

Sygn. akt VP 57/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

13 kwietnia 2022 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: -/-

Protokolant: sekretarz sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 13 kwietnia 2022 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa P. Ś.

przeciwko S. W.

o odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji

1. zasądza od pozwanej S. W. na rzecz powódki P. Ś. kwotę 1.555,20 zł (tysiąc pięćset pięćdziesiąt pięć złotych 20/100) tytułem odszkodowania z tytułu obowiązywania umowy o zakazie konkurencji z odsetkami ustawowymi od dnia 6 kwietnia 2021 roku,
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie,
3. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 810 zł (osiemset dziesięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
4. wyrokowi w pkt. 1 co do kwoty 2.073,60 zł (dwa tysiące siedemdziesiąt trzy złote 60/100) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,
5. odstępuje od obciążania stron kosztami sądowymi.

Sygn. akt V P 57/21

UZASADNIENIE

Powódka P. Ś. wniosła przeciwko pozwanej S. W. o zasądzenie odszkodowania z tytułu obowiązywania zakazu konkurencji w kwocie 7.800 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu, tj. od 6 kwietnia 2021 roku oraz o zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że strony zawarły umowę o pracę w dniu 1 czerwca 2018 roku, a w dniu 21 maja 2020 roku rozwiązały umowę o pracę na podstawie porozumienia. Ponadto podała, że w momencie zatrudnienia u pozwanej strony zawarły umowę o zakazie konkurencji

na okres 6 miesięcy po ustaniu zatrudnienia. Podniosła, że w tym okresie została pozbawiona zarobkowania w jej zawodzie. Według powódki w niniejszej umowie nie określono wszystkich niezbędnych elementów umowy o zakazie konkurencji i wskazała, że zastosowanie mają przepisy art. 101¹ - 101⁴ k.p. Podniosła, że w umowie nie uregulowano kwestii wysokości odszkodowania. Na żadaną kwotę złożyło się 50% wynagrodzenia otrzymanego przed ustaniem stosunku pracy powiększonego o 6 miesięcy, tj. 2.600 zł x 50% x 6 miesięcy. Zarzuciła, że umowa nie zawierała także regulacji związanej z terminem wypłaty odszkodowania za ustalony zakaz konkurencji. Podniosła, że nie otrzymała terminowo od pozwanej odszkodowania za pierwszy okres. Wskazała, że wezwała pozwaną do zapłaty odszkodowania, jednakże bezskutecznie.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu. Nie zgodziła się z twierdzeniem, iż powódka została pozbawiona możliwości zarobkowania, wskazując, że mogła wykonywać aktywność w wyuczonym zawodzie, jednakże bez użycia bazy klientów, którą wyniosła z zakładu pracy pozwanej. Według pozwanej bezpodstawne jest domaganie się odszkodowania, gdyż tego rodzaju roszczenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Nie zgodziła się z wyliczoną wysokością odszkodowania, gdyż według niej, przy ustalaniu ewentualnej wysokości odszkodowania winno być uwzględniane wynagrodzenie w wysokości 1.863,09 zł i ustawowe 25%. Podniosła, że nie regulowała bieżących płatności z tytułu umowy o zakazie konkurencji z uwagi na działania powódki sprzeczne z treścią tej umowy, które zwolniło ją ze świadczeń.

Sąd ustalił, co następuje:

1 czerwca 2018 roku pozwana S. W. (prowadząca działalność gospodarczą (...)) zawarła z powódką P. Ś. (dawniej D.) umowę o pracę na czas nieokreślony, na mocy której powódka została zatrudniona u pozwanej na stanowisku (...) w wymiarze pełnego etatu. Strony ustaliły wysokość wynagrodzenia powódki na kwotę 2.100 zł brutto wraz z premią uznaniową do wysokości 10% obrotu miesięcznego brutto. Jednocześnie powódka zobowiązała się do zachowania bezwzględnej tajemnicy przedsiębiorstwa i informacji handlowych, które uzyskała przy wykonywaniu pracy.

Ponadto, 1 czerwca 2018 roku, strony zawarły umowę o zakazie konkurencji, w której, m.in. wskazano, że:

§ 1: powódka „w okresie obowiązywania umowy ani ona sama osobiście ani za pośrednictwem osób trzecich nie będzie prowadziła działalności konkurencyjnej ani świadczyła pracy dla innego przedsiębiorcy, który taką działalność prowadzi, w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie prawnej”; „działalnością konkurencyjną jest także działalność o charakterze nieformalnym”; „działalność konkurencyjna może mieć charakter odpłatny jak i nieodpłatny”;

§ 2 : „zakaz o którym mowa w § 1 , obejmuje działalność podmiotów gospodarczych istniejących w chwili podpisania niniejszej umowy, jak i podmiotów mogących powstać do dnia wygaśnięcia zakazu konkurencji, działających na rynku (...), ze szczególnym uwzględnieniem usług (...)

Naruszenie zakazu konkurencji jest naruszeniem obowiązków pracowniczych i może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, a w przypadkach rażącego naruszenia zakazu konkurencji także rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (§3 ust. 2). Zakaz konkurencji obowiązywał przez okres trwania umowy o pracę jak również przez okres 6 miesięcy od dnia zakończenia stosunku pracy (§4 ust.1 umowy). Wszystkie zmiany lub uzupełnienia umowy wymagały dla swojej ważności formy pisemnej (§5 zd. 2 umowy).

Stosunek pracy między stronami ustał z dniem 21 maja 2020 roku w wyniku rozwiązania na mocy porozumienia stron na podstawie z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. Kwestia podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę stanowiła przedmiot postępowania przed Sądem Rejonowym w Rybniku w sprawie o sygn. akt VP 152/20 i zawartej ugody między stronami.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki za okres ostatnich 6 miesięcy przed zakończeniem stosunku pracy wynosiło 2.073,60 zł brutto.

Pismem z 28 października 2020 roku powódka wezwała pozwaną do zapłaty kwoty 7.800 zł tytułem odszkodowania z tytułu obowiązywania zakazu konkurencji, jednakże bezskutecznie.

Powódka została zatrudniona u pozwanej po ukończeniu szkoły zawodowej, była wyróżniającym się pracownikiem. Pracując u pozwanej, przeszła szkolenia, które pozwalało jej na wykonywanie usług w zakresie (...). Po pierwszym lockdownie w 2020 r. z powodu COVID-19 odbyło się spotkanie pozwanej z pracownikami, na którym powódka deklarowała gotowość dalszej współpracy. Miała zaplanowany grafik. Pracownicy pozwanej, pracowali z portalem (...) w którym rejestrowane są wizyty na (...). Klienci rejestrując się na portalu (...) muszą podać swój adres e-mail i numer telefonu. Wszyscy pracownicy mają dostęp do całej bazy klientów. Powódka mogła mieć wówczas ok. 150 klientów miesięcznie. Z uwagi na rozwiązanie stosunku pracy, od maja 2020 roku powódka nie mogła korzystać z portalu (...). 14 kwietnia 2020 roku powódka pobierała zasiłek chorobowy. 4 lipca 2020 roku powódka została zatrudniona przez A. W. w (...), a praca w zakresie (...) została przez nią podjęta 5 października 2020 roku. A. W. korzystał wcześniej z usług powódki w (...) oraz sprzedawał pozwanej (...). Część klientów pozwanej otrzymała od powódki w okresie wakacyjnym 2020 r. informację (poprzez aplikację Messenger), że został otwarty nowy (...) w którym powódka będzie świadczyć dotychczasowe (...). Powódka była także aktywna od lipca 2020 roku podczas promocji nowego (...), zdjęcia z jej osobą były widoczne na portalu społecznościowym Facebook.

Dowód: akta osobowe powódki; akta sprawy o sygn. VP 152/20;

ponadto wydruk z CEIDG k.9, umowa o pracę k. 10, umowa o zakazie konkurencji k. 11-13, pismo pozwanej z 25.03.2022 r. k. 105, świadectwo pracy k. 14-15, ugoda z 21.10.2020r. k. 16, karta przychodów k. 40, wyliczenie średniego miesięcznego wynagrodzenia brutto k. 105, wezwanie do zapłaty wraz z potwierdzeniem nadania k. 17-18, k. 20, wydruk śledzenia przesyłek k. 21-23, oświadczenia klientów powódki k. 38-39, zaświadczenie o wypłaconych zasiłkach k. 69, zeznania świadków A. W. k. 80v, M. N. k. 98v, P. W. k. 98v-99, J. P. k. 108v, przesłuchanie powódki k. 108v-109, przesłuchanie pozwanej k. 109

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie zgromadzonych i powołanych wyżej dowodów z dokumentów oraz w oparciu o dowód z zeznań świadków A. W., M. N., P. W., J. P., a także w oparciu o dowód z przesłuchania stron. Sąd dał w pełni wiarę zeznaniom świadków oraz stron, przy czym powódce jedynie w zakresie w jakim korelowały z pozostałymi dowodami zebranymi w sprawie, gdyż były rzeczowe, logiczne i wzajemnie się uzupełniały.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Zgodnie z art. 101¹ k.p. 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) (§1). 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 (§2).

Na podstawie art. 101² k.p. 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 (§1). 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 (§2). 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 odszkodowaniu orzeka sąd pracy (§3).

Jak wskazuje orzecznictwo Sądu Najwyższego, obowiązek pracodawcy zapłaty odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej powstaje w terminach określonych w klauzuli konkurencyjnej, a jeżeli strony nie określiły terminu wypłaty odszkodowania – w okresach miesięcznych (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2005 r., II PK 186/04, OSNP 2005/24/391). W razie nieuzgodnienia przez strony w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej, pracownikowi – zgodnie z art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p. – przysługuje odszkodowanie w minimalnej wysokości określonej w art. 101² § 3 k.p. (zob. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2003 r., III PZP 16/03, OSNP 2004/7/116).

Sąd podzielił także stanowisko Sądu Najwyższego, który wskazał, że algorytm ustalenia odszkodowania z art. 101² § 3 k.p. ma charakter zindywidualizowany. Matryca obrazująca długość umówionego zakazu konkurencji jest przymierzana do czasu trwania stosunku pracy tak, aby konweniowała z ostatnim okresem pracy, za który pracownik otrzymywał wynagrodzenie. Znaczy to tyle, że mechanizm obliczenia odszkodowania polega na ustaleniu 25% wynagrodzenia otrzymanego z okresu trwania stosunku pracy, przy czym okres ten liczony jest wstecz od dnia ustania zatrudnienia (albo od ostatniego dnia, za który wypłacano wynagrodzenie) i odpowiada długości czasu, na jaki został zawarty zakaz. Punktem odniesienia paralelnej relacji zachodzącej między okresami zatrudnienia i obowiązywania zakazu konkurencji nie jest wyłącznie ustanie stosunku pracy. Jest to jasne, jeżeli uwzględni się, że dla określenia okresu zatrudniania sprzed ustania stosunku pracy miarodajny jest czas, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie. Zmienna ta wyznacza okres przystawalny do okresu obowiązywania zakazu konkurencji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2017 r., II PK 355/15).

Przechodząc na grunt rozpoznawanej sprawy należy wskazać, że bezspornym w sprawie było, że strony łączył stosunek pracy oraz umowa o zakazie konkurencji. Spornym okazała się treść tej umowy, zwłaszcza nie ustalone w niej precyzyjnie zasady obliczania i wypłacania odszkodowania oraz okres w jakim obowiązywała. Wskazano w niej, że zakaz konkurencji obowiązywać będzie przez okres 6 miesięcy po ustaniu zatrudnienia. Zdaniem Sądu, wbrew twierdzeniom pozwanej, przygotowana i podpisana przez pozwaną umowa o zakazie konkurencji jest umową ważną. Przedmiotem zakazu było wykonywanie przez powódkę czynności konkurencyjnych szeroko ujętych w umowie ale de facto mieszczących się kategorii usług (...), a nie jak twierdziła pozwana -pozbawiających powódkę możliwości wykonywania w ogóle pracy w zawodzie, w charakterze (...). Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wykładnię oświadczeń woli (gdy sprzeczne stanowiska stron) trzeba ostatecznie ustalać tak jak rozumiał je adresat- w tym przypadku powódka, z którą nikt nie negocjował treści umowy o zakazie konkurencji tylko zobowiązano ją do jej podpisania jako warunek zatrudnienia w salonie. Bezspornym jest, że praca u pozwanej była dla powódki pierwszą pracą po ukończonej szkole zawodowej i to dopiero w (...) pozwanej powódka nabyła umiejętności i doświadczenie w kompleksowych usługach (...). Umiejętności specyficznych, nie posiadanych przez większość (...). W (...) pozwanej powódka nauczyła się także organizacji i prowadzenia takiego (...), z czego bezsprzecznie- w ocenie Sądu – skorzystała wspierając w tym zakresie od lipca 2020 r. swojego nowego pracodawcę, który dotychczas nie prowadził takiego rodzaju działalności. Powódka podczas pracy u pozwanej uzyskała również dane osób które korzystały z usług (...) i wykorzystała je wyszukując te osoby następnie na portalu społecznościowym oraz rozsyłając im informację o rozpoczęciu działalności nowego (...), w którym będzie pracować.

Reasumując, powódce należy się odszkodowanie za czas obowiązywania zakazu konkurencji tj. od chwili rozwiązania stosunku pracy do chwili zatrudnienia u nowego pracodawcy czyli za okres 3 miesięcy (od maja do lipca 2020 r.). Korzystając z regulacji kodeksu pracy możliwe było ustalenie wysokości odszkodowania dla powódki, przy czym Sąd uznał, że prawidłowym w okolicznościach sprawy będzie 25% wynagrodzenia otrzymanego dotychczas, przy przyjęciu jej średniego miesięcznego wynagrodzenia z ostatnich 6 miesięcy zatrudnienia. Powódka podpisując umowę o zakazie konkurencji, była zobowiązana do jej przestrzegania i powstrzymania się od wszelkich działań związanych z konkurencją wobec pozwanej. Z zebranego materiału dowodowego wynika, że powódka w lipcu 2020 r. naruszyła zakaz konkurencji podpisując na czas nieokreślony umowę o pracę z podmiotem, który otworzył tożsamą działalność gospodarczą co dotychczasowy pracodawca. Nie ulega także więc wątpliwości, że powódka od chwili zatrudnienia u nowego pracodawcy pomagała mu przy otwarciu (...), tj. informowała o otwarciu nowego (...) m.in. dotychczasowych

klientów pozwanej, czy uczestniczyła przy jego reklamowaniu będąc aktywna na portalach społecznościowych. Nie ma przy tym znaczenia, że podjęła fizycznie pracę w nowym (...) od października 2020 roku, gdyż była w pełni aktywna już przed tą datą.

Kwotę odszkodowania z tytułu obowiązywania umowy o zakazie konkurencji należało ustalić na 1.555,20 zł (3 miesiące x 25% x 2.073,60 zł).

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.555,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 6 kwietnia 2021 roku, o czym orzeczono w pkt 1 wyroku, przy czym o odsetkach orzeczono zgodnie z art. 481 § 1 i 2 k.c. zasądzając je od dnia wniesienia pozwu.

W pozostałym zakresie powództwo jako bezzasadne należało oddalić (pkt 2 sentencji wyroku).

O kosztach Sąd orzekł w pkt 3 wyroku na podstawie art. 100 zd. 1 k.p.c. oraz na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z §2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, uwzględniając wynik postępowania. W pkt 4 wyroku Sąd zgodnie z art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 2.073,60 zł rygor natychmiastowej wykonalności.

Mając na uwadze okoliczności sprawy, a w tym subiektywne przekonanie stron o słuszności ich twierdzeń, Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania stron kosztami sądowymi. Sąd wziął również pod uwagę, że strony działały w sposób lojalny i nie przedłużały postępowania (pkt 5 wyroku).