

Sygn. akt IV P-upr 115/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 11 kwietnia 2017 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa M. C.

przeciwko B. B.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji

1. Oddała powództwo
2. Zasądza od powoda M. C. na rzecz pozwanej B. B. kwotę 1 800 zł tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P-upr 115/16

UZASADNIENIE

Powód M. C. wniósł przeciwko B. B. o zapłatę kwoty 7.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 29.08.2015 r. tytułem kary umownej za naruszenie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powoda podniósł, iż pozwana była pracownikiem powoda zatrudnionym na stanowisku spedytora. W umowie z 29 kwietnia 2014 r. strony uzgodniły ryczałtową wartość kosztów, które poniósł powód i jednocześnie ustaliły warunki umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z zastrzeżeniem kary umownej w wysokości 7.000 zł. Z dniem 16.04.2014 r. stosunek pracy między stronami uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron. Po ustaniu stosunku pracy pozwana podjęła działalność konkurencyjną względem byłego pracodawcy. W dniu 20.08.2015 r. powód skierował do pozwanej wezwanie do zapłaty żądanej pozwem kwoty i do dnia wniesienia pozwu nie otrzymał należnej kary umownej.

Pełnomocnik pozwanej w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu oraz zgłosił zarzut potrącenia należnej pozwanej kwoty z tytułu minimalnego odszkodowania w związku z ustaleniem zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazał, że pozwana potwierdza zawarcie z powodem umowy o zakazie konkurencji jednak zapis, iż pozwana zobowiązuje się do poniesienia kosztów prowadzonych z jej udziałem szkoleń w wysokości 5040 zł jest nieważny i nieskuteczny, albowiem dotyczy jedynie szkoleń z zakresu bhp i p.poż., które to szkolenia pracodawca jest zobowiązany do przeprowadzenia na własny koszt. Zobowiązanie pozwanej do zapłaty kwoty 5040 zł i kompensowanie jej z ustalonym odszkodowaniem miało na celu obejście przepisów dotyczących odszkodowania należnego pracownikowi w związku z ustaleniem zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Pozwana nie naruszyła też zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Sąd ustalił co następuje:

Powód prowadzi działalność gospodarczą z zakresu działalności agencji transportowych.

(dowód: odpis (...) k.10).

Pozwana była zatrudniona u powoda od 3.04.2014 r. do 30.04.2015 r. na stanowisku spedytora a umowa o pracę rozwiązała się na mocy porozumienia stron.

(dowód: świadectwo pracy k.20).

Powód zawarł z pozwaną w dniu 29.04.2014 r. umowę o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia. W § 1 pkt. 4,5,6 strony ustaliły, że pracownikowi przysługuje przez okres trwania zakazu konkurencji odszkodowanie w wysokości 420 zł miesięcznie, płatne ostatniego dnia każdego miesiąca trwania zakazu. Pracodawca oświadczył, a pracownik potwierdził, iż po zatrudnieniu pracodawca przygotował pracownika do wykonywania pracy, w szczególności przeprowadził w ramach zatrudnienia niezbędne szkolenia, udostępnił materiały itp. Wartość powyższych nakładów na przygotowanie pracownika strony ustalają ryczałtowo na kwotę 5040 zł. Strony oświadczyły, iż kwota nakładów określonych w pkt. 5 podlega kompensacie z odszkodowaniem opisanym w pkt. 4, na co wyraziły zgodę.

(dowód: umowa o zakazie konkurencji k. 11).

Powód 2.12.2014 r. i 3.03.2014 r. przeszkolił pozwaną w zakresie bhp i p.poż.

(dowód: zaświadczenie o ukończeniu szkolenia k.15-16, karta szkolenia wstępnego k.17, oświadczenie k.18).

Powód pismem z 20.08.2015 r. wezwał pozwaną do zapłaty kary umownej w kwocie 7.000 zł.

(dowód: wezwanie do zapłaty k.26).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd podziela prezentowane w doktrynie prawa pracy poglądy, że zgodnie z brzmieniem art. 101³ k.p., umowa o zakazie podejmowania działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, podobnie jak umowa obowiązująca w trakcie trwania umowy o pracę, powinna być pod rygorem nieważności zawarta w formie pisemnej. Przy czym wystarczy zachowanie zwykłej formy pisemnej. Zawarcie z pracownikiem klauzuli konkurencyjnej może mieć miejsce zarówno w czasie nawiązania stosunku pracy, jak również później w trakcie jego trwania, bowiem przepisy kodeksu pracy nie ograniczają możliwości zawarcia umowy do określonego terminu. Strony, ustalając treść klauzuli konkurencyjnej, korzystają z ogólnej zasady swobody umów zawartej w art. 353¹KC. Jednakże zakres tej zasady pozostaje ograniczony przepisami bezwzględnie obowiązującymi, które wynikają z regulacji prawnej określonej umowy. Elementami stanowiącymi essentialia negotti umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy są po pierwsze, przyjęcie przez pracownika zobowiązania do powstrzymywania się w zakresie i przez czas określony w umowie od podejmowania działalności konkurencyjnej wobec byłego pracodawcy, po drugie przyjęcie przez pracodawcę zobowiązania do wypłacania pracownikowi odszkodowania konkurencyjnego w terminach i w wysokości określonej umową. Realizując wskazane elementy umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, strony powinny w precyzyjny sposób m.in. wskazać w umowie zakres przedmiotowy, czasowy i terytorialny obowiązywania zakazu. Pewną wskazówkę w przedmiocie ustalania zakresu zakazu stanowić może orzeczenie Sądu Najwyższego, w którym stwierdził, że „dla naruszenia zakazu konkurencji wystarczy uczestnictwo w spółce, której działalność pokrywa się z przedmiotem działalności byłego pracodawcy”.

Ustalenie wskazanego wyżej zakresu obowiązywania zakazu, zawartego w klauzuli konkurencyjnej, co do treści nie różni się od zakresu zakazu umowy wiążącej pracownika w czasie trwania stosunku pracy. Polega on na wyłączeniu

możliwości samodzielnego prowadzenia przez byłego pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz świadczenia pracy na rzecz jego konkurenta na podstawie pracowniczych i niepracowniczych stosunków zatrudnienia (vide: M. A., Zakaz konkurencji wiążący pracownika po ustaniu stosunku pracy, legalis).

Pracodawca może zabezpieczyć swoje interesy wprowadzeniem do umowy o zakazie konkurencji zapisu o karze umownej.

W doktrynie przyjmuje się także pogląd, że jeśli strony w umowie zawarły zapis o karze umownej i postanowiły, iż będzie się ona należała już za samo naruszenie obowiązku umownego, pracodawca będzie mógł żądać od pracownika zapłaty tej kary za samo podjęcie przez niego działalności konkurencyjnej, bez względu na to, czy poniesie z tego tytułu jakąkolwiek szkodę. Jednak w takiej sytuacji wysokość kary umownej powinna być odpowiednio modyfikowana, stosownie do rodzaju naruszenia zakazu, tak aby zastrzeżona kara umowna nie prowadziła do nieuzasadnionego wzbogacenia byłego pracodawcy. Wniosek ten wynika wprost z orzeczenia SN z 17.3.1988 r., w którym SN stwierdził, iż „Kara umowna jako rażąco wygórowana powinna ulec zmniejszeniu w stopniu dostosowanym do tej dysproporcji. W przeciwnym razie kara umowna tracąc charakter surogatu odszkodowania (art. 483 § 1 KC) prowadziłaby do nieuzasadnionego wzbogacenia wierzyciela”.

(zob.: M. A., S. naruszenia klauzuli konkurencyjnej).

W jednolitym dotychczas orzecznictwie SN przyjmuje się, że rozumienie pojęcia „szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”, nie zależy od kryteriów obiektywnych, lecz subiektywnego przekonania pracodawcy – wystarczy, że jego zdaniem wykorzystanie nabytej przez pracownika wiedzy w działalności konkurencyjnej mogłoby narazić go na straty. To pracodawca powinien przewidzieć, czy wykorzystanie nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić go na straty przy podjęciu przez pracownika działalności konkurencyjnej. Pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji nawet wówczas, gdy jedynie przewiduje, że pracownik uzyska szczególnie dla niego ważne informacje. Podmiotem umowy o zakazie konkurencji może być zatem każdy pracownik, co do którego pracodawca samodzielnie i w sposób swobodny zdecyduje, że posiadane przez niego informacje są informacjami, o których mowa w art. 101²§ 1KP. Dążąc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji, pracodawca chroni bowiem swoje interesy oparte na przekonaniu, że pracownik ma dostęp do informacji, które pracodawca uważa za szczególnie ważne, ponieważ ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, nawet jeśli taka ocena nie ma obiektywnego uzasadnienia, gdy okazuje się, że pracownik nie miał lub nie ma dostępu do tego rodzaju istotnych informacji bądź wykorzystanie nabytej przez niego wiedzy nie narażało pracodawcy na szkodę. Zakaz konkurencji obejmujący okres po ustaniu stosunku pracy aktualizuje się w chwili, gdy pomiędzy stronami takiej umowy nie istnieje już stosunek pracy. Istotną cechą umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy jest to, że czas jej obowiązywania wykracza poza okres związania stron stosunkiem pracy. Wykonanie wynikających z umowy uprawnień i obowiązków stron następuje dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy.

Ustalając wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej (art. 101²§ 1 i 3KP), pracodawca wycenia w istocie wartość zakazu konkurencji. Kara umowna przysługująca pracodawcy za złamanie tego zakazu uzasadnienia nie powinna być rażąco wyższa od odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymanie się od zakazu uzasadnienia konkurencji (tak: E. D., Zakaz konkurencji w trakcie i po ustaniu stosunku pracy, legalis).

W rozpoznawanej sprawie strony stosunku pracy w trakcie jego trwania zawarły umowę o zakazie konkurencji w formie pisemnej, określiły jej przedmiot i zakres, wysokość należnego byłemu pracownikowi odszkodowania z tytułu powstrzymania się od konkurencji wobec pracodawcy na 420 zł oraz przewidziały karę umowną należną zakładowi pracy w wysokości 7.000 zł z tytułu naruszenia zakazu konkurencji. Jednakże należne pozwanej odszkodowanie zostało skompensowane z „ryczałtowymi kosztami szkolenia pracownika”.

Sąd podziela stanowisko pełnomocnika pozwanej, iż pracodawca jest zobowiązany do przeprowadzenia na własny koszt szkoleń z zakresu bhp i p.poż.

Stosownie do postanowień art. 94 pkt 4 k.p., pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi bezpieczne i higieniczne warunki pracy, a także prowadzić systematyczne szkolenie w tym zakresie. Prawo każdego człowieka do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zostało przewidziane w art. 66 ust. 1 Konstytucji RP. Szczegółowe zasady szkolenia pracowników w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zostały uregulowane w rozdziale VIII kodeksu pracy i rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy z 27 lipca 2004 r. (Dz.U. Nr 180, poz. 1860).

Również Dyrektywa 89/391/EWG przewiduje, że szkolenie pracowników powinno odbywać się podczas godzin pracy, a także, iż nie powinno ono obciążać pracowników lub też przedstawicieli pracowników. Konsekwentnie przepis art. 237³ § 3 k.p. jednoznacznie, *expressis verbis* stanowi, że szkolenia z zakresu bhp odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy. Koszty szkolenia, do których poniesienia zobligowany jest pracodawca, obejmują zarówno wynagrodzenia wypłacone pracownikom, którzy w czasie instruktażu nie wykonywali pracy, jak i wszystkie inne koszty związane z organizacją szkolenia, tj. np. koszty wynagrodzenia wynajętej firmy czy też koszty materiałów szkoleniowych.

Zatem w ocenie sądu pracodawca nie może przerzucać kosztów szkolenia w zakresie bhp i p.poż na pracownika.

Zdaniem sądu kompensacja ryczałtowych kosztów szkolenia pozwanej w wysokości 5040 zł w § 1 pkt. 6 umowy z 29.04.2014 r. miała na celu obejście bezwzględnie obowiązującego przepisu art. 101² k.p., iż pracodawca ma obowiązek wypłaty pracownikowi odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy i w myśl art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. powyższe postanowienie jest nieważne.

Ponadto w przedmiotowej sprawie powód nie wykazał, iż pokrył koszty innych, poza bhp i p.poż, szkoleń pozwanej i nie wykazał, iż wywiązywał się z obowiązku wypłacania pozwanej odszkodowania za powstrzymanie się od zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Zgodnie z treścią art. 101² § 2 k.p., zakaz konkurencji obejmujący okres po ustaniu zatrudnienia, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. W orzecznictwie SN 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.

W ocenie sądu nie wypłacanie przez powoda pozwanej odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy spowodowało zwolnienie pozwanej z zakazu konkurencji.

Ponadto w zawartej przez strony umowie o zakazie konkurencji określono co jest działalnością konkurencyjną i wskazano, iż działalnością konkurencyjną jest np. prowadzenie działalności gospodarczej na własny rachunek lub za pośrednictwem osoby trzeciej, pozostawanie w stosunku spółki prowadzącej zbliżona działalność wobec pracodawcy, występowanie w charakterze agenta, pełnomocnika czy prokurenta podmiotów konkurencyjnych. Pracownik zobowiązuje się ponadto nie świadczyć pracy w oparciu o umowę o pracę, umowę zlecenia, umowę o dzieło lub na innej podstawie, na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy przez okres 12 miesięcy od ustania stosunku pracy (§ 1 umowy o zakazie konkurencji).

Wobec zaprzeczenia pozwanej by w ogóle naruszyła zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy na stronie powodowej spoczywał obowiązek wykazania naruszenia zakazu konkurencji przez pozwaną (art. 6 k.c.).

W toku postępowania strona powodowa przedłożyła jedynie nie potwierdzony przez zawodowego pełnomocnika powoda wydruk z rozmowy z E. C., z którego nie wynika jasno i jednoznacznie by pozwana naruszała zakaz konkurencji.

Mając na uwadze powyższe rozważania sąd oddalił powództwo w całości.

O kosztach procesu sąd orzekł w myśl przepisu art. 98 k.p.c. i § 20 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 i § 2 pkt. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z 22 października 2015 r.