

Sygn. akt VIII P-Pm 11/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 października 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka
Protokolant:	Ewa Grychtol

po rozpoznaniu w dniu 6 października 2015 r. w Gliwicach

sprawyz powództwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością

w G.

przeciwko Ł. L. (L.)

o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia

Sygn. VIII P-Pm 11/15

UZASADNIENIE

Powód (...) sp. z o.o. w G. w dnia 23 lutego 2015 roku złożyła pozew o zapłatę kwoty 150 000 zł od powoda Ł. L. (L.) wraz z kosztami postępowania ,w tym kosztami zastępstwa procesowego. Z uzasadnienia pozwu wynika że pozwany był zatrudniony w powodowej firmie na stanowisku asystenta działu handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy . W dniu 1 lutego 2012 roku strony zawarły umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy i o zakazie konkurencji po jego ustaniu. Pozwany zobowiązał się przez okres 12 miesięcy od ustania stosunku pracy nie świadczyć pracy w oparciu o umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na jakiegokolwiek innej podstawie na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec powoda. Pozwanemu przysługiwało odszkodowanie w wysokości miesięcznie po 972,25 zł, które powód wypłacał pozwanemu do 5 dnia każdego miesiąca trwania zakazu, począwszy od lipca 2014 roku, to jest od daty ustania stosunku pracy.

Powód uzyskał informację, że pozwany mimo obowiązującej go umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, pracuje dla konkurencyjnej wobec powoda firmy. Pozwany, pomimo tego, że zobowiązał się da

niepodejmowania pracy w konkurencyjnych firmach naruszył nałożony przez siebie obowiązek i w związku z tym, powód nałożył na niego karę umowną w wysokości 150 000 zł. Wezwał do dobrowolnego spełnienia świadczenia.

Pozwany stwierdził że umowa o zakazie konkurencji go nie wiąże, ponieważ kara umowna jest rażąco wygórowana. Zdaniem strony powodowej te zastrzeżenia są nieuzasadnione. Podniosła że szereg klientów będących kontrahentami powoda po odejściu z pracy pozwanego i podjęciu przez niego pracy w konkurencyjnej firmie zaprzestało, lub drastycznie zmniejszyło zakupy u powoda. Odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji ustalono w wysokości 25 % wynagrodzenia podstawowego za każdy miesiąc obowiązywania tej umowy, co jest zgodnie z artykułem 101² § 3 k.p..

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Przyznał że pracując na stanowisku asystenta działu handlowego w powodowej spółce w dniu 1 lutego 2012 roku zawarł umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy i po jego ustaniu. Przyznał również, że jest zatrudniony w spółce, ale pracę podjął wobec ustania

wiążącego go zakazu konkurencji w wyniku niewywiązywania się przez powoda z obowiązku zapłaty odszkodowania. Otrzymywał on bowiem odszkodowanie w wysokości niższej niż przewidziane w artykule 101² § 3 k.p.. Minimalna wysokość odszkodowania uzależniona jest od wynagrodzenia realnie otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy. Pozwany otrzymywał natomiast 25 % wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 3889 zł, od 1 lutego 2014 roku wynagrodzenie zasadnicze miało wynosić 4278 zł, ale po złożeniu wypowiedzenia przez pozwanego pracodawca uchylił się od skutków oświadczenia woli i nadal wypłacał mu wynagrodzenie w wysokości 3889 zł. Do wynagrodzenia w zasadniczego należy doliczyć wynagrodzenie w naturze o wartości 25 zł oraz premie za wyniki sprzedaży. Przedstawił wykazy zarobków otrzymanych w okresie zatrudnienia spółce za okres od 1 maja 2013 roku do 31 2014 roku. Stwierdził, że wysokość odszkodowania winna była wynosić 1175 zł 57 gr brutto, a powód wypłacał po 972 zł 25 gr. brutto. Biorąc pod uwagę że powód wypłacał pozwanemu wynagrodzenie odszkodowanie w zaniżonej wysokości, to stosownie do artykułu 101² § 2 k.p. stwierdzić należy, że zakaz konkurencji w stosunku do pozwanego przestał obowiązywać. Na poparcie swojego stanowiska wskazał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 2013 rok sygn. II PK 176/12. oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 sygn. 1 PKN 315 /00.

Z ostrożności procesowej pozwany podniósł, że ustalona w umowie o zakazie konkurencji kara umowna jest a rażąco wygórowana w rozumieniu art. 484 § 2 k.c..

Do podjęcia zatrudnienia w konkurencyjnej spółce zmusiła go sytuacja życiowa. Nie był w stanie utrzymać żony, dziecka i siebie otrzymując miesięcznie wyłącznie kwotę 797,25 zł tytułem odszkodowania .

Mediacje nie przyniosły skutku. Za stronę powodową nikt się nie stawił na wyznaczony przez mediatora termin.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Ł. L. był zatrudniony w powodowej spółce od 3 lutego 2010 roku do 31 maja 2014 roku, najpierw na stanowisku asystenta działu handlowego, a od 1 lutego 2012 do 31 maja 2014 roku na stanowisku handlowca. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu na podstawie wypowiedzenia przez pracownika.

W dniu 1 lutego 2012 roku strony zawarły umowę o zakazie konkurencji. W § 1 umowy pracownik zobowiązał się w okresie zatrudnienia oraz po ustaniu stosunku pracy nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę. Zakaz konkurencji obowiązywać miał przez okres trwania stosunku pracy oraz po ustaniu stosunku pracy przez okres 12 miesięcy. W pkt 5 § 1 przewidziano odszkodowanie w wysokości 25 % wynagrodzenia, zgodnie z artykułem 101² z § 3 k.p. miesięcznie, płatne do dnia 5 każdego miesiąca trwania zakazu po ustaniu stosunku pracy. § 4 w pkt 1 przewidywał karę umowną w wysokości 150 000 złotych w przypadku naruszenia zakazu konkurencji przez pracownika.

Pozwany otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3889 zł brutto. Dodatkowo otrzymywał wynagrodzenie w naturze po 25 zł miesięcznie i premię nazwaną bonusem. W miesiącu lutym 2014 wynagrodzenie zasadnicze

pozwanego wynosiła 4278 zł. Po złożeniu wypowiedzenia przez pozwanego powód nakazał zwrot "nadpłaconego" wynagrodzenia, na co pozwany wyraził zgodę. Pozwany w miesiącu listopadzie 2013 roku i w miesiącu lutym 2014 roku otrzymał premie za wynik sprzedaży, w wysokości 3090 i (...), a w czerwcu 2013 roku dodatkowo kwotę 557,54 zł tytułem wynagrodzenia w naturze.

Powód wyliczył należne odszkodowanie należne pozwanemu biorąc pod uwagę wyłącznie wysokość wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 3889 zł co dało 972,25 zł. Z uwzględnieniem otrzymanych premii i świadczenia w naturze odszkodowanie winno wynosić 1175,57 złotych brutto. (k. 79 a.s.)

Pozwany w toku przesłuchania przyznał, że podjął od lipca 2014 roku pracę w konkurencyjnej firmie. Był świadomy konsekwencji naruszenia przepisów z umowy o zakazie konkurencji. Otrzymywana kwota tytułem odszkodowania w wysokości około 800 zł miesięcznie netto nie pozwalała na utrzymanie rodziny.

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie akt osobowych pozwanego, odcinków wypłaty za rok poprzedzający rozwiązanie umowy o pracę, zeznań świadka J. S. (karta 93 akt sądowych) przesłuchania pozwanego (k. 94-95 a.s.) Dowodom tym dał wiarę. Zdaniem sądu nie budzą one wątpliwości. Pozwany przyznał, że podjął pracę w konkurencyjnej firmie. W związku z powyższym sąd oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z przesłuchania kolejnych zawnioskowanych przez stronę powodową świadków i o zwrócenie się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Narodowego Funduszu Zdrowia na okoliczność objęcia ubezpieczeniami społecznymi i zdrowotnymi pozwanego. Zdaniem sądu przeprowadzenie dowodów zawnioskowanych przez stronę powodową jest zbędne z uwagi na fakt że pozwany przyznał, iż pracuje w firmie konkurencyjnej dla powoda.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zawarcie umowy o zakazie konkurencji jest możliwe tylko z pracownikami, którzy mieli dostęp do szczególnie ważnych informacji, a ujawnienie tych danych mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Pozwany jako handlowiec miał dostęp do takich informacji, bowiem znał klientów powoda oraz warunki zawieranych umów z klientami.

W § 1 umowy z dnia 1 lutego 2012 roku określono zakres przedmiotowy oraz podmiotowy poprzez określenie jaka działalność jest uznana za konkurencyjną i na rzecz jakiego rodzaju podmiotów nie wolno prowadzić działalności konkurencyjnej. Warunkiem koniecznym w umowy o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy jest określenie czasu trwania tego zakazu oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi. Odszkodowanie to nie może być niższe niż 25 % wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy, przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

Z § 1 pkt 5 umowy o zakazie konkurencji wynika, że pracownikowi przysługuje przez okres trwania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy o odszkodowanie w wysokości 25% wynagrodzenia, zgodnie z artykułem 101² § 3 k.p. miesięcznie, płatne do dnia 5 każdego miesiąca trwania zakazu. Pierwszą ratę odszkodowania pozwany otrzymał w dniu 5 czerwca 2014 roku łącznie z wynagrodzeniem za miesiąc maj. Wysokość tego odszkodowania była niższa od ustalonego w art. 101² § 3 k.p.. Z treści tego przepisu wynika, że minimalne odszkodowanie oblicza się na podstawie wynagrodzenia otrzymanego w czasie trwania zatrudnienia. Ustalony umownie okres trwania zakazu konkurencji ma w tym przepisie znaczenie ograniczające czas zatrudnienia, za który należy liczyć otrzymane przez pracownika wynagrodzenie. Wykładnia językowa prowadzi do wniosku że art. 101² § 3 należy odczytać w ten sposób, iż minimalna kwota odszkodowania nie może być niższa niż 25 % wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi zakazu konkurencji. Wypłacane o odszkodowanie było niższe, co sam powód przyznał przesyłając pozwanemu w dniu 4 maja 2015 roku kwotę 2030 zł, 29 gr tytułem odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji (karta 79 akt sądowych). Powód przy ustalaniu wysokości należnego odszkodowania nie wziął pod uwagę wszystkich składników wynagrodzenia, które pozwanemu wypłacono, wskutek czego było ono niższe od przewidzianego w art. 101² § 2 k.p.

Art. 101² § 2 k.p. przewiduje dwie sytuacje, w których przestaje obowiązywać zakaz konkurencji i były pracownik może podjąć działalność objętą umową o zakazie konkurencji, mimo iż umowa obowiązuje w dalszym ciągu. Jedną z tych sytuacji jest niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. W takim przypadku były pracownik ma prawo wyboru pomiędzy podjęciem działalności konkurencyjnej i utratą prawa do odszkodowania, a dochodzeniem zapłaty odszkodowania i nie podejmowaniem działalności objętej zakazem. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 27 maja 2009 roku II PK 303 /08 opóźnienie wypłaty odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może oznaczać niewywiązywanie się z obowiązku wypłaty odszkodowania w rozumieniu powołanego przepisu, powodujące ustanie zakazu konkurencji. Przez niewywiązywanie się z obowiązku wypłaty odszkodowania należy również rozumieć wypłatę odszkodowania w niższej wysokości niż wynikającej z umowy o zakazie konkurencji, bądź w wysokości niższej od przewidzianej w artykule 101² § 3 k.p.

Na temat ustalania wysokości odszkodowania wypowiadał się wielokrotnie Sąd Najwyższy. I tak w wyroku II PK 330 /11 stwierdził, że wysokość odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej zależy od realnie otrzymanego wynagrodzenia a nie od wynagrodzenia urlopowego. Wyjaśniono, że chodzi o wynagrodzenia otrzymane, a nie wynagrodzenia umówione. Skoro powód wypłacał odszkodowanie w wysokości niższej od 25% wynagrodzenia realnie otrzymywanego przez pozwanego, to zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie zaczął obowiązywać. Pozwany był zatrudniony u powoda do końca maja 2014 roku, a w konkurencyjnej firmie podjął pracę w lipcu 2014 roku. Zdaniem sądu nie obowiązywał go zakaz konkurencji, a co za tym idzie bezzasadne jest żądanie kary umownej przewidzianej § 4 umowy z dnia 1 lutego 2012 roku. W związku z tym powództwo jako bezzasadne oddalono.

Dodatkowo sąd pragnie zauważyć, że w całości podziela stanowisko pozwanego, że ustalona kara umowna w wysokości 150000 złotych była rażąco wygórowana w rozumieniu art. 484 § 2 k.c.. Pozwany z tytułu powstrzymywania się o działalności konkurencyjnej miał otrzymać niecałe 12 000 zł, Dysproporcja pomiędzy odszkodowaniem a karą umowną jest rażąca.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 kpc w związku z § 6 pkt 6 i § 11 pkt 1 ust.2 r rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

(-) SSO Teresa Kalinka