

Sygn. akt VI P 619/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ Dnia 28 kwietnia 2017 r.

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

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Young

Protokolant Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 19 kwietnia 2017 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa M. T.

przeciwko (...) sp. z o.o. w G.

o odszkodowanie

I. powództwo oddała.

II. zasądza od powoda M. T. na rzecz pozwanego (...) sp. z o.o. kwotę 2717 zł / dwa tysiące siedemset siedemnaście złotych/ tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. Akt VI P 519/16

UZASADNIENIE

Powód M. T. w pozwie z dnia 9 sierpnia 2017r. wniesionym przeciwko (...) sp. z o.o. w G. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 45 000 zł wraz z odsetkami za opóźnienie w wysokości ustawowej liczonymi od kwoty 30 000 zł od 1 04 2016r. do dnia zapłaty , od kwoty 5 000 zł od dnia 1 maja 2016r. do dnia zapłaty, od kwoty 5 000 zł od dnia 1 czerwca 2016r. do dnia zapłaty , od kwoty 5 000 zł od dnia 1 lipca 2016r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powód wskazał , iż łączył go ze stroną pozwaną stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę z dnia 5 sierpnia 2014r. Do dnia 30 września 2015r. powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku Dyrektora Działu . W dniu nawiązania stosunku pracy tj. dniu 5 sierpnia 2014r. strony zawarły również umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy . Z dniem 30 września 2015r. powód zaprzestał pracy u pozwanego , rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na mocy porozumienia stron. Na mocy umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 5 sierpnia 2014r. powód jako osoba zajmująca stanowisko Dyrektora Działu mającego dostęp do szczególnie ważnych informacji , których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę zobowiązał się nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pozwanego w zakresie określonym umową , a także zobowiązał się do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji , o których dowiedział się podczas zatrudnienia , a których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę . Powód nie naruszył zakazu konkurencji. Zgodnie z § 4 pkt 1 umowy o zakazie konkurencji , zakaz konkurencji obowiązuje powoda przez 12 miesięcy od ustania stosunku pracy , tj. Przez 12 miesięcy od dnia 1 października 2015r. . Z kolei zgodnie z § 4 pkt 2 przez okres trwania zakazu pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości 100 % realnego (obejmującego wynagrodzenie zasadnicze jak i premię) wynagrodzenia otrzymanego przez niego przed ustaniem stosunku pracy. Powód otrzymywał w pozwanej spółce miesięczne wynagrodzenie w wysokości 5 000 zł brutto . Termin płatności odszkodowania z tytułu ustanowionego zakazu konkurencji określono w umowie na ostatni dzień roboczy miesiąca kalendarzowego , pierwsza płatność miała nastąpić 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy i miała zostać wypłacona za 6 miesięcy . Wobec tego , że stosunek pracy łączący powoda z pozwanym ustał w dniu 30 września 2015r. płatność

odszkowania z tytułu ustanowionego zakazu konkurencji za okres od 1 01 2015r. do 31 03 2016r. winna nastąpić w dniu 31 03 2016r. w kwocie 30 000 zł / 6miesiący x 5 000 zł / . Wypłata odszkowania za kolejne miesiące w kwocie po 5 000 zł winna następować w ostatnim dniu roboczym każdego kolejnego miesiąca. Powód nie otrzymał odszkowania za kwiecień , maj , czerwiec 2016r. wobec czego powodowi należy się odszkodowanie wraz z odsetkami w wysokości ustawowej.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) sp. Z o.o. w G. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podniósł zarzut nieważności umowy o zakazie konkurencji . Koniecznym elementem treści umowy o zakazie konkurencji powinno być określenie jego przedmiotowego zakresu . Stanowi on jeden z trzech przedmiotowo istotnych elementów konstrukcyjnych klauzuli konkurencyjnej obok terminu oraz wysokości odszkodowania. Analiza treści umowy nie pozwala w ocenie pozwanego na ustalenie zakresu przedmiotowego o zakazie konkurencji tj. od jakich działań ma się pracownik powstrzymać w okresie obowiązywania umowy . Określenie w umowie , że pracownik ma nie podejmować działalności w zakresie administracyjno-marketingowym nie daje się w żaden sposób zdefiniować i wskazać jakiej pracy w ramach zakresu umowy pracownik nie może podjąć , a jakie zajęcia nie będą już objęte przedmiotowym zakazem.

Ponadto pozwany wskazał, iż za uznaniem umowy o zakazie konkurencji za nieważną przemawia również okoliczność , iż jej treść jest całkowicie sprzeczna z istota umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Umowa zgodnie ze swoim celem powinna skutecznie zabezpieczać interesy pracodawcy , który udostępnia w czasie zatrudnienia informacje , które po ustaniu stosunku pracy nadal powinny zostać nieujawnione i nie powinny być móc wykorzystane przez byłego pracownika na rzecz konkurencji . Tymczasem umowa zawarta pomiędzy stronami nie zawiera żadnych uregulowań w zakresie możliwości i przesłanek jej wypowiedzenia przed upływem terminu obowiązywania ; możliwości i przesłanek odstąpienia od umowy przez pracodawcę przed upływem okresu jej obowiązywania ; zasad zaprzestania obowiązywania umowy w związku z zaistnieniem określonych zdarzeń faktycznych , wygaśnięcia umowy w wyniku ziszczenia się warunku rozwiązującego.

Wątpliwości pozwanego budzi również kara umowna za naruszenie zakazu konkurencji przez pracownika , jej wysokość jest nieadekwatna do zobowiązań pracodawcy.

Pracodawca zwrócił również uwagę na fakt braku zapisu dającego pracodawcy jakąkolwiek możliwość weryfikacji przestrzegania przez pracownika zakazu konkurencji.

Umowa o zakazie konkurencji zawarta została wyłącznie w interesie pracownika –powoda. Jej celem było zapewnienie dla pracownika po ustaniu stosunku pracy zabezpieczenia pieniężnego w postaci prawa do odszkowania, które formalnie , lecz w rzeczywistości wbrew celowi umowy , wynika z ww umowy. W istocie odszkodowanie to w tym przypadku pełni jedynie rolę zabezpieczenia społecznego dla powoda w związku z utratą pracy.

Pozwany podał też okoliczności towarzyszące zawieraniu przez powoda umowy o zakazie konkurencji ze spółką . W dniu 1 lipca 2014r. , miesiąc przed zawarciem umowy o zakazie konkurencji , powód , który pełnił funkcje członka rady nadzorczej spółki wraz z pozostałymi członkami rady nadzorczej w osobach A. P. oraz K. Z. zawarł z M. C. pełniącym wówczas funkcję członka zarządu spółki umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy , natomiast w dniu 1 sierpnia 2014r. powyżej wskazane osoby działając w imieniu spółki podpisały z M. C. aneks do umowy o pracę . Wskazany aneks do umowy o pracę, jak i umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 1 sierpnia 2014r. miały na celu znaczną poprawę sytuacji ówczesnego prezesa zarządu w spółce , poprzez przyznanie mu szeregu dodatkowych nieobligatoryjnych i w ocenie pozwanego wygórowanych i nieuzasadnionych świadczeń , w szczególności świadczeń na wypadek rozwiązania z nim przez spółkę umowy o pracę . Uchwałą zgromadzenia wspólników z dnia 14 sierpnia 2014r. wszyscy członkowie rady nadzorczej zostali odwołani z pełnionej funkcji . Niedługo przed tym mając zapewne wiedzę o planowanych zmianach osobowych w organach spółki M. C. działając w imieniu spółki zawarł z osobami wchodzącymi w skład rady nadzorczej spółki umowę o pracę na czas nieokreślony oraz zawarł również z nimi umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy , na podstawie których osoby te miały zagwarantowane

prawo do odszkodowania w wysokości 100 % miesięcznego wynagrodzenia w okresie 12 miesięcy od chwili rozwiązania stosunku pracy bez względu na przyczynę rozwiązania stosunku pracy ; treść tych umów była tożsama z treścią umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy , jaką członkowie rady nadzorczej zawarli z M. C. miesiąc wcześniej .

W świetle powyższego w ocenie strony pozwanej , zawarcie z powodem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy było działaniem opartym wyłącznie na ich partykularnych interesach i miało na celu jedynie zapewnienie korzyści finansowych powodowi w zamian za zawarcie przez niego z ówczesnym prezesem zarządu aneksu do umowy o pracę oraz umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy . Zawarcie z powodem umowy o zakazie konkurencji pozostawało w całkowitym oderwaniu od realiów rynkowych i potrzeb faktycznych. , miało jedynie na celu zabezpieczenie społeczne dla powoda po ewentualnym rozwiązaniu z nim umowy o pracę .

Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy :

Powód M. T. przez wiele lat pełnił funkcję prezesa zarządu (...), funkcję tę pełnił do listopada 2015r. A. P. i K.Z. pełnili funkcje członków zarządu (...). Powód i pozostali członkowie zarządu (...) posiadali umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu w (...) oraz zawarto z nimi o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w (...).

Dowód : zeznania świadka A. P. k. 158-162 , zeznania świadka K. Z. k. 162-165, przesłuchanie powoda w charakterze strony k. 166-168

Pozwana spółka (...) z o.o. zawiązana została z udziałem powoda działającego jako członek rady nadzorczej w dniu 11 04 2014r. do obsługi marketingowej i administracyjnej (...), prezesa zarządu pozwanego M. C. powód oraz pozostali członkowie zarządu (...) pełniący funkcję członków rady nadzorczej pozwanego , wyłonili spośród pracowników (...).

Członkowie zarządu (...) powód, A. P. i K. Z. tworzyli radę nadzorczą pozwanej spółki przez ok. 3 miesiące od momentu jej utworzenia .

Pozwana spółka (...) zajmuje się dostarczaniem klientom usług i produktów z zakresu marketingu i administracji . Głównym profilem działalności spółki jest prowadzenie kampanii marketingowych wraz z tworzeniem kreacji graficznych oraz tekstów reklamowych , druk materiałów poligraficznych i dostarczanie gadżetów . Spółka zajmuje się również dostarczaniem usług administracyjnych jak administrowanie obiektami , utrzymaniem czystości obiektów , zarządzaniem bezpieczeństwem w obiektach , zarządzaniem flotą samochodową.

Towarzystwo (...) spółka z o.o. spółka komandytowo-akcyjna prowadzi działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pozwanej spółki. Pozwana spółka została utworzona z celu wykonywania tych usług w miejsce Towarzystwa (...) w celu obniżenia kosztów ponoszonych z tego tytułu.

Powód pełnił funkcję członka rady nadzorczej Towarzystwa (...) spółka z o.o. spółka komandytowo-akcyjna, która wcześniej świadczyła usługi z zakresu marketingu i administracji na rzecz pozwanego do czasu utworzenia pozwanej spółki , odwołany został uchwałą z dnia 1 04 2016r. zwyczajnego walnego zgromadzenia akcjonariuszy (...) sp. z o.o. sp. komandytowo-akcyjna .

(...) jako klient pozwanej spółki posiadał wiedzę o realizacji przez pozwaną spółkę umów na świadczone usługi . Usługi były świadczone przez podwykonawców , (...) W. doliczał 3% marżę i refakturował to na (...) . Kserokopie faktur źródłowych podpinane były w ramach kontroli , ile kosztowała usługa, przez co pracownicy (...) mieli możliwość kontroli wydatków .

Dowód : informacja o pozwanym k. 85, odpis z KRS k. 38-40 , akt notarialny k. 150-152, informacja o (...) (...) k. 153, 154,155, 156, zeznania świadka A. P. k. 158-162, zeznania świadka K. Z. k. 162-165, zeznania powoda k. 166-168, zeznania prezesa pozwanego Z. K. k. 168-170

Uchwałą (...) zarządu spółki (...) sp. z o.o. w G. w organizacji z dnia 10 04 2014r. uchwalony został regulamin organizacyjny , w skład zarządu w organizacji weszli powód , A. P. i K. Z. , jako członkowie Rady Nadzorczej.

W regulaminie wskazano komórki organizacyjne podległe Dyrektorowi Generalnemu : Dział Administracji ,Dział Marketingu i Dział Finansowo- Księgowy , w schemacie organizacyjnym wyodrębniono natomiast jedynie 2 działy Dział Marketingu i Dział Administracji .

Dowód : uchwała (...) zarządu spółki k. 100 , regulamin organizacyjny k. 101-115 , schemat organizacyjny k. 116, zeznania świadka K.Z.. 162-165

Powód jako członek rady nadzorczej strony pozwanej wraz z K. Z. i A. P. w dniu 1 08 2014r. zawarli aneks do umowy o pracę z M. C., w którym zmieniony został okres wypowiedzenia umowy o pracę na 12 miesięcy , zagwarantowano M. C. prawo do odprawy pieniężnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia , ustalono wynagrodzenie na 7 160 zł brutto .

Dowód : aneks do umowy o pracę M. C. z dnia 1 sierpnia 2014r. k. 45

W dniu 1 07 2014r. powód jako członek rady nadzorczej strony pozwanej wraz z K. Z. i A. P. zawarli umowę zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z M. C. na mocy której w § 1 M. C. jako pracownik zobowiązał się po ustaniu zatrudnienia nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę , tj. nie prowadzić działalności w zakresie administracyjno-marketingowym .

Za działalność konkurencyjną uważane będą następujące czynności :

- prowadzenie interesów konkurencyjnych we własnym imieniu lub na cudzy rachunek
- udział w organach przedsiębiorstw konkurencyjnych , pełnienie funkcji doradczych
- zawieranie umów z klientami pracodawcy na własny lub cudzy rachunek

W § 2 pracownik zobowiązał się , że niebędzie świadczyć pracy w oparciu o umowę o pracę , zlecenia , o dzieło lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy.

W § 3 pracownik zobowiązał się do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji , o których dowiedział się podczas zatrudnienia , a których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę . W szczególności pracownik zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy informacji dotyczących organizacji i technologii pracodawcy oraz danych dotyczących jego kontrahentów .

Zgodnie z § 4 zakaz konkurencji obowiązuje pracownika przez 12 miesięcy od ustania stosunku pracy / ust.1 /

Przez okres trwania zakazu pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości 100% realnego (obejmującego wynagrodzenie zasadnicze jak i premię) wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy miesięcznie , pod warunkiem nienaruszania przez pracownika postanowień niniejszej umowy . Odszkodowanie płatne będzie w ostatnim dniu roboczym miesiąca kalendarzowego na rachunek wskazany przez pracownika .

Zgodnie z § 5 umowy pracownik zobowiązuje się zapłacić pracodawcy kwotę jednokrotności miesięcznego wynagrodzenia brutto tytułem kary umownej a narusze nie niniejszego zakazu konkurencji . Pracodawca jest uprawniony do dochodzenia odszkodowania przewyższającego wysokość kary umownej.

Dowód : umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarta z M. C. z dnia 1 07 2014r. k. 45-46

(...) sp. Z o.o. ,w imieniu którego działał M. C. prezes zarządu zawarła z powodem M. T. w dniu 5 08 2014r. umowę o pracę na czas nieokreślony , na podstawie której powód został zatrudniony u pozwanego na stanowisku dyrektora działu w wymiarze pełnego etatu z wynagrodzeniem 5 000 zł, premie i dodatki na zasadach i warunkach określonych w regulaminie wynagradzania , okres wypowiedzenia wynosić miał 12 miesięcy . Pracownikowi , w

związku z rozwiązaniem stosunku pracy dokonany przez pracodawcę , przysługuje odprawa pieniężna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia .

Dowód : umowa o pracę z dnia 5 08 2014r. akta osobowe część b

(...) sp. Z o.o. ,w imieniu którego działał M. C. prezes zarządu zawarła z A. P. w dniu 5 08 2014r. umowę o pracę na czas nieokreślony , na podstawie której A. D.-P. została za trudniona u pozwanego na stanowisku dyrektora działu w wymiarze pełnego etatu z wynagrodzeniem 5 000 zł, premie i dodatki na zasadach i warunkach określonych w regulaminie wynagradzania , okres wypowiedzenia wynosić miał 12 miesięcy . Pracownikowi , w związku z rozwiązaniem stosunku pracy dokonany przez pracodawcę , przysługuje odprawa pieniężna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia .

Dowód : umowa o pracę z dnia 5 08 2014r. k. 63

(...) sp. Z o.o. ,w imieniu którego działał M. C. prezes zarządu zawarła z K. Z. w dniu 5 08 2014r. umowę o pracę na czas nieokreślony , na podstawie której K.Z. został za trudniony u pozwanego na stanowisku dyrektora działu w wymiarze pełnego etatu z wynagrodzeniem 5 000 zł, premie i dodatki na zasadach i warunkach określonych w regulaminie wynagradzania , okres wypowiedzenia wynosić miał 12 miesięcy . Pracownikowi , w związku z rozwiązaniem stosunku pracy dokonany przez pracodawcę , przysługuje odprawa pieniężna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia .

Dowód : umowa o pracę z dnia 5 08 2014r. k. 64

W dniu 5 08 2014r. pozwany (...) W. reprezentowany przez prezesa zarządu M. C. zawarł z powodem M. T. umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na mocy której w § 1 powód jako pracownik zobowiązał się po ustaniu zatrudnienia nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę , tj. nie prowadzić działalności w zakresie administracyjno-marketingowym .

Za działalność konkurencyjną uważane będą następujące czynności :

-prowadzenie interesów konkurencyjnych we własnym imieniu lub na cudzy rachunek

-udział w organach przedsiębiorstw konkurencyjnych , pełnienie funkcji doradczych

-zawieranie umów z klientami pracodawcy na własny lub cudzy rachunek

W § 2 pracownik zobowiązał się , że nie będzie świadczyć pracy w oparciu o umowę o pracę , zlecenia , o dzieło lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy.

W § 3 pracownik zobowiązał się do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji , o których dowiedział się podczas zatrudnienia , a których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę . W szczególności pracownik zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy informacji dotyczących organizacji i technologii pracodawcy oraz danych dotyczących jego kontrahentów .

Zgodnie z § 4 zakaz konkurencji obowiązuje pracownika przez 12 miesięcy od ustania stosunku pracy / ust.1 /

Przez okres trwania zakazu pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości 100% realnego (obejmującego wynagrodzenie zasadnicze jak i premie) wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy miesięcznie , pod warunkiem nienaruszania przez pracownika postanowień niniejszej umowy . Odszkodowanie płatne będzie w ostatnim dniu roboczym miesiąca kalendarzowego na rachunek wskazany przez pracownika , przy czym pierwsza płatność nastąpi 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy i zostanie wypłacone za 6 miesięcy.

Zgodnie z § 5 umowy pracownik zobowiązuje się zapłacić pracodawcy kwotę jednokrotności miesięcznego wynagrodzenia brutto tytułem kary umownej a naruszenie niniejszego zakazu konkurencji .

Dowód : umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 5 08 2014r. k. cz b akt osobowych

W dniu 5 08 2014r. pozwany (...) W. reprezentowany przez prezesa zarządu M. C. zawarł z A. P. umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na mocy której w § 1 A. P.jako pracownik zobowiązała się po ustaniu zatrudnienia nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę , tj. nie prowadzić działalności w zakresie administracyjno-marketingowym .

Za działalność konkurencyjną uważane będą następujące czynności :

- prowadzenie interesów konkurencyjnych we własnym imieniu lub na cudzy rachunek
- udział w organach przedsiębiorstw konkurencyjnych , pełnienie funkcji doradczych
- zawieranie umów z klientami pracodawcy na własny lub cudzy rachunek

W § 2 pracownik zobowiązał się , że nie będzie świadczyć pracy w oparciu o umowę o pracę , zlecenia , o dzieło lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy.

W § 3 pracownik zobowiązał się do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji , o których dowiedział się podczas zatrudnienia , a których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę . W szczególności pracownik zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy informacji dotyczących organizacji i technologii pracodawcy oraz danych dotyczących jego kontrahentów .

Zgodnie z § 4 zakaz konkurencji obowiązuje pracownika przez 12 miesięcy od ustania stosunku pracy / ust.1 /

Przez okres trwania zakazu pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości 100% realnego (obejmującego wynagrodzenie zasadnicze jak i premię) wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy miesięcznie , pod warunkiem nienaruszania przez pracownika postanowień niniejszej umowy . Odszkodowanie płatne będzie w ostatnim dniu roboczym miesiąca kalendarzowego na rachunek wskazany przez pracownika , przy czym pierwsza płatność nastąpi 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy i zostanie wypłacone za 6 miesięcy.

Zgodnie z § 5 umowy pracownik zobowiązuje się zapłacić pracodawcy kwotę jednokrotności miesięcznego wynagrodzenia brutto tytułem kary umownej za naruszenie niniejszego zakazu konkurencji . Pracodawca jest uprawniony do dochodzenia odszkodowania przewyższającego wysokość kary umownej.

Dowód : umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 5 08 2014r. k.66-67

W dniu 5 08 2014r. pozwany (...) W. reprezentowany przez prezesa zarządu M. C. zawarł z K. Z. umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na mocy której w § 1 K.Z. jako pracownik zobowiązał się po ustaniu zatrudnienia nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę , tj. nie prowadzić działalności w zakresie administracyjno-marketingowym .

Za działalność konkurencyjną uważane będą następujące czynności :

- prowadzenie interesów konkurencyjnych we własnym imieniu lub na cudzy rachunek
- udział w organach przedsiębiorstw konkurencyjnych , pełnienie funkcji doradczych
- zawieranie umów z klientami pracodawcy na własny lub cudzy rachunek

W § 2 pracownik zobowiązał się, że nie będzie świadczyć pracy w oparciu o umowę o pracę, zlecenia, o dzieło lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy.

W § 3 pracownik zobowiązał się do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji, o których dowiedział się podczas zatrudnienia, a których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W szczególności pracownik zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy informacji dotyczących organizacji i technologii pracodawcy oraz danych dotyczących jego kontrahentów.

Zgodnie z § 4 zakaz konkurencji obowiązuje pracownika przez 12 miesięcy od ustania stosunku pracy / ust.1 /

Przez okres trwania zakazu pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości 100% realnego (obejmującego wynagrodzenie zasadnicze jak i premię) wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy miesięcznie, pod warunkiem nienaruszania przez pracownika postanowień niniejszej umowy. Odszkodowanie płatne będzie w ostatnim dniu roboczym miesiąca kalendarzowego na rachunek wskazany przez pracownika, przy czym pierwsza płatność nastąpi 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy i zostanie wypłacone za 6 miesięcy.

Zgodnie z § 5 umowy pracownik zobowiązuje się zapłacić pracodawcy kwotę jednokrotności miesięcznego wynagrodzenia brutto tytułem kary umownej za naruszenie niniejszego zakazu konkurencji. Pracodawca jest uprawniony do dochodzenia odszkodowania przewyższającego wysokość kary umownej.

Dowód: umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 5 08 2014r. k.68-69

W dniu 14 08 2014r. odbyło się Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników spółki (...) sp. Z o.o., w trakcie którego podjęta została uchwała o odwołaniu członków rady nadzorczej oraz zmieniony został akt założycielski poprzez likwidację organu rady nadzorczej.

Dowód: akt notarialny z dnia 14 08 2014r. k. 48-62, zeznania świadka K. Z. k. 162-165

Powód oraz pozostali członkowie zarządu (...) w okresie zatrudnienia u pozwanego zatrudnieni jednocześnie byli w wymiarze pełnego etatu na stanowiskach dyrektora działu u pozwanego oraz w (...) na stanowisku członków zarządu. Posiadali umowy o zakazie konkurencji u pozwanego oraz w (...).

Dowód: zeznania świadka A. P. k. 158-162, zeznania świadka K. Z. k. 162-165, przesłuchanie powoda k. 166-168

Strony rozwiązały umowę o pracę z dniem 30 09 2015r. na mocy porozumienia stron

Niesporne –świadcstwo pracy k., porozumienie stron z dnia 30 09 2015r. k. cz c akt osobowych

Pismem z dnia 25 lipca 2016r. powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty kwoty 45 000 zł wraz z odsetkami tytułem odszkodowania z uwagi na ustanowiony umową z dnia 5 sierpnia 2014r. zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Dowód: odpis wezwania do zapłaty z dnia 25 lipca 2016r. k. 12-13, dowód nadania k. 15, 16

Postanowieniem z dnia 4 07 2016r. Prokurator Rejonowy (...) wszczął śledztwo w sprawie nadużycia udzielonych uprawnień przez M. C. na szkodę (...) W. tj. o czyn z art. 296 par. 1 k.k.

Dowód zawiadomienie z 4 07 2016r. k. 72

WW postępowanie zostało umorzone.

Okoliczność niesporna

Wynagrodzenie miesięczne powoda liczone jak ekwiwalent za urlop z 3 ostatnich miesięcy pracy wynosiło 5 000 zł.

Dowód : zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 73

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie oświadczeń niespornych stron , dokumentów i kopii dokumentów , które zostały złożone do akt sprawy , informacji ze stron internetowych pozwanego oraz (...) (...) , jak i na podstawie zeznań świadków A. P., K. Z. , przesłuchania powoda w części oraz na podstawie zeznań aktualnego prezesa pozwanego Z. K. . Treść załączonych do akt dokumentów , ich kopii i dowodów w formie dokumentowej nie była kwestionowana przez strony.

Sąd dał wiarę w części zeznaniom świadka A. P. i K. Z. , zeznaniom powoda w zakresie stanowisk i funkcji zajmowanych przez powoda oraz świadków , działań organizacyjnych podjętych w celu utworzenia pozwanej spółki , celu jej utworzenia, zawieranych umów , co zgodne jest z treścią dokumentów i kopii dokumentów załączonych do akt sprawy . Sąd nie dał jednak wiary świadkom i powodowi w zakresie opisywanej pełnej realizacji przez powoda umowy o prace w pozwanej spółce mając na uwadze fakt jednoczesnego zatrudnienia w wymiarze pełnego etatu na stanowisku prezesa zarządu (...) i kierownika działu w pozwanej spółce , jak i w zakresie wskazywanego zabezpieczenia interesów pozwanego przez zawarcie umów o zakazie konkurencji z powodem i ze świadkami w związku z zatrudnieniem w pozwanej spółce , przy jednoczesnej wiedzy powoda objętej zakazem konkurencji z racji pełnienia funkcji prezesa zarządu w (...) , czyli u nabywcy usług świadczonych przez (...) (...) na rzecz (...) , a potem jedyne nabywcy tego samego rodzaju usług świadczonych przez powoda na rzecz (...) , ale jako pracownika pozwanego (...) spółka z o.o. i zawarcia umów o zakazie konkurencji w (...) w celu ochrony interesów strony pozwanej.

Sąd nie dał wiary powodowi w zakresie twierdzenia , że w jego ocenie w zakresie konkurencji objętym zakazem u pozwanego nie mieściły się informacje posiadane przez niego z racji pełnienia funkcji prezesa zarządu (...) , który był nabywcą usług wykonywanych przez (...) sp. Z o.o., albowiem jako osoba zarządzająca u nabywcy usług posiadał informacje co do ceny i kontrahentów , sposobu realizacji usługi. Z zeznań prezesa zarządu pozwanego Z. K. wynika , iż informacje dotyczące świadczonych przez (...) W. na rzecz (...) usług znane są (...) , przedstawiane są dokumenty dotyczące realizacji tych usług, co jest w cenie sądu jasne i logiczne i zasługuje na wiarę , kontrahent pozwanego tj. (...) musi posiadać wiedzę o realizacji zamówionych przez siebie usług , powód natomiast jako prezes zarządu nabywcy usług posiada wiedzę co do sposobu realizacji usług, ich rodzaju , podwykonawców i cen .

Sąd zważył co następuje :

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Art. 101¹. § 1 kodeksu pracy stanowi , iż 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).

§ 2. Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym.

Art. 101². § 1 kodeksu pracy stanowi , iż przepis art. 101¹ § 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.

§ 2. 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.

§ 3. Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowanie orzeka sąd pracy.

Sąd zważył, iż powód naruszył zakaz konkurencji przewidziany treścią umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 5 08 2014r. w § 1 powód jako pracownik zobowiązał się po ustaniu zatrudnienia nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę, tj. nie prowadzić działalności w zakresie administracyjno-marketingowym. Za działalność konkurencyjną strony uznały udział w organach przedsiębiorstw konkurencyjnych, pełnienie funkcji doradczych. Powód pełnił w okresie zatrudnienia w (...) funkcję członka rady nadzorczej Towarzystwa (...) spółka z o.o. spółka komandytowo-akcyjna, która świadczyła usługi z zakresu marketingu i administracji na rzecz pozwanego do czasu utworzenia pozwanej spółki, odwołany z tej funkcji został dopiero uchwałą z dnia 1 04 2016r. zwyczajnego walnego zgromadzenia akcjonariuszy (...) sp. z o.o. sp. komandytowo-akcyjna.

Bezsporne jest, iż (...) sp. Z o.o. sp. Komandytowo-akcyjna stanowi podmiot konkurencyjny w stosunku do pozwanej spółki. Profil działalności tej spółki pokrywa się z profilem działalności pozwanej.

Jako członek organu przedsiębiorstwa konkurencyjnego powód naruszał zakaz konkurencji, a więc odszkodowanie przewidziane treścią § 4 ust.2 umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 5 08 2014r. nie należy się. Bez znaczenia pozostaje przy tym, kiedy powód faktycznie uczestniczył w posiedzeniach rady nadzorczej (...) (...) sp.z z o. o. Sp. Komandytowo-akcyjna, albowiem miał takie prawo i nie złożył rezygnacji z tej funkcji po zatrudnieniu u strony pozwanej.

W dalszej kolejności sąd zważył, iż żądanie odszkodowania z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji przewidzianego w umowie z dnia 5 08 2014r., którego powód, jak wyjaśnione to zostało w toku niniejszego postępowania, nie przestrzegał, będąc członkiem rady nadzorczej podmiotu konkurencyjnego stanowi nadużycie prawa i jako takie nie korzysta z ochrony / art. 8 k.p. i art. 5 k.c./

Sąd zważył, iż pomiędzy pełnieniem przez powoda funkcji prezesa zarządu (...), a wykonywaniem pracy dyrektora działu u strony pozwanej, gdzie (...) był jedynym nabywcą usług świadczonych przez pozwaną spółkę w zakresie reklamy, marketingu czy administracji, istniał konflikt interesów. Z jednej strony powód wykonywał pracę na rzecz strony pozwanej i był zainteresowany uzyskaniem jak najwyższej ceny za świadczone usługi, a z drugiej pełnił funkcje organu zarządzającego podmiotu, który był nabywcą tych usług i był zainteresowany uzyskaniem usług za cenę jak najniższą. Konflikt ten dotyczy też może kwestii jakości wykonywanych usług.

Sąd uznał za zasadne stanowisko strony pozwanej wskazujące na brak interesu pozwanej w zawarciu umów o zakazie konkurencji z powodem oraz pozostałymi członkami zarządu (...), wszak powód jako prezes zarządu (...) posiadał wiedzę w zakresie szczególnie ważnych informacji z zakresu nabywania usług marketingowych i administracji z racji pełnienia funkcji członka zarządu (...) i również posiadał umowę o zakazie konkurencji w (...), tym samym przewidziane umową o zakazie konkurencji zawartą z pozwanym odszkodowanie w wysokości pełnego wynagrodzenia w sytuacji takiej stoi w sprzeczności z interesem gospodarczym pozwanego. Jeżeli przy tym weźmie się pod uwagę fakt jednoczesnego zatrudnienia powoda w wymiarze pełnego etatu w (...) i w pozwanej spółce, jak i gwarancje świadczeń pracowniczych przyznanych na rzecz powoda w pozwanej spółce w postaci okresu wypowiedzenia czy odprawy, oraz okoliczności zawarcia tych umów, gdzie powód uczestniczył najpierw w wyłonieniu prezesa zarządu pozwanej, który to prezes po zawarciu z nim stosownych umów zawarł umowy z podobnymi bądź identycznymi gwarancjami z powodem, to zgodzić należy się ze stroną pozwaną, iż umowa o zakazie konkurencji stanowiła przede wszystkim zabezpieczenie społeczne dla powoda, w oderwaniu od interesu gospodarczego pozwanej. Nie zasługuje na wiarę twierdzenie powoda i świadków o niemożności znalezienia pracowników na stanowiska kierowników działu w pozwanej spółce za kwotę 5 000 zł, twierdzenie to nie jest poparte żadnymi dowodami o przeprowadzeniu jakiegokolwiek procesu rekrutacji na te stanowiska.

Z powyższych względów orzeczono jak w sentencji wyroku na mocy art. **Art. 101²**. § 1 i 3 k.p. a contrario w zw.z art. 8 k.p.

W punkcie II wyroku orzeczono o kosztach zastępstwa procesowego zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu /art. 98 k.p.c. / według stawki minimalnej wynagrodzenia pełnomocnika i kosztach opłaty skarbowej.