

Sygn. akt VI P 378/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 06/10/2016 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Agnieszka Turowska
Protokolant:	Edyta Głogowska – Król

po rozpoznaniu w dniu 22 września 2016 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko (...) Sp. z o.o. S.K.A. w W.

o ustalenie

1. Oddała powództwo ;
2. Zasądza od powódki M. B. na rzecz (...) Sp. z o.o. S.K.A. w W. kwotę 3326,20 zł(trzy tysiące trzysta dwadzieścia sześć złotych i 20/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

VI P 378/15

UZASADNIENIE

Powódka M. B. wystąpiła z pozwem przeciwko (...) Sp. z o. o. S.K.A. w W. domagając się ustalenia, że po ustaniu stosunku pracy na podstawie umowy o zachowaniu w poufności z dnia 31 sierpnia 2012r. nie jest zobowiązana do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec pozwanej przez okres 36 miesięcy. Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że poszczególne postanowienia zawartej umowy zarówno co do zakresu obowiązku pracownika jak i sankcji grożących za ich nie przestrzeganie powalają na wysnucie wniosku, iż jest to de facto umowa o zakazie konkurencji. Potwierdzeniem tego faktu było zawarcie z powódką także umowy o zakazie konkurencji obowiązującej jedynie w czasie trwania stosunku pracy.

pozew – k. 2-4

Pozwana spółka w odpowiedzi na pozew domagała się jego oddalenia w całości, wskazując na brak interesu prawnego, ponieważ sfera prawna powódki nie została naruszona ani też zagrożona.

odpowiedź na pozew – k. 42-47

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. B. (poprzednie nazwisko: F.) była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w (...) Sp. z o. o. S.K.A. w W. od dnia 1 września 2012r., początkowo na stanowisku Dyrektor Operacyjny, a następnie od dnia 1 stycznia 2014r. Dyrektor Regionu.

(dowód: umowa o pracę z dnia 31 sierpnia 2012r. i aneks z dnia 31 grudnia 2013r. k. – 8 cz. B akt osobowych powódki)

W dniu 31 sierpnia 2012r. strony podpisały również umowę o zachowaniu poufności obowiązującą przez okres 36 miesięcy po ustaniu stosunku pracy.

(dowód: umowa o zachowaniu poufności z dnia 31 sierpnia 2012r. k. – 7 cz. B akt osobowych powódki)

W umowie jako informacje poufne uznano wszelkie informacje dotyczące pracodawcy, podmiotów powiązanych w rozumieniu kodeksu spółek handlowych oraz wszelkie informacje o realizowanych przez pracodawcę lub podmioty powiązane projektach - przekazywane ustnie, pisemnie w formie elektronicznej lub w jakikolwiek inny sposób, niezależnie od formy i sposobu ich wyrażenia oraz stopnia ich opracowania. Informacjami poufnymi są również wszelkie dane mające lub potencjalnie mogące mieć jakąkolwiek wartość komercyjną, w tym w szczególności bazy danych zawierające informacje i dane teleadresowe kontrahentów i osób ubiegających się o zatrudnienie w zakresie , w tym numery telefoniczne, faksowe, adresy e-mailowe, etc. Stawek stosowanych przez pracodawcę w stosunku do osób, cenników ofert oraz innych dokumentów, wszelkiego rodzaju dokumentów wykorzystywanych przez pracodawcę w ramach szeroko rozumianego prowadzenia działalności gospodarczej, w tym wzorów umów, struktury organizacyjnej i zarządzającej obowiązującej u pracodawcy, jak również innych danych i informacji objętych tajemnicą handlową przedsiębiorstwa. Nadto, wszelkie informacje które stanowią zgodnie z art. 11ust. 4 Ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji tajemnicę przedsiębiorstwa.

Za informacje poufne uważa się także wszelkie dane osobowe, m. in. w przetwarzaniu, w których pracownik bierze lub będzie brał udział. Informacje uzyskane, choćby nawet w pośredni sposób, w związku z wykonywaną przez niego pracą na rzecz pracodawcy, niezależnie od formy i źródła uzyskania przez niego tych informacji i danych, chyba że oczywistym jest, iż informacje te oraz dane są publicznie znane i powszechnie dostępne.

Niezależnie od postanowień pkt. 1 do informacji poufnych nie zalicza się:

- a) informacji powszechnie znanych,
- b) informacji rozpowszechnionych za pośrednictwem środków masowego przekazu (prasa ,radio, telewizja) oraz sieci Internet,
- c) informacji powszechnie dostępnych ,
- d) informacji podanych do publicznej wiadomości w sposób inny niż w wyniku naruszenia postanowień niniejszej umowy .

(dowód : § 1 umowy o zachowaniu poufności k. – 7 cz.B akt osobowych powódki)

Pracownik na podstawie tej umowy zobowiązywał się do :

- a) zachowania w ścisłej tajemnicy wszelkich informacji poufnych i wykorzystywania ich jedynie w celach i w kształcie ustalonym przez upoważnioną osobę w szczególności w celu należytego wykonywania pracy na rzecz pracodawcy w czasie trwania stosunku pracy;
- b) powstrzymywania się od odpłatnego lub bezpłatnego udostępniania i ujawniania informacji poufnych jakimkolwiek podmiotom trzecim w zakresie innym niż służący do prawidłowego i należytego wykonywania obowiązków pracowniczych na rzecz pracodawcy bez wyraźnej każdorazowej pisemnej zgody upoważnionej osoby, zakaz ten dotyczy w szczególności, udostępniania informacji poufnych podmiotom konkurencyjnym;

c) ujawniania informacji poufnych jedynie tym pracownikom pracodawcy, którym będą one niezbędne do wykonywania powierzonych im czynności, w takim zakresie w jakim ich odbiorcy muszą mieć do nich dostęp dla celów realizacji ich obowiązków pracowniczych na rzecz pracodawcy;

d) podjęcia niezbędnych, stosownie do posiadanej wiedzy i możliwości działań celem zapewnienia, że żadne z osób trzecich, w tym także pozostałych pracowników zatrudnionych na jakiegokolwiek podstawie pracodawcy, uzyskujących od pracownika za zgodą upoważnionej osoby informacje poufne nie ujawni ich, ani ich źródła, zarówno w całości, jak i w części dalszym osobom trzecim bez uzyskania uprzednio wyraźnego upoważnienia na piśmie od upoważnionej osoby;

e) powstrzymywania się od kopiowania, powielania, skanowania, filmowania lub fotografowania oraz innego rozpowszechniania w tym również zamieszczania lub brania udziału w zamieszczaniu na stronach internetowych, we wszelkiego rodzaju środkach masowego przekazu itd. jakiegokolwiek części informacji poufnych, za wyjątkiem potrzeby uzasadnionej w związku ze świadczeniem obowiązków pracowniczych na rzecz pracodawcy;

f) powstrzymywania się od wnoszenia poza siedzibę pracodawcy lub jego biura handlowego jakichkolwiek dokumentów w formie papierowej lub elektronicznej, znajdujących się na nośnikach danych (płytkach CD i DVD, jakichkolwiek kasetach, kartach pamięci, twardych dyskach, zarówno znajdujących się w komputerach jak iż osobna, w tym również pamięciach USB, z układem flash tzw. pendrive itp.) zawierających informacje poufne, bez wyraźniej i każdorazowo wyrażonej na piśmie zgody upoważnionej osoby, powyższe obejmuje także zakaz przekazywania pisemnie (listem, mailem, faksem itp.) lub ustnie (telefonicznie itp.) w jakikolwiek sposób informacji poufnych lub ich części w celu innym niż należyte i prawidłowe wykonanie obowiązków pracowniczych na rzecz pracodawcy. Postanowienie to dotyczy również przesyłania informacji poufnych na prywatny adres mailowy pracownika chyba, że pracownik wykaże, że było tu uzasadnione potrzebą pracodawcy;

g) powstrzymywania się od jakiegokolwiek wykorzystywania informacji poufnych dla potrzeb własnych, niezwiązanych bezpośrednio z aktualnie wykonywanymi obowiązkami pracowniczymi na rzecz pracodawcy;

h) każdorazowo weryfikowania u osoby upoważnionej, czy uzyskane dane lub informacje są informacjami poufnymi w przypadku powzięcia wątpliwości w tej kwestii.

(dowód : § 2 umowy o zachowaniu poufności k. – 7 cz. B akt osobowych powódki)

Strony zastrzegły także, że naruszenie zakazu ujawniania informacji poufnych po wygaśnięciu stosunku pracy, uprawniać będzie pracodawcę do dochodzenia od pracownika kary umownej w wysokości 10 tys zł, za każdy stwierdzony przypadek naruszenia zakazu ujawniania informacji poufnych.

(dowód : § 4 pkt. 3 umowy o zachowaniu poufności k. – 7 cz. B akt osobowych powódki)

Strony podpisały również umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania umowy pracę. Powódka na pełnionym stanowisku dyrektora operacyjnego obsługiwała łącznie 50 klientów. Miała dostęp do baz danych klientów i informacji handlowych takich jak marże stawki i wiedzy na temat tego jak rozmawiać z danym klientem. Traktowała to jako swój atut w poszukiwaniu kolejnego zatrudnienia.

(dowód: umowa o zakazie konkurencji z dnia 31 sierpnia 2012r. k. – cz. B akt osobowych powódki, zeznania powódki protokół z dnia 22 września 2016r. k. – 61-62,134-136, zeznania przedstawiciela pozwanego protokół z dnia 14 lipca 2016r. k. – 116-117 adnotacje 00:05:50 – 00:17:46)

Umowa o poufności była zawarta między pozwanym, a powódką ze względu na ochronę danych osobowych. Powódka miała dostęp do wszystkich danych, objętych tajemnicą służbową. Pozwana spółka nie miała w zwyczaju ograniczyć działalności innych osób na rynku pracy, ponieważ są to niewątpliwie umiejętności osobiste. Zdarzało się, że pracownicy, z którymi stosunek pracy ustał u pozwanej, byli zatrudnieni w innych zakładach pracy – branży

konkurencyjnej i stanowili znaczący odsetek. Spółka reagowała tylko wtedy, gdy były ich pracownik wykorzystywał wiedzę i chronione dane w innym miejscu pracy, będąc zatrudnionym w branży konkurencyjnej.

(dowód :zeznania M. W. protokół z dnia 14 lipca 2016r. k. – 116-117 adnotacje 00:05:50 – 00:17:46)

Z dniem 30 kwietnia 2015r. strony rozwiązały umowę o pracę na zasadzie porozumienia stron.

(dowód: porozumienie stron z dnia 27 stycznia 2015r. k. – 1 cz. C akt osobowych powódki)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dokumentów prywatnych znajdujących się w aktach osobowych, których prawdziwości strony nie kwestionowały oraz na podstawie zeznań stron.

Treść i autentyczność dokumentów nie budziły wątpliwości. Sąd nie znalazł podstaw do deprecjonowania wiarygodności dokumentów zebranych w sprawie i uznał je za wiarygodne w rozumieniu art.245 k.p.c.

Sąd oparł się na zeznaniach powódki w tej części w jakiej nie były one sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym. Zeznania powódki były bowiem zasadniczo spójne z przedłożoną do akt sprawy dokumentacją. Sąd natomiast nie podzielił argumentacji zaprezentowanej przez stronę wnoszącą pozew w zakresie skutków zawartej umowy, polegających na ograniczeniu możliwości podjęcia nowej pracy w firmie konkurencyjnej.

Zeznania M. W. zostały przez Sąd ocenione jako wiarygodne bowiem były one logiczne, przekonywujące, koherentne. Treść jego zeznań nie zawiera wewnętrznych rozbieżności, znalazła także potwierdzenie i uzupełnienie w innych dowodach w sprawie a w szczególności w dokumentach zgromadzonych w toku postępowania.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego powódka traktowała dostęp do baz danych i informacji handlowych jako swój największy atut. M. B. wskazała, że zawarta umowa o poufności nosiła wszelkie znamiona umowy o zakazie konkurencji, co jej zdaniem niewątpliwie wynikało, z pełnionej przez nią funkcji dyrektora. Dalej wskazała, że pozwana spółka podpisała z nią przedmiotową umowę o poufności w złej wierze, obok zawartej umowy o zakazie konkurencji, która obowiązywała w czasie łączącego strony stosunku prawnego. Powódka oczekiwała, że pozwana spółka zwolni ją z umowy o zachowaniu poufności.

Powódka swoje roszczenie oparła na podstawie art. 189 kpc zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Interes prawny, w rozumieniu art. 189 k.p.c., występuje wówczas, gdy istnieje niepewność stanu prawnego lub prawa. Niepewność ta powinna być jednak obiektywna, czyli zachodzić według rozumnej oceny sytuacji, a nie tylko subiektywna, tj. według odczucia powoda. Interes prawny występuje tylko wówczas, gdy zachodzi potrzeba jego ochrony prawnej (vide: np. uzasad. uchw. SN z 25.1.1995 r., III CZP 179/94, OSNC 1995, Nr 5, poz. 76). Nie istnieje natomiast taki interes w okolicznościach ukształtowanych jednoznacznie stanem prawnym i niekwestionowanymi zdarzeniami prawnymi (wyr. SN z 21.2.1997 r., II CKU 7/97, Prok. i Pr. 1997, Nr 6, s. 39).

Warunkiem sine qua non dopuszczalności powództwa o ustalenie jest istnienie po stronie powodowej interesu prawnego w ustaleniu konkretnego stosunku prawnego lub konkretnego prawa. Interes prawny stanowi przesłankę merytoryczną powództwa o ustalenie. Z istoty art. 189 k.p.c. wynika, że przedmiotem rozstrzygnięcia może być ustalenie stosunku prawnego lub prawa. Niedopuszczalne jest dlatego powództwo o ustalenie faktów (vide: orz. SN z: 22.5.1953 r., I C 26/53, Legalis; 19.10.1959 r., 4 CR 537/58, NP 1960, Nr 9, s. 1229). Przedmiotem ustalenia w drodze powództwa przewidzianego w art. 189 k.p.c. mogą być prawa i stosunki prawne, dla ustalenia których właściwa jest droga procesu cywilnego (np. ustalenie nieważności umowy, ugody sądowej, testamentu). Przesłanką merytoryczną powództwa o ustalenie jest interes prawny, rozumiany jako potrzeba ochrony sfery prawnej powoda, którą może

uzyskać przez samo ustalenie stosunku prawnego lub prawa (wyr. SN z 10.6.2011 r., II CSK 568/10, Legalis). Interes ten z reguły nie zachodzi, gdy osoba zainteresowana może uzyskać ochronę swych praw w procesie o świadczenie (vide: orz. SN z 11.2.1971 r., II PR 260/70, Legalis z glosą W. Szuberta, NP 1972, Nr 7–8, s. 1222).

Skuteczne powołanie się na interes prawny wymaga wykazania, że oczekiwane rozstrzygnięcie wywoła takie skutki w stosunkach między stronami, w następstwie których ich sytuacja prawna zostanie określona jednoznacznie i tym samym wyeliminowane zostanie, wynikające z błędnego przekonania co do przysługiwania powodowi określonych uprawnień, ryzyko naruszenia w przyszłości jego praw. W przypadku gdy dojdzie już do naruszenia prawa, w związku z którym powodowi służy roszczenie o świadczenie (danie, czynienie, zaniechanie, znoszenie), wyłączona jest możliwość skutecznego wystąpienia z powództwem o ustalenie, skoro sfera podlegająca ochronie jest w takiej sytuacji szersza, a rozstrzygnięcie o różnicy zdań w stanowiskach stron nabiera charakteru przesłankowego (wyr. SN z 15.3.2002 r., II CKN 919/99, Legalis).

Pojęcie interesu prawnego należy interpretować szeroko, przy czym nie musi być to interes majątkowy, może to też być interes niemajątkowy. Przy ocenie interesu prawnego należy stosować kryteria obiektywne, a nie subiektywne. Interes prawny powinien istnieć w chwili wytoczenia powództwa. Skoro jednak sąd wydaje wyrok, biorąc pod uwagę stan rzeczy w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.), można przyjąć, że interes prawny musi zaistnieć najpóźniej w chwili wydawania wyroku (vide: wyr. SN z dn. 7.12.2012 r., II CSK 143/12, Legalis.).

Przy czym wskazać należy, że każdy inny interes, któremu nie można przypisać przymiotnika "prawny", nie uzasadnia powództwa wytoczonego na podstawie art. 189 k.p.c. Interes prawny powoda musi być ponadto zgodny z prawem, zasadami współżycia społecznego oraz celem, któremu ma służyć art. 189 k.p.c. (vide: wyr. SN z 20.12.1979 r., III PR 78/79, OSP 1980, Nr 11, poz. 196 z glosą W. Siedleckiego).

Ocena interesu prawnego strony (art. 189 KPC) dokonywana jest na tle skonkretyzowanych okoliczności, które pozwalają ocenić rzeczywistą potrzebę ochrony jej sfery prawnej (wyr. SN z 4.2.1999 r., II CKN 182/98, Legalis).

Przechodząc do materialno- prawnej oceny roszczenia, w pierwszej kolejności wskazać należy, iż zgodnie z przepisem art. 101¹ k.p. strony mogą zawrzeć umowę o zakazie konkurencji w sytuacji gdy pracodawca i pracownik mają dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

W niniejszym stanie faktycznym strony zawarły umowę o zakazie konkurencji, na czas wykonywania pracy.

Strony zawarły także umowę o zachowaniu poufności. Tajemnica przedsiębiorstwa, określona w umowie o zachowaniu poufności uregulowana została w art. 100 § 2 pkt. 4 k.p. w czasie trwania stosunku pracy, a w ustawie z dnia 16 kwietnia 1993r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U.2003.153.1503 j.t.) po ustaniu zatrudnienia. Artykuł 11 wyżej przywołanej ustawy zawiera definicję czynu nieuczciwej konkurencji zgodnie z którą :

1. czynem nieuczciwej konkurencji jest przekazanie, ujawnienie lub wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa albo ich nabycie od osoby nieuprawnionej, jeżeli zagraża lub narusza interes przedsiębiorcy. 2. Przepis ust. 1 stosuje się również do osoby, która świadczyła pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego – przez okres trzech lat od jego ustania, chyba że umowa stanowi inaczej albo ustał stan tajemnicy.

4. rzez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności.

Zdaniem Sądu, w świetle wyżej wymienionych przepisów, nie można utożsamiać obowiązku utrzymania tajemnicy przedsiębiorstwa z umową o zakazie podejmowania działalności konkurencyjnej, uregulowanej w art. 101¹-101⁴ k.p.

Bowiem, samo związanie byłego pracownika tajemnicą przedsiębiorstwa nie oznacza w konsekwencji, że jest on obowiązany do powstrzymywania się od podejmowania działalności konkurencyjnej w rozumieniu art. 101² k.p.

W tym miejscu za Sądem Najwyższym należy wskazać, że „Cechą każdego stosunku pracy jest istnienie swoiście rozumianej lojalności, która nie wyraża się tylko w obowiązku realizacji ustawowych i umownych obowiązków, ale również w nieujawnianiu przez pracownika informacji związanych z wykonywaną pracą czy działalnością prowadzoną przez pracodawcę, przy czym nie musi się to od razu wiązać z zakazem podejmowania działalności konkurencyjnej. Możliwa jest bowiem sytuacja, w której pracownik podejmuje zatrudnienie u nowego pracodawcy, będącego konkurentem dotychczasowego i wykonując swoje obowiązki nie będzie rozpowszechniał informacji (objętych tajemnicą), o których powziął wiadomość w trakcie wykonywania dotychczasowego zatrudnienia.” (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2005r. II PK 126/04)

Konieczność zachowania się przez byłego pracownika w sposób zgodny z przepisami ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji nie jest zatem równoznaczna z zakazem konkurencji, o którym mowa w przepisach Kodeksu pracy, bo o związaniu pracownika klauzulą konkurencyjną decyduje wyłącznie zawarcie umowy, na podstawie której nie może on prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (art. 101² § 1 KP w związku z art. 101¹ § 1 KP).

Analogiczne stanowisko co do konieczności rozgraniczenia zakazu konkurencji przewidzianego przepisami prawa pracy od obowiązku określonego zachowania się po rozwiązaniu stosunku pracy nałożonego innymi przepisami zajmował Sąd Najwyższy także w innych orzeczeniach i tak w wyroku z dnia 26 stycznia 2005 r., (OSNP 2005 nr 24, poz. 392), wskazał, że porozumienie, w którym strony powtarzają zakaz rozpowszechniania tajemnicy przedsiębiorstwa zawarty w art. 11 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, bez ustalenia dla pracownika odszkodowania z tego tytułu, nie jest umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie powódka nie ma interesu prawnego w ustaleniu, bowiem pracodawca może zakazać pracownikowi podejmowania działalności konkurencyjnej tylko na podstawie umowy o zakazie konkurencji w której rekompensatą za brak możliwości zatrudnienia w dotychczasowej branży będzie przyznane odszkodowanie. Umowy o zachowaniu poufności są dopuszczalne prawnie i doprecyzowują jedynie obowiązki pracownika nałożone na niego na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów.

Powódka tym samym nie była zobowiązana do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Zawarta przez nią umowa w żaden sposób nie ograniczała jej w tym zakresie .

Należy w tym miejscu wskazać, że nawet gdyby powódka przeszła do branży konkurencyjnej a następnie nawiązała współpracę z dotychczasowym klientem pozwanego , nie stanowiłoby dowodu na potwierdzenie tego , że naruszyła w ten sposób zawartą umowę . Sąd Najwyższy, wyrokiem z dnia 6 grudnia 2013r. potwierdził powyższe stanowisko wskazując ,że deliktem nieuczciwej konkurencji w rozumieniu normy art. 3 w zw. z art. 11 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t.j. Dz.U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 ze zm.) nie są zachowania będące wynikiem suwerennej, autonomicznej decyzji klienta. Każdy przedsiębiorca ma prawo do swojej klienteli, jednak nie każde działanie konkurencji w sferze oddziaływania na tę klientelę będzie ocenione jako bezprawne, mimo, że z reguły prowadzi do strat w dochodach danego przedsiębiorcy. Wszelkie nadużycia w tym zakresie, w tym czyny nieuczciwej konkurencji wymagają jednak pewnego i stanowczego dowodu.

Przedkładając powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy Sąd zważył, że na tle ustaleń faktycznych poczynionych w toku postępowania powódka nie wykazała, by miała interes prawny w ustaleniu, że po ustaniu stosunku pracy na podstawie umowy o zachowaniu w poufności z dnia 31 sierpnia 2012r. nie była zobowiązana do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec pozwanej przez okres 36 miesięcy.

Skoro interes prawny stanowi przesłankę merytoryczną powództwa o ustalenie, zatem brak interesu prawnego prowadzi do jego oddalenia. Roszczenie przewidziane w art. 189 k.p.c. nie służy bowiem ustaleniu przez sąd treści normy prawnej przez dokonanie wiążącej wykładni przepisu określającego prawa i obowiązki powoda. Nie służy również wskazaniu przez sąd powodowi drogi prawnej służącej realizacji jego uprawnienia przewidzianego w określonym przepisie.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 189 kpc a contrario oddalił powództwo M. B., albowiem w niniejszej sprawie nie zachodzi niepewność co do prawa .

Sąd pierwszej instancji stosując ogólną zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, zgodnie z którą strona przegrywająca winna zwrócić przeciwnikowi procesowemu koszty postępowania na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu i wobec przegrania procesu przez powódkę zasądził na rzecz pozwanego koszty zastępstwa prawnego wg Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.). Z uwagi na fakt, iż stroną przegrywającą niniejszy proces jest powódka, to na niej spoczywa obowiązek pokrycia kosztów związanych z niniejszym postępowaniem. Na koszty te składała się kwota 3326,20 zł w postaci wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego.