

## UZASADNIENIE

Powódka J. W. domagała się od pozwanego C. (...) Spółki Akcyjnej w G. zapłaty kwoty 18.265,52 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dat i kwot wskazanych szczegółowo w pozwie do dnia zapłaty, a nadto zasądzenia na jej rzecz kosztów postępowania. Wskazała, że świadczyła pracę na rzecz pozwanej na podstawie zawartej w dniu 1 października 2006 r. umowy o pracę. Prócz umowy o pracę strony wiązała również umowa o zakazie konkurencji. W dniu 30 kwietnia 2017 r. ww. umowa o pracę uległa rozwiązaniu. Jednocześnie w dniu 31 marca 2017 r. strony zawarły porozumienie w sprawie tajemnicy przedsiębiorstwa oraz zasad wykonywania działalności konkurencyjnej. Zawierając porozumienie, strony pozostawiły w mocy niesprzeczne z porozumieniem postanowienia umowy o zakazie konkurencji. W tym w szczególności postanowienia dotyczące należnego powódce odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Wobec wskazanych okoliczności, powódce w okresie 6 miesięcy od momentu rozwiązania umowy o pracę przysługiwało odszkodowanie, liczone według postanowień § 3 ust 1 umowy o zakazie konkurencji, tzn. wysokości 50 % przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto pobieranego w ostatnim roku obowiązywania umowy o pracę, tj. w wysokości 3.044,20 zł. Pozwana nie kwestionowała prawidłowości wykonywania przez powódkę umowy o zakazie konkurencji. Powódka skierowała do pozwanej w dniu 28 listopada 2017 r. oraz w dniu 23 stycznia 2018 r. wezwania do dobrowolnej zapłaty należnego jej odszkodowania. Wystosowane wezwania nie spotkały się z oczekiwaną reakcją, co skutkowało objęciem roszczenia pozwem. Uzasadniając roszczenie w zakresie odsetek powódka wskazała, że wymienione w pozwie daty, od których liczone mają być odsetki od poszczególnych kwot przypadają w dniach następujących po dniach, gdy pozwana była zobowiązana do wypłacenia powódce należnego odszkodowania.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, podnosząc przy tym zarzut zwolnienia powódki z zakazu konkurencji na jej wniosek, co wyłączyło jej prawo do odszkodowania. W uzasadnieniu przyznała, że strony łączył stosunek pracy oraz umowa o zakazie konkurencji, mocą której powódka zobowiązana była powstrzymać się od świadczenia pracy na rzecz podmiotów konkurencyjnych. Powódka na własną prośbę została jednakże zwolniona z zakazu konkurencji, pod warunkiem przestrzegania przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, czego wyrazem było podpisanie pomiędzy stronami porozumienia z dnia 31 marca 2017 r. Wolą obu stron było zwolnienie powódki z zakazu konkurencji bez zachowania prawa do odszkodowania. Kara umowna miała zabezpieczać już nie naruszenie zakazu uczciwej konkurencji jak pierwotnie, lecz naruszenie zakazu nieuczciwej konkurencji, w szczególności naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa pozwanej spółki. Okresem próby miał być okres 6 miesięcy. Jako, że pozwana nie powzięła informacji by powódka dopuściła się czynów nieuczciwej konkurencji, kara umowna przestała obowiązywać. Biorąc pod uwagę, że powódka zwolniona została z zakazu konkurencji i miała jedynie powstrzymać się od czynów nieuczciwej konkurencji w okresie próby, żadne odszkodowanie nie jest powódce należne, zwłaszcza, iż w tym okresie podjęła ona pracę w podmiocie konkurencyjnym.

W dalszym toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska procesowe.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była pracownikiem pozwanej od dnia 1 lipca 2006 roku do dnia 30 kwietnia 2017 roku. Świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie od 1 lutego 2015 roku do dnia 30 kwietnia 2017 roku zajmowała stanowisko kierownika działu sprzedaży region (...). W okresie od 25 czerwca 2016 roku do 3 lutego 2017 roku powódka korzystała urlopu rodzicielskiego.

/umowa o pracę z dnia 1 października 2006 r. , świadectwo pracy w aktach osobowych powódki)

W dniu 2 września 2008 roku strony zawarły umowę o zakazie konkurencji. Zgodnie z § 1 ust 1 tej umowy, jej przedmiotem było zobowiązanie pracownika w czasie trwania zatrudnienia oraz w okresie 6 miesięcy od dnia

rozwiązania (wygaśnięcia stosunku pracy) do powstrzymania się od wszelkiej działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. W § 3 ust 1 tej umowy strony zastrzegły, że za każdy miesiąc po ustaniu (wygaśnięciu) stosunku pracy w okresie trwania zakazu konkurencji, pracodawca zobowiązuje się do wypłaty pracownikowi odszkodowania w wysokości 50 % przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto pobieranego w ostatnim roku obowiązywania umowy o pracę, chyba że pracownik naruszy postanowienia niniejszej umowy. Odszkodowanie to miało być płatne z dołu w równych miesięcznych ratach, poczynając od pierwszego miesiąca, następującego po miesiącu, w którym ustał stosunek pracy, w ostatnim dniu roboczym danego miesiąca kalendarzowego.

/umowa o zakazie konkurencji z dnia 2 września 2008 r. – k. 13-15/

Po powrocie z urlopu rodzicielskiego, powódka podjęła decyzję, iż chce rozwiązać stosunek pracy łączący ją z pozwaną. Jako, że zamierzała zatrudnić się w podmiocie prowadzącym działalność konkurencyjną do działalności pozwanej zwróciła się o zwolnienie jej z zawartego w umowie z dnia 2 września 2008 r. zakazu.

/zeznania powódki J. W. k. 137v - 139 , zeznania prezesa pozwanej G. H. k. 139 - 140 , wiadomość e-mail z dnia 28 lutego 2017 r. – k. 60 zeznania świadka T. P. k. 124 -125/

W dniu 31 marca 2017 r. pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie z powódką umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 30 kwietnia 2017 r. W reakcji na prośbę powódki o zwolnienie jej z zakazu konkurencji, tego samego dnia strony podpisały porozumienie w sprawie tajemnicy przedsiębiorstwa oraz zasad wykonywania działalności konkurencyjnej. Na mocy § 1 ust 1 wzmiankowanego porozumienia pracodawca, na zasadach wskazanych w tym porozumieniu, zezwolił pracownikowi na nawiązanie stosunku pracy z podmiotem świadczącym usługi konkurencyjne w stosunku do przedmiotu przedsiębiorstwa pracodawcy, pod warunkiem przestrzegania przez pracownika postanowień porozumienia, w szczególności przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa pracodawcy. W § 3 ust. 1 wymienionego porozumienia przewidziano, że w przypadku, jeśli pracownik w okresie 6 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą naruszy nałożony mocą postanowień niniejszego porozumienia zakaz oraz dalej idącą tajemnicę przedsiębiorstwa, pracodawca uprawniony będzie do dochodzenia od pracownika roszczeń, o których mowa w zawartej między stronami umowie o zakazie konkurencji. Z kolei w § 3 ust 2 przewidziano, że w przypadku przestrzegania przez pracownika postanowień porozumienia umowa o zakazie konkurencji utraci moc z dniem upływu terminu 6 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą.

/zgoda pracodawcy na rozwiązanie stosunku pracy z dnia 31 marca 2017 r. – k. 16, porozumienie w sprawie tajemnicy przedsiębiorstwa oraz zasad wykonywania działalności konkurencyjnej z dnia 31 marca 2017 r. – k. 19-22,

Wypłacone powódce przez pozwaną wynagrodzenie za okres od maja 2016 do kwietnia 2017 r. wynosiło łącznie 73.060,90 zł brutto.

/potwierdzenia wykonania operacji za okres od maja 2016 r. do kwietnia 2017 r. – k. 23-35/.

Wezwaniami z dnia 27 listopada 2017 r. oraz z dnia 23 stycznia 2018 r. powódka zwróciła się do pozwanej o dobrowolną zapłatę odszkodowania przewidzianego w § 3 ust 1 umowy o zakazie konkurencji z dnia 2 września 2008 r.

/wezwanie do zapłaty z dnia 27 listopada 2017 r. wraz z potwierdzeniem nadania – k. 36-38, wezwanie do zapłaty z dnia 22 stycznia 2018 r. wraz z potwierdzeniem nadania – k. 39-41/

W reakcji na skierowane do niej wezwania, pozwana pismem z dnia 14 lutego 2018 r. odmówiła zapłaty odszkodowania.

/pismo pozwanej z dnia 14 lutego 2018 r. – k. 42 -43/

Zeznania świadka T. P. /k. 124-125/ Sąd ocenił jako zasadniczo wiarygodne. Za niewiarygodne Sąd uznał jedynie stwierdzenie świadka, z którego wynikało, że pozwana udzieliła powódce całościowego zwolnienia z zakazu konkurencji, zgodnie z jej prośbą. Świadek sam wskazywał, że nie widział treści porozumienia. Nie był przy jego

podpisywaniu. Miał jedynie wiedzę, iż powódka prosiła o zwolnienie z zakazu konkurencji i że pozwana uznała, że istnieje taka możliwość. Świadek nie miał natomiast wiedzy na temat samych okoliczności zawarcia przedmiotowego porozumienia. Z samej treści wskazanego dokumentu wynika zaś, że udzielone powódce zwolnienie z zakazu konkurencji nie miało charakteru całościowego.

Zeznania świadków A. S. /k. 125/ oraz T. H. – /k. 125/ nie okazały się przydatne dla niniejszego postępowania. Świadkowie ci nie mieli wiedzy na temat okoliczności podpisania z powódką porozumienia z dnia 31 marca 2017 r. i nie mieli wiedzy na temat jego treści, ani też woli stron przy jego zawieraniu.

Sąd w całości uwzględnił zeznania powódki J. W.. Wypowiadała się ona rzeczowo i przekonująco. Relacja jej zgodna jest zaś z pozostałym uznanym za wiarygodny materiałem dowodowym, w tym z treścią porozumienia z dnia 31 marca 2017 r.

Sąd nie dał natomiast wiary zeznaniom prezesa zarządu G. H., zgodnie z którymi intencją stron przy podpisywaniu przedmiotowego porozumienia było całkowite zwolnienie powódki z zawartej umowy o zakazie konkurencji, nie zaś jedynie zmodyfikowanie jej postanowień. Okolicznościom tym przeczy bowiem sama treść zawartego porozumienia. Nie zawarto w nim zapisu, który w sposób jednoznaczny uchylałby podpisaną wcześniej umowę, przeciwnie – porozumienie to zawierało odniesienia do treści umowy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Bezspornym było, że strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, która z dniem 30 kwietnia 2017 roku została rozwiązana, a nadto, że w dniu 2 września 2008 roku strony zawarły umowę o zakazie konkurencji, a następnie w dniu 31 marca 2017 r. porozumienie w sprawie tajemnicy przedsiębiorstwa oraz zasad wykonywania działalności konkurencyjnej. Strony pozostawały prócz tego zgodne, co do faktu, że powódka nawiązała stosunek pracy z podmiotem prowadzącym działalność konkurencyjną do działalności pozwanej, do czego była ona uprawniona na mocy zawartego z pozwaną porozumienia z dnia 31 marca 2017 roku.

Sporny między stronami był natomiast charakter wymienionego porozumienia. Pozwana twierdziła, że w związku z jego zawarciem, podpisana wcześniej umowa o zakazie konkurencji przestała obowiązywać. Tymczasem, zdaniem powódki porozumienie stanowiło jedynie modyfikację umowy o zakazie konkurencji, a sama umowa (w zmodyfikowanym kształcie) w dalszym ciągu pozostawała w mocy.

Celem rozstrzygnięcia wskazanej kwestii koniecznym było dokonanie wykładni oświadczeń woli stron jaka towarzyszyła im przy zawieraniu wzmiankowanego porozumienia. Zgodnie z art. 65 § 1 k.c. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Z kolei z § 2 tego przepisu wynika, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

W toku rozprawy Sąd przesłuchał obie strony, celem ustalenia jaka była ich wola przy podpisywaniu wskazanego dokumentu. Zeznania powódki oraz prezesa pozwanej spółki nie były jednakże w tym zakresie zbieżne, i nie dały możliwości ustalenia zgodnej woli stron. Koniecznym było zatem odwołanie się do samej treści przedmiotowego porozumienia i porównanie go z treścią zawartej wcześniej umowy o zakazie konkurencji.

W tym kontekście zwrócić uwagę należy, że w umowie o zakazie konkurencji zobowiązano pracownika do powstrzymania się od wszelkiej działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. W jej treści zawarto nadto szczegółowy opis działalności konkurencyjnej, od której pracownik winien się powstrzymać (w § 1 ust 2 umowy). Wskazano, iż taką działalnością konkurencyjną jest w szczególności:

- podejmowanie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego w podmiotach konkurencyjnych dla pracodawcy, na stanowisku bądź w zakresie czynności odpowiadającym zajmowanemu u pracodawcy stanowisku lub zakresowi obowiązków i czynności, wykonywanych u pracodawcy,
- zasiadanie w organach podmiotów konkurencyjnych dla pracodawcy,
- wykonywanie doradztwa na rzecz podmiotów konkurencyjnych dla pracodawcy, w zakresie zbieżnym z obowiązkami, wykonywanymi u pracodawcy – w imieniu własnym bądź innego podmiotu,
- podjęcie lub prowadzenie działalności gospodarczej na własny rachunek, jeżeli jest ona konkurencyjna dla pracodawcy,
- nabywanie i obejmowanie akcji lub udziałów we wszelkiego rodzaju podmiotach, prowadzących działalność konkurencyjną w stosunku do pracodawcy, za wyjątkiem papierów wartościowych będących w publicznym obrocie.

Natomiast w treści porozumienia z dnia 31 marca 2017 roku pracodawca, na zasadach w nim wskazanych, zezwolił pracownikowi na nawiązanie stosunku pracy z podmiotem świadczącym usługi konkurencyjne w stosunku do przedmiotu przedsiębiorstwa pracodawcy, pod warunkiem przestrzegania przez pracownika postanowień porozumienia, w szczególności przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa pracodawcy. Zakres działalności konkurencyjnej na jaki zezwolono pracownikowi w porozumieniu, jest zatem znacznie węższy niż ten jaki przewidziano w treści umowy o zakazie konkurencji. Na mocy porozumienia zezwolono powódce jedynie na nawiązanie stosunku pracy z podmiotem świadczącym usługi konkurencyjne. Poza udzielonym zezwoleniem natomiast, pozostały wszystkie pozostałe, wymienione w § 1 ust 2 umowy formy prowadzenia działalności konkurencyjnej, jak przykładowo: zasiadanie w organach podmiotów konkurencyjnych, czy też podjęcie lub prowadzenie konkurencyjnej działalności gospodarczej na własny rachunek. Powyższe wskazuje na to, iż przewidziany w umowie z dnia 2 września 2008 roku zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej w pozostałym – nieobjętym zezwoleniem zawartym w § 1 ust 1 porozumienia – zakresie, nadal obowiązywał.

Podkreślenia wymaga nadto, że w żadnym z postanowień porozumienia z dnia 31 marca 2017 roku, nie uchylono obowiązywania regulacji zawartych w przedmiotowej umowie. Przeciwnie, treść porozumienia zawiera odwołania do ww. umowy. W jego § 3 ust. 1 przewidziano, że w przypadku, jeśli pracownik w okresie 6 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą naruszy nałożony mocą postanowień niniejszego porozumienia zakaz oraz dalej idącą tajemnicę przedsiębiorstwa, pracodawca uprawniony będzie do dochodzenia od pracownika roszczeń, o których mowa w zawartej między stronami umowie o zakazie konkurencji.

Z kolei w § 3 ust 2 przewidziano, że w przypadku przestrzegania przez pracownika postanowień porozumienia umowa o zakazie konkurencji utraci moc z dniem upływu terminu 6 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą. Wskazany termin zbieżny jest z wynikającym ze wzmiankowanej umowy terminem końcowym wypłaty odszkodowania na rzecz pracownika. Przewidziane w obu dokumentach terminy utraty mocy umowy o zakazie konkurencji są zatem w zasadzie tożsame.

Powyższe regulacje świadczą jednoznacznie o tym, iż wolą stron zawierających porozumienie z dnia 31 marca 2017 r. nie było uchylenie zawartej wcześniej umowy o zakazie konkurencji w całości, a jedynie zwolnienie pracownika z części wynikającego z tej umowy obowiązku, pod wymienionymi warunkami. Rację ma zatem powódka, że przedmiotowe porozumienie stanowi jedynie modyfikację umowy, która w pozostałym zakresie pozostawała w mocy. W tym w szczególności w mocy pozostało postanowienie dotyczące należnego powódce odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej.

Pozwana nie kwestionowała prawidłowości wykonywania przez powódkę umowy o zakazie konkurencji, ani też wysokości dochodzonego odszkodowania. Wysunęła jedynie zarzut zwolnienia powódki z zakazu konkurencji na jej wniosek, co miało wyłączyć jej prawo do odszkodowania. Zarzut ten jednak, jak wykazano wyżej nie zasługiwał na

uwzględnienie. Jak słusznie zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 11 kwietnia 2001 r., sygn. akt III ZP 7/01 w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania, umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta, a pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie (art. 101<sup>2</sup> § 2 KP).

W świetle powyższego uznać należało, że roszczenie powódki zasługiwało na uwzględnienie zarówno co do zasady jak i co do wysokości. Jak wynika z przedłożonych przez powódkę potwierdzeń operacji bankowych - wskazujących wysokość wynagrodzenia wypłacanego jej w okresie ostatniego roku przed rozwiązaniem jej stosunku pracy z pozwaną, wskazana w pozwie kwota odpowiada wartości określonej w § 3 ust 1 umowy o zakazie konkurencji.

O odsetkach orzeczono na mocy o art. 481 § 1 k.c., zgodnie z którym jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Odnośnie dat od jaki zasądzone odsetki od kolejnych wskazanych w wyroku kwot, odpowiadają one datom przypadającym po dniach wymagalności kolejnych rat należnego powódce odszkodowania.

Z uwagi na powyższe orzeczono jak w punkcie 1 sentencji orzeczenia.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w oparciu o art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Tym samym Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.717,00 zł tytułem zwrotu poniesionych przez powódkę kosztów postępowania, na które składały się koszty zastępstwa procesowego wraz z opłatą skarbową od pełnomocnictwa w wysokości 17 zł. Wysokość kosztów ustalono w oparciu o § 9 ust 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Z uwagi na powyższe orzeczono jak w punkcie 2 sentencji wyroku.

Z uwagi na wynik sprawy, na mocy art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd obciążył pozwaną kosztami opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona, o czym orzeczono w punkcie 3 sentencji wyroku.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477<sup>2</sup> zd. 1 k.p.c., o czym orzeczono w punkcie 4 sentencji wyroku.

## ZARZĄDZENIE

1. Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnom. obu stron;

2. K.. 14 dni.

C. dnia 4.03.2019r.

SSR G. M.