

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 04 listopada 2015 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Rafał Jerka
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 26 października 2015 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa J. J.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w S.

o odszkodowanie za okres obowiązywania zakazu konkurencji

I. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę (...) ((...))wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty,

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala,

III. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę (...) tytułem zwrotu kosztów postępowania,

IV. zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (...) kwotę (...) złotych tytułem opłaty, od której uiszczenia z mocy ustawy zwolniona była powódka.

IV P 414/15

UZASADNIENIE

Powódka J. J. w pozwie skierowanym przeciwko N. sp. z .z.o w S. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty(...)wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2014 r do dnia zapłaty. W uzasadnieniu wskazała, iż w trakcie świadczenia pracy u pozwanego zawarła umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W myśl jej §2 “ w przypadku wygaśnięcia przyczyn uzasadniających istnienie zakazu konkurencji przed terminem w umowie oznaczonym, wygasa ona i strony zwolnione są ze wzajemnych świadczeń “ Jak podniosła unormowanie te odpowiada uregulowaniu ustawowemu a mianowicie art. 101(2) § 2 kp zgodnie z którym “ zakaz konkurencji przestaje obowiązywać (...) w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz (...) “ W konsekwencji przywołany zapis umowny - wbrew twierdzeniom pozwanego - nie zawiera klauzuli jednostronnego wypowiedzenia umowy przez pracodawcę a ma tylko takie znaczenie, iż w razie ustania przyczyn uzasadniających istnienie zakazu pracownik ma możliwości podjęcia działalności konkurencyjnej (odpada wtedy obowiązek pracodawcy dalszej wypłaty odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej) bądź może nadal przestrzegać zakazu konkurencji (mimo zwolnienia go z tego obowiązku) z zachowaniem prawa do odszkodowania.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu wskazał, iż sporny §2 umowy o zakazie konkurencji nie mówi o “wygaśnięciu zakazu konkurencji” (jak czyni to art. 101(2) § 2 kp) ale stanowi o tym, że umowa o zakazie konkurencji wygasa. Zapis ten należy traktować jako dopuszczalne swobodą umów zastrzeżenie przyznane pracodawcy do jednostronnego zakończenia umowy o zakazie konkurencji (por. wyrok SN z dnia 16 czerwca 2011 r. III BP 2/11, wyrok SN 7 czerwca 2011 III PK 322/10)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pod koniec grudnia 2013 r. strony ustaliły iż łącząca je umowa o pracę zostanie rozwiązana z dniem 16 stycznia 2013 r. na mocy porozumienia stron. Z kolei w dniu 2 stycznia 2013 r. została zawarta pomiędzy nimi umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Paragraf 2 tejże umowy zawierał regulację zgodnie z którą “jeżeli przyczyny uzasadniające istnienie zakazu konkurencji wygasną wcześniej niż termin określony w ust. 4§1 o czym pracodawca zobowiązuje się zawiadomić pracownika, umowa wygasa i strony zwolnione są ze wzajemnych świadczeń”

(bezsporne)

Powódka kierując się wiążącym ją zakazem podjęła pracę w firmie która nie stanowi konkurencji dla byłego pracodawcy

(dowód: zeznania powódki k. 48 – 48v)

Pracodawca po uzyskaniu informacji, iż powódka nie podjęła pracy w firmie konkurencyjnej pismem z dnia 27 stycznia 2014 r. zawiadomił ją powołując się na §2 tejże umowy iż umowa o zakazie konkurencji wygasła a strony zwolnione są ze wzajemnych świadczeń:

(dowód: zeznania M. M. k. 47v – 48, zeznania pozwanego k. 48 – 49)

Sąd zważył, co następuje

Roszczenie powódki w ocenie Sądu zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności rację należy przyznać pozwanej iż najnowsza judykatura dopuszcza nie tylko możliwość wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji klauzuli jej wypowiedzenia przez jedną ze stron ale dodatkowo wskazuje, iż takie wypowiedzenie – jeśli przewiduje to umowa – nie musi nawet wskazywać przyczyny jej wypowiedzenia. Innymi słowy zasada swobody umów zezwala na przyznanie jednej ze stron (pracodawcy) do nieskrępowanego jednostronnego wypowiedzenia takiej umowy, bez jednoczesnej konieczności istnienia wymogu uzasadnienia oświadczenia o wypowiedzeniu (por. wyrok SN z dnia 16 czerwca 2011 r., III BP 2/11 OSNP 2012 nr 13-14, poz. 174, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 322/10, wyrok SN z dnia 12 listopada 2014 r. I PK 86/14)

Jednocześnie Sąd Najwyższy konsekwentnie wskazywał, iż dopuszczalność wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinna być **wyraźnie uzgodniona w umowie** (por. wyrok SN z 7 czerwca 2011 r., II PK 322/10 wyrok SN z dnia 12 marca 2014 r. II PK 151/13 OSNAPiUS 2015/6/75) Warto w tym miejscu odnotować iż Sąd Najwyższy w stanie faktycznym zapadłym na tle sprawy II PK 151/13 wyraźnie wskazał, iż postanowienie umowne zgodnie z którym „w razie oświadczenia pracodawcy o zwolnieniu z zakazu, obowiązek zapłaty odszkodowania odpadnie, z dniem złożenia tego oświadczenia”, nie można interpretować jako zastrzeżenia o możliwości wypowiedzenia umowy przez jedną ze stron. Jednocześnie podkreślono w tym judykacie, iż powoływanie orzecznictwa związanego z ustaniem zakazu konkurencji nie może być bezrefleksyjne i **wymaga szczególnej ostrożności oraz uwzględnienia okoliczności faktycznych konkretnej sprawy**.

Przenoszą te rozważania na grunt niniejszej sprawy nie sposób twierdzić iż §2 łączącej strony umowy o zakazie konkurencji zawierał klauzulę jej wypowiedzenia. Sporny zapis **nie mówi o wypowiedzeniu** umowy przez jedną ze stron, ale o jej **wygaśnięciu**. Owo wygaśnięcie powiązane jest ze zdarzeniem w postaci „wygaśnięcia przyczyn

uzasadniających istnienie zakazu konkurencji „, a jeśli one zajdą pracodawca jedynie „zobowiązuje się zawiadomić o tym pracownika „,

Należy zauważyć, iż wypowiedzenie jest zastrzeżeniem dokonany na korzyść jednej lub dwóch stron dającym prawo do zakończenia (rozwiązania) umowy po upływie określonego czasu od skorzystania z tego prawa. W zależności od woli stron skorzystanie z tego prawa może być uzależnione od konkretnej przyczyny bądź nie musi być obwarowane tym warunkiem. . Wskazana klauzula w §2 umowy jak zostało to wcześniej wskazane nie może być kwalifikowane jako zastrzeżenie prawa do wypowiedzenia na korzyść jednej ze stron – pracodawcy. Klauzula ta nie spełnia też warunku prawa odstąpienia od umowy (art. 395 kc) wobec barku oznaczenia terminu do którego można z tego prawa skorzystać . Nie jest także zastrzeżeniem warunku rozwiązującego (art. 89 KC), gdyż warunku takiego nie wskazuje, nie precyzując zdarzenia przyszłego i niepewnego.

W konsekwencji wspomniany zapis umowny stanowi nienazwaną klauzulę umowną zakończenia terminowej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy . Co istotne jest czynnością kausalną skoro zawiera zastrzeżenie, iż jej skutek (wygaśnięcie tejże umowy) uzależniony jest „, wygaśnięcia przyczyn uzasadniających istnienie zakazu konkurencji „, Skoro strony bliżej nie określiły co rozumieją pod zwrotem „, wygaśnięcie przyczyn uzasadniających istnienie zakazu konkurencji „, należało odnieść się do powszechnego rozumienia istoty (przyczyn) zawarcia takiej umowy. Zauważyć należy, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest zawierana z tego powodu, iż pracodawca obawia się, iż zatrudniony u niego pracownik w toku świadczenia pracy na danym stanowisku nabywa na tyle istotne informacje będące tajemnicą przedsiębiorstwa (dane klientów, metody i organizacja pracy, dane dostawców, know – how itp.), iż ich ujawnienie może narazić pracodawcę na szkody i w związku z tym decyduje się je chronić korzystając ze wskazanego instrumentu prawnego Dodatkowo informacje, które przy zawarciu umowy były tajemnicą przedsiębiorstwa w późniejszym czasie mogą takimi nie być na skutek różnorodnych zdarzeń, które odbierają im taką cechę (zmiana profilu działalności, ujawnienie tych informacji przez przedsiębiorcę lub osoby trzecie, zdezaktualizowanie się tych informacji w związku z nowymi rynkami zbytu bądź metodami pracy itp.). W tym kontekście nie sposób uznać, iż „, ustanie przyczyn zawarcia umowy o zakazie konkurencji „, należy wiązać z faktem podjęcia przez byłego pracownika pracy u podmiotu który nie stanowi konkurencji dla byłego pracodawcy. Skoro bowiem przyczyną (*causą*) zawarcia umowy o zakazie konkurencji było posiadanie przez pracownika informacji, które pracodawca uważał za szczególnie istotne (tajemnica przedsiębiorstwa) to tylko pozbawienie ich tej cechy w późniejszym czasie może stanowić podstawę do skorzystania z instytucji wskazanej w §2 zawartej umowy. Warto zaznaczyć, iż powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej miało być zamierzonym **skutkiem** tejże umowy (zobowiązaniem jednej ze stron – pracownika) **a nie przyczyną** (*causą*) tej umowy i wobec nie może być „, przyczyną uzasadniającą istnienie zakazu konkurencji „, (§2 spornej umowy). Lansowana przez stronę pozwaną interpretacja spornego zapisu umowy podważałaby sens zawierania tejże umowy zwłaszcza z punktu widzenia pracownika, gdyż wymieniony przestrzegając jej postanowień (tj. powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej – w przypadku powódki sprowadzało się to wyselekcjonowania pracodawcy o odmiennym profilu działalności w stosunku do byłego pracodawcy) w sposób automatyczny i natychmiastowy prowadziłby do „,wygaśnięcia tej umowy „,

W konsekwencji Sąd doszedł do przekonania iż nie zaistniały przyczyny warunkujące wygaśnięcie zawartej przez strony umowy o zakazie konkurencji, a skoro tak to powódka uprawniona była do odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej wobec byłego pracodawcy o czym orzeczono jak w pkt I wyroku. Sąd oddalił powództwo co do żądanych odsetek od 1 marca 2014 r. do 31 lipca 2014 r. skoro sam powód stwierdził, iż wymagalność dochodzonej należności przypada od 1 sierpnia 2014 r. i od tego dnia winny biec odsetki za opóźnienie się ze spełnieniem świadczenia. O kosztach postępowania orzeczono jak w pkt III wyroku.

SSR R. J.