

Sygn. akt IV P 34/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 lipca 2020 r.

Sąd Rejonowy w Łomży IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Marta Małgorzata Sulkowska

Protokolant: st. sekr. sąd. Magdalena Laskowska

po rozpoznaniu w dniu 16 lipca 2020 r. w Łomży na rozprawie

sprawy z powództwa **A. F.**

przeciwko **J. A. (1) i J. A. (2) prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) s.c. J. A. (2), J. A. (1) z/s w Ł.**

o odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji

I. zasądza solidarnie od pozwanych J. A. (1) i J. A. (2) prowadzących działalność gospodarczą pod nazwą (...) s.c. J. A. (2), J. A. (1) z/s w Ł. na rzecz powódki A. F. tytułem odszkodowania kwotę 25.500 zł (dwadzieścia pięć tysięcy pięćset złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot:

- 2.125 zł od dnia 02.04.2019 r.
- 2.125 zł od dnia 02.05.2019 r.
- 2.125 zł od dnia 02.06.2019 r.
- 2.125 zł od dnia 02.07.2019 r.
- 2.125 zł od dnia 02.08.2019 r.
- 2.125 zł od dnia 02.09.2019 r.
- 2.125 zł od dnia 02.10.2019 r.
- 2.125 zł od dnia 02.12.2019 r.
- 2.125 zł od dnia 02.01.2020 r.
- 2.125 zł od dnia 02.02.2020 r.
- 2.125 zł od dnia 02.03.2020 r.

do dnia zapłaty;

II. nakazuje ściągnąć solidarnie od pozwanych J. A. (1) i J. A. (2) prowadzących działalność gospodarczą pod nazwą (...) s.c. J. A. (2), J. A. (1) z/s w Ł. na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 1.275 zł (jeden tysiąc dwieście

siedemdziesiąt pięć złotych/ tytułem zwrotu opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy prawa;

III. zasądza solidarnie od pozwanych J. A. (1) i J. A. (2) prowadzących działalność gospodarczą pod nazwą (...) s.c. J. A. (2), J. A. (1) z/s w Ł. na rzecz powódki A. F. kwotę 2700 zł /dwa tysiące siedemset złotych/ wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4.250 zł (cztery tysiące dwieście pięćdziesiąt złotych/.

Sygn. akt. IV P 34/20

UZASADNIENIE

Powódka **A. F.** w pozwie o zapłatę odszkodowania

z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia skierowanym przeciwko pozwanym: J. A. (2) i J. A. (1) wspólnikom spółki cywilnej prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) s.c. w Ł. wniosła o zasądzenie na jej rzecz:

1. kwoty: 25.500 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wymagalności każdej z rat odszkodowania w wysokości 2.125 zł miesięcznie (odpowiadającej 1/2 otrzymywanego miesięcznie wynagrodzenia 4.250 zł) od dnia 02.04.2019r. (za okres obowiązywania zakazu od 01.04.2019r. do 31.03.2020r.),
2. kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że była zatrudniona od 15.04.2013r. przez pozwanych na stanowisku technologa i w ramach tego stosunku pracy zawarła w dniu 11.05.2015r. dodatkową umowę o zakazie konkurencji. Zdaniem powódki przedmiotowa umowa modyfikowała postanowienia umowy o pracę w zakresie warunków pracy i płacy i mogła być zmieniona jedynie przy zachowaniu formy pisemnej. Zaznaczyła, że nie uregulowano w jej treści, czy może ona zostać wypowiedziana i w jaki sposób. Podała, że na skutek porozumienia stron doszło do ustania stosunku pracy, jednakże nie poczyniono ustaleń w zakresie obowiązywania zakazu konkurencji. Powódka powołując się na treść art. 5 i 6 umowy o zakazie konkurencji, stanowiących, że w przypadku ustania stosunku pracy będzie jej przysługiwało odszkodowanie w wysokości 1/2 miesięcznego wynagrodzenia przez okres 1 roku – wezwała pozwanych do wypłaty na jej rzecz należnego z tego tytułu odszkodowania, ponieważ nie prowadziła po ustaniu stosunku pracy działalności konkurencyjnej w stosunku do byłego pracodawcy. Wezwanie to okazało się bezskuteczne, ponieważ pozwani zakwestionowali obowiązywanie zakazu konkurencji. Powódka zaprzeczyła, aby otrzymała przed ustaniem stosunku pracy pismo zmieniające warunki pracy w zakresie zakazu konkurencji. Wskazała, że pismo w tym przedmiocie zostało nadane w dniu 05.02.2019r. tj. dzień po odebraniu przez pracodawcę jej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Nie zgodziła się z zajęciem przez pozwanych stanowiskiem, że pismo to wywarło skutek prawny w postaci zwolnienia jej z zakazu konkurencji. Podniosła, że dokument ten nie spełniał wymogów zawartych w art. 42 § 1 kp w zw. z art. 30 § 4 i 5 kp i został nadany w okresie wypowiedzenia umowy o pracę przez nią zainicjowanego. Wskazała, iż w jej ocenie w okolicznościach niniejszej sprawy nie doszło do naruszenia art. 8 kp i 5 kc. Podkreśliła, że przestrzegала warunków zawartej umowy o zakazie konkurencji, dlatego też podjęte przez pracodawcę działanie polegające na zmianie warunków umowy o pracę po złożonym przez nią wypowiedzeniu – potraktowane zostało przez nią jako nielojalne zachowanie zmierzające do uniknięcia odpowiedzialności finansowej. Wskazała, że pracodawca nie mógł odstąpić od umowy i na tej podstawie nie można wywieść wniosku, że zawarta umowa lojalnościowa była nieważna. Powódka nadmieniła, że podejmowane przez nią próby pozasądowego rozwiązania sporu, okazały się bezskuteczne (pozew k. 2-4).

W złożonej odpowiedzi na pozew pozwani **J. A. (2) i J. A. (1)** wspólnicy spółki cywilnej prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) s.c. w Ł. wnieśli o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na ich rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

Pozwani potwierdzili fakt zatrudnienia powódki, zawarcia z nią umowy z dnia 11.05.2015r. o zakazie konkurencji, nie kwestionowali treści ww. umów, jak też okoliczności zatrudnienia. Zarzucili jednakże powódce, że zataiła umyślnie fakty stanowiące podstawę do uznania, że pomiędzy stronami sporu doszło do prawnie skutecznego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji. Pozwani podali, że w grudniu 2018r. i styczniu 2019r. były wręczane pracownikom umowy skutkujące rozwiązaniem zawartych wcześniej umów lojalnościowych. Stwierdzili, że powódka chociaż formalnie w dniu 08.01.2019r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, to na telefoniczne wezwanie kierownika zakładu stawiała się w siedzibie firmy, jednakże po odbyciu rozmowy z dyrektorem A. Ł. nie podpisała przedstawionego jej oświadczenia o odstąpieniu od umowy lojalnościowej. Nie złożyła też wówczas oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, chociaż planowała to zrobić. Pozwani wskazali, że druk wypowiedzenia umowy lojalnościowej został w dniu 17.01.2019r. wysłany do powódki listem poleconym, jednakże korespondencja została zwrócona z adnotacją: „adresat nie mieszka pod podanym adresem, wyprowadził się”. Została ona dołączona do akt pracowniczych, ponieważ zakład pracy nie znał nowego adresu zamieszkania powódki. Pozwani potwierdzili, że w dniu 04.02.2019r. otrzymali korespondencję informującą o wypowiedzeniu przez nią stosunku pracy, w piśmie tym był podany aktualny adres powódki. Na ten nowy adres przesłano wypowiedzenie umowy lojalnościowej, korespondencja ta została przez nią odebrana w dniu 07.02. (...). W ocenie pozwanych do rozwiązania z powódką umowy lojalnościowej doszło w dniu 08.01.2019r., w momencie gdy została jej przedstawiona treść wypowiedzenia, którego podpisania powódka odmówiła. W przekonaniu pozwanych złożenie oświadczenia woli powódce w tym zakresie, stanowiło skuteczną czynność prawną. Podkreślili, że od dnia 08.01.2019r. uznawali, że złożone powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy lojalnościowej było skuteczne i po ustaniu stosunku pracy nie utrzymywali z nią kontaktu i nie interesowali się, gdzie pracuje. Oświadczyli, że powódka mogła pracować w dowolnym zawodzie i miała świadomość, że nie wiąże jej zakaz konkurencji. Podnieśli, że w sprawie nie doszło do dochowania pisemnej formy rozwiązania umowy z powodu umyślnego działania powódki, która z premedytacją odmówiła przyjęcia przedmiotowego dokumentu. Na tej podstawie uznali, że warunki określone w art. 42 § 1 kp w zw. z art. 30 § 4 i 5 kp, zostały przez nich dochowane. Zaznaczyli, że pomimo zatytułowania dokumentu jako „odstąpienia” od umowy przy rozważeniu jego skutków należy kierować się jego treścią. Stwierdzili, że wszystkie należne powódce świadczenia zostały uregulowane. Zdaniem pozwanych podjęte przez powódkę działania były sprzeczne z zasadami prawa cywilnego i prawa pracy (współzycia społecznego) (odpowiedź na pozew k. 38-41).

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka A. F. została zatrudniona 15.05.2013 r. przez pozwanych J. A. (2) i J. A. (1)- wspólników spółki cywilnej prowadzących działalność gospodarczą pod nazwą (...) s.c. w Ł. na stanowisku technologa-konstruktora na podstawie umowy o pracę na czas określony (do 30.06.2013r.) (dowód: akta osobowe powódki). Następnie od dnia 01.07.2013r. została zatrudniona na stanowisku technologa na podstawie umowy na czas nieokreślony za wynagrodzeniem miesięcznym 2.250 zł, z miejscem pracy w Z..

W dniu 11.05.2015r. została pomiędzy stronami zawarta umowa o zakazie konkurencji w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę. W § 5 zapisano, że zakaz konkurencji obowiązuje pracownika przez okres zatrudnienia oraz przez rok od ustania stosunku pracy. Jak wynika z treści § 6 pracodawca przez ww. okres jest zobowiązany do wypłacania 1/2 wynagrodzenia miesięcznego. W § 7 zawarto zastrzeżenie, że wszelkie zmiany umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności (umowa o zakazie konkurencji z dnia 11.05.2015r. k. 12 akt osobowych).

Od dnia 01.07.2016r. wynagrodzenie powódki zostało podwyższone do kwoty 4.250 zł brutto (k.13 akt osobowych), a od 01.03.2018r. objęła ona stanowisko kierownika produkcji (k.17 akt osobowych).

W dniu 30.05.2018r. powódka po zakończeniu pracy na zakładowym parkingu doznała urazu podczas próby wymiany niesprawnego koła (koło zapasowe spadło jej na dłoń prawej ręki) tj. doszło do zgniecenia piątego palca ręki prawej (karta wypadku k. 21 akt osobowych).

A. F. przebywała na zwolnieniu chorobowym w okresach:

- a) od 03.01.-12.01.2019r.
- b) od 13.01.-25.01.2019r.
- c) od 28.01.-01.02.2019r. (opieka nad dzieckiem)
- d) od 04.02.-30.03.2019r.

Powódka w dniu 08.01.2019 r. (przebywając na zwolnieniu lekarskim) po telefonicznym wezwaniu stawiała się w zakładzie pracy. W trakcie rozmowy z dyrektorem A. Ł. złożyła pisemne wypowiedzenie stosunku pracy, następnie je cofnęła i oświadczyła, że nie podpisze wniosku o rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji (notatka służbowa z dnia 08.01.2019 r. – akta osobowe). Następnie kierownik zakładu (...) wypełniony druk oświadczenia o odstąpieniu od umowy przez pracodawcę przesłała w dniu 17.01.2019 r. listem poleconym na adres zamieszkania powódki. Korespondencja ta na skutek braku możliwości doręczenia („adresat nie mieszka pod podanym adresem, wyprowadził się) została pozostawiona w aktach osobowych powódki.

01.02.2019 r. A. F. wypowiedziała stosunek pracy. Pracodawca pokwitował odbiór pisma w tym przedmiocie w dniu 04.02.2019 r. (odpowiedź na pozew k. 3). Strony na podstawie porozumienia dokonały skrócenia okresu wypowiedzenia, co skutkowało ustaniem zatrudnienia z dniem 31.03.2019 r.

Strona pozwana na adres wskazany w wypowiedzeniu umowy o pracę przesłała w dniu 05.02.2019 r. pismo zatytułowane „Oświadczenie o odstąpieniu od umowy”. Przedmiotowa korespondencja została odebrana przez A. F. w dniu 07.02.2019 r. (potwierdzenie odbioru – akta osobowe).

Pismem z dnia 21.11.2019 r. pozwani zostali wezwani do zapłaty na rzecz powódki kwoty 14.875 zł tytułem należnego jej odszkodowania za okres od kwietnia do października 2019r. i kolejnych wpłat w kwotach po 2.125 zł miesięcznie do kwietnia 2020r. (wezwanie z dnia 21.11.2019r. – akta osobowe powódki). Powyższe wezwanie do zapłaty, okazało się bezskuteczne. Pozwani w odpowiedzi zakwestionowali istnienie pomiędzy stronami obowiązującej umowy o zakazie konkurencji (pismo z dnia 09.12.2019r. – akta osobowe).

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo zasługuje na uwzględnienie. Sąd stwierdził, iż w ustalonych okolicznościach faktycznych sprawy umowa o zakazie konkurencji z dnia 11.05.2015r. obowiązywała strony i nie doszło do jej skutecznego wypowiedzenia.

W rozpoznawanej sprawie przedmiotem sporu jest rozstrzygnięcie o dopuszczalności jednostronnego rozwiązania (odstąpienia) przez pracodawcę od zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Niewątpliwie umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może ulec rozwiązaniu z nadejściem umówionego terminu, a także w razie śmierci pracownika. Strony mogą także rozwiązać ją w każdej chwili zgodnymi oświadczeniami. Wskazać należy, iż problem ten był wielokrotnie przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego.

Podstawą zobowiązania byłego pracodawcy do wypłaty pracownikowi odszkodowania jest zawarta między stronami umowa o zakazie konkurencji, mająca charakter umowy odpłatnej, terminowej i wzajemnej. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 kp) jest umową wzajemną, której podstawową cechą jest zobowiązanie się obu stron w ten sposób, że świadczenie jednej z nich ma być odpowiednikiem świadczenia drugiej (art. 487 § 2 kc). Odszkodowanie należne pracownikowi jest zatem świadczeniem wzajemnym pracodawcy,

spełnianym pracownikowi, który z uwagi na obowiązujący go zakaz nie może prowadzić wobec tego pracodawcy działalności konkurencyjnej.

W sprawie zastosowanie znajdują zarówno przepisy kodeksu pracy jak i kodeksu cywilnego. Wskazać należy, że umowa o zakazie konkurencji jest specyficznym kontraktem pracowniczym przewidzianym w przepisach kodeksu pracy. Zakaz konkurencji wprowadza art. 101⁻¹ § 1 kp 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 § 2 art. 101⁻² kp 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. Natomiast jak wynika z treści art. 353⁻¹ kc 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 współzycia społecznego. W kodeksie pracy zasada swobody umów wyrażona jest obecnie przede wszystkim w art. 11 kp, 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.

Zakaz konkurencji jest ustanawiany w interesie pracodawcy, który określa, jakie informacje uznaje za ważne dla siebie ze swojego subiektywnego punktu widzenia (wyrok SN z dnia 03.12.2008r. I PK 97/08). To pracodawca uznaje także, czy wykorzystanie u konkurencji nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić go na szkodę. Należy podkreślić, że pozycja pracodawcy zmierzającego do zawarcia klauzuli konkurencyjnej jest przeważająca, a nawet dominująca, ponieważ pracownik, który przed zawarciem umowy o pracę połączonej z zakazem konkurencji, odmówi zaakceptowania proponowanych mu warunków zatrudnienia, nie może liczyć na nawiązanie stosunku pracy, a w razie takiej odmowy w trakcie trwania stosunku pracy ryzykuje pogorszeniem warunków zatrudnienia, a nawet rozwiązaniem stosunku pracy. Oznacza to, że pracodawca, jako podmiot inicjujący, a nawet decydujący o zawarciu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, tj. podmiot w istocie rzeczy wymuszający jej zawarcie na pracowniku, z uwagi na potencjalne zagrożenie nienawiązania albo rozwiązania trwającego stosunku pracy, powinien przezornie dbać o warunki zawieranej umowy, w tym także o ewentualne uzgodnienie postanowień umownych umożliwiających wcześniejsze rozwiązanie klauzuli konkurencyjnej lub uzgodnienie innych środków legalnego uwolnienia się od skutków prawnych zobowiązania do zapłaty uzgodnionego odszkodowania za powstrzymanie się przez pracownika od podejmowania działalności konkurencyjnej w umówionym okresie po ustaniu stosunku pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że zamierzając osiągnąć skutek w postaci zwolnienia z obowiązku wypłaty odszkodowania pracodawca musi zawrzeć z byłym pracownikiem stosowne porozumienie rozwiązujące umowę o zakazie konkurencji. Strony mogą także w umowie o zakazie konkurencji przewidzieć możliwość jej rozwiązania przed upływem terminu, na jaki umowa została zawarta, na przykład w drodze wypowiedzenia albo w razie ziszczenia się warunku rozwiązującego (art. 89 kc w związku z art. 300 kp), przykładowo przez zawarcie w umowie postanowienia, że zwolnienie pracownika z zakazu konkurencji, spowodowane ustaniem przyczyn uzasadniających taki zakaz, wywoła skutek w postaci wygaśnięcia umowy lub wreszcie przez zobowiązanie się pracodawcy do wypłaty odszkodowania pod pewnymi warunkami. Do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może również zostać wprowadzone prawo odstąpienia od niej (art. 395 kc), o ile nie pozostaje to w sprzeczności z zasadami prawa pracy (art. 300 kp). Skutku w postaci wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie może natomiast wyrzucić jednostronne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu tej umowy. (Wyrok SN z dnia 13.04.2005r. II PK 271/04). Podobny pogląd został wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10.02.2005r. II PK 204/04 i I PK 96/04 z dnia 11.01.2005r., gdzie wyjaśniono, że bez wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji stosownej klauzuli umożliwiającej wcześniejsze jej rozwiązanie, nie jest dopuszczalne jednostronne zerwanie takiej umowy i to nawet w sytuacji, gdy pracodawca nie obawia się skutków konkurencji ze strony byłego pracownika, który przestrzega wiążącego go zakazu.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że strony umowy o zakazie konkurencji powinny przewidzieć i uzgodnić także sposób oraz okoliczności (przyczyny) uzasadniające rozwiązanie tej umowy przed upływem terminu, na jaki zostaje zawarta, a w szczególności w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz. Pomędzy stronami do takiego porozumienia nie doszło.

Stosownie do poglądów wyrażanych w doktrynie i w orzecznictwie - dopuszczalność wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji zarówno przed jak i po ustaniu stosunku pracy w terminie przypadającym po rozwiązaniu umowy o pracę powinna być wyraźnie uzgodniona w umowie o zakazie konkurencji. W ocenie Sądu, dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji jest uzależniona jedynie od woli stron. Zasadniczo również wola stron określa jego kształt. W związku z powyższym, strony zawierające umowę o zakazie konkurencji mogą ułożyć stosunek prawny, objęty zakazem konkurencji po ustaniu zatrudnienia, według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ kc w związku z art. 300 kp). Oznacza to, że elementy dotyczące negocjowanego zakazu konkurencji powinny być objęte treścią umowy prawa pracy o zakazie konkurencji, która nie może naruszać imperatywnej wymowy art. 101¹ i 101² kp, ale także - będąc umową, do której mogą być stosowane odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego - jej postanowienia oraz ich wykładnia nie mogą podważać lub pozostawać w sprzeczności z zasadami prawa pracy (art. 300 kp). Rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji nie wymaga wykazania, że ustały przyczyny uzasadniające wprowadzenie zakazu konkurencji, ponieważ zarówno wprowadzenie, jak i ustanie takich przyczyn zależy od ocen, kalkulacji i przekonania pracodawcy, które nie podlegają weryfikacji sądowej, chyba że strony uzgodniły i nazwały konkretne przyczyny lub okoliczności ustania umowy o zakazie konkurencji.

W omawianym przypadku umowa łącząca strony została podpisana z inicjatywy pracodawcy, na warunkach przez niego określonych. Dlatego też, należy zgodzić się z tezą, że skoro przesłanki i potrzeba zawarcia umowy o zakazie konkurencji zależały od pracodawcy, to pracodawca powinien był zabezpieczyć swoje interesy poprzez wprowadzenia do zawieranej umowy o zakazie konkurencji sposobów jej wcześniejszego rozwiązania, prowadzących do ustania zakazu konkurencji i zwolnienia się z obowiązku wypłaty odszkodowania na warunkach uzgodnionych z pracownikiem, który po zastrzeżonym ustaniu zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej jest wzajemnie zwolniony z jego dalszego przestrzegania.

W omawianym przypadku Sąd ustalił, iż w treści umowy o zakazie konkurencji z dnia 11.05.2015r. strony na podstawie zgodnych oświadczeń woli nie zawarły klauzuli upoważniającej którąkolwiek z nich do rozwiązania tej umowy, a to uniemożliwiło jej wcześniejsze rozwiązanie. Nie został także zawarty żaden aneks do tej umowy przewidujący jej wcześniejsze rozwiązanie.

Jeżeli strony w umowie o zakazie konkurencji zgodnie postanowią, iż ze zwolnieniem z zakazu konkurencji związany jest skutek prawny w postaci odstąpienia przez pracodawcę od obowiązku zapłaty odszkodowania, to pracownik nie ma prawa oczekiwać zapłaty odszkodowania. Jednakże podstawą powstania takich skutków prawnych powinny być zgodne oświadczenia woli, zawarte w umowie o zakazie konkurencji (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 08.07.2010r. III APa 14/10). W niniejszej sprawie sytuacja taka nie miała miejsca. W konsekwencji wypowiedzenie przez pozwanego pracodawcę umowy o zakazie konkurencji (niezależnie od tego czy nastąpiło z dniem 8 stycznia czy 7 lutego 2019 r.) było nieskuteczne - jako niezgodnione z powódką, a zatem było bezpodstawne, co powodowało, że uzgodniony zakaz konkurencji wywołał skutki po ustaniu stosunku pracy i wymaga od pozwanego pracodawcy realizacji umówionego obowiązku odszkodowawczego za powstrzymanie się pracownika od prowadzenia działalności konkurencyjnej.

W przypadku braku w umowie o zakazie konkurencji jakiegokolwiek klauzuli przewidującej możliwość odstąpienia przez strony od wzajemnych zobowiązań lub też postanowienia o zakończeniu tej umowy w inny sposób pracodawca może skutecznie zwolnić pracownika od zakazu konkurencji, jednakże takie zwolnienie poprzez jednostronne oświadczenie woli nie uchyla obowiązku pracodawcy polegającego na wypłacie pracownikowi odszkodowania. Przyjmuje się jednolicie, że ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji nie powoduje rozwiązania umowy

o zakazie konkurencji, a pociąga za sobą jedynie ten skutek, że pracownik zostaje zwolniony z zakazu. Wystąpienie okoliczności uzasadniających wygaśnięcie zakazu konkurencji (art. 101² § 2 kp), o ile może prowadzić do zwolnienia powoda z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji, o tyle nie może zatem stanowić podstawy prawnej do zwolnienia się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Innymi słowy, pracodawca nie może zwolnić się od wypłaty odszkodowania twierdząc, że ustale przyczyny uzasadniające kontynuowanie zakazu konkurencji. Wobec braku w umowie o zakazie konkurencji klauzuli upoważniającej do wcześniejszego rozwiązania umowy, oświadczenia pozwanego w przedmiocie rozwiązania zawartej z powodką umowy zawarte w wystosowanych do niej pismach z dnia: 17.01.2019 r. i 05.02.2019 r. - mają w opinii Sądu jedynie ten skutek, że zwalniają pracownicę z dalszego przestrzegania zakazu konkurencji i tajemnicy służbowej po rozwiązaniu stosunku pracy. Nie oznacza to jednak możliwości uchylecia się przez pracodawcę od konieczności uiszczenia na rzecz pracownika zwolnionego od zakazu konkurencji i z zachowania tajemnicy służbowej należnego jemu odszkodowania.

Wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji nie jest objęte dyspozycją art. 42 kp (tzw. wypowiedzenie zmieniające)-wbrew twierdzeniom pozwu. Umowa o zakazie konkurencji nie dotyczy warunków pracy i płacy, a tylko takich postanowień umowy o pracę może dotyczyć ta instytucja. Oświadczenie pracodawcy nie zawiera również koniecznego elementu wypowiedzenia zmieniającego, jakim jest przedstawienie propozycji nowych warunków pracy i płacy. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 listopada 2003 r., sygn. akt I PK 591/02 wprost wskazując, że „Do zmiany warunków umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101[2] KP) nie ma zastosowania art. 42 KP.”

Zawarta przez strony umowa o zakazie konkurencji nie przewidywała także prawa odstąpienia na warunkach określonych w art. 395 §1 i 2 kc. Wskazać należy, że uprawnienie to musi wynikać wprost z postanowień umowy, która w sposób szczegółowy określi termin, w czasie którego będzie możliwe skorzystanie z tego prawa oraz określenie, czy prawo to przysługuje obu stronom umowy, czy tylko jednej, a jeśli tak, to której. Nie jest natomiast wymagane żadne uzasadnienie odstąpienia, uprawniony ma pełną swobodę w wykonaniu tego prawa chyba, że strony dodatkowo zastrzegły określony warunek zawieszający. Bezsprzecznie, w okolicznościach faktycznych sprawy nie doszło do zawarcia pomiędzy stronami tego typu umowy odnośnie prawa odstąpienia.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie nie doszło również do wygaśnięcia umowy z mocy prawa wskutek spełnienia przesłanek z art. 101² § 2 kp

tj. ustania przyczyn uzasadniających zakaz. W piśmiennictwie wskazuje się, że ustanie przyczyn ustanowienia zakazu konkurencji następuje w szczególności, gdy pracodawca sam przestał traktować informacje jako szczególnie ważne dla jego interesów, gdyż np. upowszechnił te informacje lub udostępnił je odpłatnie lub nieodpłatnie zbyt dużej liczbie podmiotów, na skutek postępu naukowego, technicznego i organizacyjnego informacje strzeżone przez jedno lub kilka przedsiębiorstw stały się ogólnie dostępne dla potencjalnych konkurentów lub uległy dezaktualizacji lub pracodawca zaprzestał działalności, tzn. powstała sytuacja, w której działalność byłego pracownika nie może narazić pracodawcy na szkodę. W przekonaniu Sądu żadna z powyższych sytuacji nie miała miejsca. Zdaniem Sądu pozwany stosownie do dyspozycji art. 6 kc nie wykazał, aby w stanie faktycznym sprawy doszło do ustania przyczyn wskazanych w przytoczonym powyżej z § 2 art. 101² kp uzasadniających taki zakaz. Zgodnie z ww. przepisem ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. 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. Z tych względów pracownik, który nie podjął działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, nie może wiedzieć, że ustale przyczyny uzasadniające zakaz konkurencji. Działa w przeświadczeniu, że przyczyny takie trwają nadal. Ma więc prawo domagać się od pracodawcy wypłaty uzgodnionego odszkodowania, jeżeli wcześniej niezostanie przez pracodawcę powiadomiony, że ustale przyczyny uzasadniające zakaz konkurencji. Wskazać należy, iż przepis art. 495 § 1 kc nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji uregulowanej w art. 101[2] kp i nie może stanowić podstawy prawnej dla zwolnienia się pracodawcy z obowiązku wypłaty byłemu pracownikowi odszkodowania także wtedy, gdy ustale przyczyny uzasadniające taki zakaz. Również w wyroku z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 873/00, OSNP 2004, nr 4, poz. 59,

stwierdzono, że wystąpienie okoliczności uzasadniających wygaśnięcie zakazu konkurencji nie wyłącza obowiązku zapłaty pracownikowi odszkodowania.

Na tej podstawie uznał, że w omawianym przypadku nie doszło do skutecznego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji. Dlatego też Sąd nie zaaprobował zajętego przez pozwanego stanowiska, że na skutek złożenia ww. oświadczeń woli doszło do rozwiązania umowy konkurencji i zwolnienia go z obowiązku zapłaty na rzecz powódki kwoty odszkodowania dochodzonej pozwem. Nie sposób też podzielić stanowiska pozwanego, że skoro w umowie o pracę została zastrzeżona możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, a umowa o zakazie konkurencji stanowi integralną część umowy o pracę, to możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy dotyczy również umowy o zakazie konkurencji. Stanowisko to jest całkowicie nieuzasadnione – są to dwie odrębne umowy, przy czym umowa o zakazie konkurencji nie odsyła w żadnym zakresie do umowy o pracę. W ocenie Sądu żadna z podnoszonych okoliczności nie daje podstaw do przyjęcia, że zawarta umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestała obowiązywać, w związku z czym pozwani zostali zwolnieni z obowiązku zapłaty odszkodowania. Powódka powstrzymując się w okresie jednego roku od rozwiązania umowy o pracę z pozwanym od działalności konkurencyjnej względem niego i zachowując powierzoną jej tajemnicę handlową zachowała roszczenie o odszkodowanie. Pozwani nie wykazali, że powódka złamała zakaz konkurencji.

Reasumując, skoro powódka wywiązała się z nałożonego na nią obowiązku - w okresie określonym w omawianej umowie powstrzymała się od podejmowania czynności konkurencyjnych wobec pozwanej jako byłego pracodawcy - to pozwana spółka jest zobowiązana do zapłaty z tego tytułu wynagrodzenia w określonej wysokości. W ocenie Sądu przedstawiony przez stronę powodową schemat wyliczenia wysokości należnego wynagrodzenia jest prawidłowy i znajduje potwierdzenie w załączonych do akt sprawy dokumentach księgowych. W związku z powyższym pozwani J. A. (2) i J. A. (1) wspólnicy spółki cywilnej pod nazwą (...) s.c. w Ł. winni zapłacić na rzecz powódki A. F. kwotę w łącznej wysokości 25.500 zł z odsetkami od dnia 02.04.2019r. do dnia zapłaty od poszczególnych kwot częściowych przez okres kolejnych 12 miesięcy, wyliczonych w wysokości 2.125 zł (1/2 wynagrodzenia miesięcznego). Na uwagę zasługuje fakt, iż prawidłowość przedstawionych wyliczeń zawartych w żądanym roszczeniu, nie była podważana przez stronę pozwaną.

Z powyższych względów orzeczono jak w sentencji wyroku na podstawie art. 101² kp.

Pozwani przegrali sprawę w całości. W związku z powyższym, o kosztach postępowania orzeczono stosowanie do treści art. 98 kpc. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Dlatego też Sąd nakazał ściągnąć solidarnie od pozwanych na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) opłatę od pozwu w kwocie 1.275 zł (od uiszczenia której powódka z mocy ustawy była zwolniona) (pkt. II wyroku). Zasadził także solidarnie od pozwanych kwotę 2.700 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800). W punkcie czwartym części dyspozytywnej wyroku, Sąd na podstawie art. 477² § 1 kpc., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4.250,00 zł (zgodnie z treścią zaświadczenia pracodawcy z dnia 01.07.2016r. o wysokości wynagrodzenia powódki k. 9).