166/12: „konkurentem na

rynku jest każde przedsiębiorstwo, które realizuje ten sam przedmiot działalności lub przedmiot podobny”. W świetle tego orzeczenia należy niewątpliwie dany podmiot uznać za konkurenta powoda.

Odnosząc się do warunków treściowych umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, ustawodawca zawarł dwa takie warunki – określenie wynagrodzenia dla pracownika oraz określenie okresu trwania tego zakazu. W kwestii wynagrodzenia, przedmiotowa umowa, zawarta między stronami niniejszego postępowania, zawiera odpowiednie postanowienia w swym § 1 ust. 5, zgodnie którym pracownikowi przysługuje przez okres trwania zakazu konkurencji odszkodowanie w wysokości 25 % wynagrodzenia podstawowego za każdy miesiąc obowiązywania tej umowy. Jest to zapis zgodny z kodeksową regulacją zawartą w art. 101<sup>2</sup> § 3 KP, choć nie umknął uwadze Sądu fakt, że w przypadku obowiązywania 6 miesięcznego okresu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, pozwana otrzymałaby odszkodowanie jedynie w kwocie 1.689 zł (co odpowiada kwocie miesięcznego jej wynagrodzenia w chwili podpisania przedmiotowej umowy, tj. 1.126 zł brutto pomnożone przez w/w 25 % razy 6 miesięcy), zaś w przypadku 12 miesięcznego okresu – 3.378 zł. Ustalenie tego ewentualnego odszkodowania dla pozwanej w kwocie 1.689 zł w stosunku do zapisanej kary umownej dla powoda w kwocie 30.000 zł może sprzeciwiać się zasadom współzycia społecznego (art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Należy jednak pochylić się nad najistotniejszym w niniejszej sprawie zagadnieniem określenia w przedmiotowej umowie okresu trwania zakazu konkurencji. W § 1 ust. 4 tej umowy znajduje się zapis w takim kształcie: „zakaz konkurencji [...] obowiązywać będzie Pracownika przez okres 12 miesięcy /sł. sześć miesięcy/ licząc od dnia ustania stosunku pracy”. W umowie podany jest więc okres 12 miesięcy, by za chwilę, wyrażając go słownie, strony określiły termin sześciomiesięczny. Należy w tym miejscu przytoczyć treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2003 roku w sprawie I PK 453/02, zgodnie z którym Sąd uznał, iż „nie dochodzi do ustanowienia zakazu działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy w razie pominięcia w umowie postanowienia określającego czas trwania tego zakazu”. W uzasadnieniu swego rozstrzygnięcia Sąd podał, że w przypadku, gdy nie określono prawidłowo czasu trwania zakazu konkurencji nie dochodzi do zawarcia ważnej umowy w tym przedmiocie. Sąd Najwyższy orzekł tak na gruncie stanu faktycznego, gdy przedmiotem interpretacji było sformułowanie, iż zakaz konkurencji będzie obowiązywał przez „okres do roku”, co zostało przez Sąd zinterpretowane jako niedokładne wskazanie terminu, a co za tym idzie, pociągało za sobą nieważność całej umowy.

Na gruncie umowy będącej przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie, w ocenie Sądu, należy stwierdzić, że istnienie dwóch sprzecznych ze sobą wskazań, co do okresu trwania zakazu konkurencji, nie może być traktowane jako dokładne jego określenie, a co za tym idzie, należy stwierdzić nieważność przedmiotowej umowy.

Wobec przedstawionej powyżej argumentacji roszczenie powoda w kwestii zapłaty odszkodowania tytułem kary umownej pozbawione jest podstaw, a więc należy je traktować jako bezzasadne i na podstawie w/w przepisów podlega ono oddaleniu.

Odnosnie kwestii roszczenia związanego z zadośćuczynieniem za naruszenie dóbr osobistych powoda, jako podstawę takiego roszczenia należy wskazać regulację zawartą w art. 448 Kodeksu cywilnego (dalej jako: KC), zgodnie z którym w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia. Podstawą dla wytoczenia takiego roszczenia jest, co wynika wprost z przytoczonego przepisu, naruszenie dóbr osobistych powoda. W pozwie powód podnosi naruszenie jego dobrego imienia, jednak w toku postępowania dowodowego nie wykazał on w żaden sposób faktu owego naruszenia, ani też w czym się ono przejawiało. Jak należy zauważyć, ciężar udowodnienia wskazanej przesłanki naruszenia dóbr osobistych spoczywa na powodzie, co oznacza, w świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego, że powód nie udowodnił należycie swego roszczenia. W związku z cofnięciem powództwa w tym zakresie i zrzeczeniem się tego roszczenia, postępowanie w części o zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych podlega umorzeniu na podstawie art. 203 k.p.c.

W przedmiocie kosztów zastępstwa procesowego Sąd orzeka na podstawie art. 98 Kodeksu postępowania cywilnego oraz § 6 pkt. 5 w zw. z § 12 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.