

(...) UZASADNIENIE

Powódka K. L. wystąpiła z pozwem przeciwko (...) sp. z o.o. sp. k-a z siedzibą w G. i wniosła o zasądzenie kwoty 5.702,00zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.03.2016r do dnia zapłaty tytułem odszkodowania związanego z umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Pozwana (...) sp. z o.o. sp. k-a z siedzibą w G. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. L. w okresie od dnia 29.10.2003 roku do 31.01. 2016 roku była zatrudniona w (...) im. F. S. w G., następnie (...) sp. z o.o. sp. k-a z siedzibą w G..

W dniu 9.08.2007 roku powódka podpisała z poprzednim pracodawcą ((...) im. F. S. w G.) umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z w/w umową powódka związana była jej postanowieniami przez okres 9 miesięcy od dnia zakończenia stosunku pracy, a za okres powstrzymywania się od działań mogących zostać uznane za konkurencyjne powódce miało przysługiwać odszkodowanie w wysokości 80% średniego wynagrodzenia z ostatnich 9 miesięcy.

W dniu 1.10.2012 roku na podstawie art. 23(1) k.p. doszło do przejścia przez pozwanego (...) sp. z o.o. sp. k-a z siedzibą w G. pracowników pionu Departamentu Sprzedaży (...) im. F. S. z siedzibą w G. - w tym powódki, który zatrudniał ją w okresie od 1.10.2012 roku do 31.01.2016 roku. Pozwana spółka stała się w związku z tym, z mocy prawa stroną dotychczasowych stosunków pracy przejmując na siebie w tym zakresie prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy.

W mailu z dnia 12.09.2012r. prezes zarządu (...) im. F. S. w G.- A. S. wskazał, że zdecydowano się na wprowadzenie na rynek nowego podmiotu- spółki (...), jest to zabieg „optymalizacyjny” a powstanie nowej spółki związane jest z wydzieleniem z Kasy S. całego pionu sprzedaży i przeniesienie go do spółki (...).

Powódka po przekształceniu nadal pracowała fizycznie w tym samym miejscu, z tymi samymi osobami, na tym samym stanowisku z tym samym zakresem obowiązków.

Na początku października 2012r. A. G. - asystentka dyrektora zarządzającego ds. sprzedaży (...) Sp. z o.o. Sp. k-a wysłała wiadomości e-mail do przejętych pracowników w której wyjaśniono pracownikom czekające ich zmiany od strony prawnej oraz stwierdzono, iż istnieje kontynuacja stosunku pracy pracownika przejmowanego; pracownicy nie podpisują nowych umów ani nowych aneksów, nie muszą robić badań lekarskich. Wskazała, iż przechodzą również inne elementy stosunku pracy np. umowy o zakazie konkurencji, umowy o szkolenia itp. A. G. nie była nigdy umocowana do składania w imieniu pozwanej spółki oświadczeń woli ani nie należało to do jej zakresu obowiązków.

W dniu 19.10.2015 roku powódce wręczono zostało wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej miejsca jej wykonywania (przeniesienie do innego oddziału) z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków pracy, tym samym od 1.11.2015 roku rozpoczął się 3 miesięczny okres wypowiedzenia i stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31.01.2016 roku.

Powódka wysłała do pozwanego 8 oświadczeń w terminach: 26.02.2016 roku, 30.03.2016 roku, 28.04.2016 roku, 27.05.2016 roku, 27.06.2016 roku, 28.07.2016 roku, 26.08.2016 roku, 28.09.2016 roku wskazując, że nie prowadzi działalności konkurencyjnej, a tym samym wnosi o wypłatę raty należnego jej z ww. tytułu odszkodowania.

W dniu 14.03.2016r. powódka wysłała wezwanie do zapłaty.

W dniu 23.03. (...) powódka otrzymała pismo datowane na 4.03.2016r., w którym przedstawiciel pozwanego oświadczył, że umowa o zakazie konkurencji nie jest elementem stosunku pracy, więc nie przechodzi na nowego pracodawcę.

W dniu 7.11.2016 r. pełnomocnik powódki skierował do pozwanej pismo wzywające do zapłaty należnego odszkodowania za cały okres obowiązywania zakazu.

Pozwany pismem z dnia 17.11.2016 r. podtrzymał odmowę zapłaty.

Pozwany w sierpniu 2014r wypłacił P. K. odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy po złożeniu przez niego oświadczenia o niepodjęciu działalności konkurencyjnej.

Dowód:

zeznania powódki-k.106-107

umowa o zakazie konkurencji- k. 9-11

wiadomość e-mail z dnia 12.09.2012 r.-k.12-13

wiadomość e-mail od A. G. (2)-k.14-15

8 oświadczeń powódki- k. 16-23

wezwanie do zapłaty z dnia 14.03.2016 r.-k.24

pisma- k.25, 26,27,28,29,31,46,45

oświadczenie-k.32

zeznania powódki –k. 106-107

zeznania świadka P. K. –k. 84-85

zeznania świadka L. D.-k. 83-84

zeznania świadka K. S.-k.85-86

zakres obowiązków A. G.-k.31

raport-k.89

informacja z (...)k.90-91

zawiadomienie i porozumienie- k. 9

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Możliwość zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przewidują przepisy Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 1011 § 1 kp w zakresie określonym w odrębnej umowie pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej ani świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Stosownie zaś do art. 101 2 § 1 kp przepis art. 101 1 § 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 tej

należy obowiązkowo określić okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy. Umowa o zakazie konkurencji powinna być zawarta w formie pisemnej pod rygorem nieważności.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową znajdująca się na granicy między prawem pracy a prawem cywilnym. Umowa ta zawierana jest z uwagi na szczególnie ważne informacje, które pracownik uzyskał w czasie trwania stosunku pracy. Pracownik z tytułu zawarcia takiej umowy ponosi odpowiedzialności według kodeksu cywilnego (§ 1 nie odsyła do art. 1011 § 2 przewidującego odpowiedzialność na zasadach określonych w kodeksie pracy). Umowa o zakazie konkurencji z art. 101 (2) nie jest elementem stosunku pracy.

Podstawę żądania powódki w niniejszej sprawie stanowił § 5 umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawartej między powódką a (...) im. F. S. w G. dnia 09.08.2007r. a sporne było w sprawie, czy zapis ten obowiązuje pozwanego (...) sp. z o.o. sp. k-a z siedzibą w G..

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lutego 2015r (...) 123/14 uznał, że „umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest elementem stosunku pracy, który podlega regulacji z art. 23(1) k.p., w związku z czym wynikające z niej zobowiązanie do wypłaty odszkodowania nie przechodzi na nowego pracodawcę. Jeśli bowiem wspomniana umowa jest umową odrębną od umowy o pracę a nadto nie jest objęta pojęciem warunków umowy o pracę, zaś przewidziane w niej odszkodowanie nie stanowi wynagrodzenia za pracę ani też innego świadczenia związanego z pracą w rozumieniu art. 77(1)k.p., to nie jest objęta treścią stosunku pracy, którego stroną staje się nowy pracodawca na podstawie art. 23(1) § 1 k.p. Ze względu na to, iż będący istotą tej umowy zakaz konkurencji obejmujący okres po ustaniu stosunku pracy aktualizuje się w chwili, gdy pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji nie istnieje już stosunek pracy, brak jest także podstaw do przyjęcia, aby nowy pracodawca (solidarnie z dotychczasowym) odpowiadał za wynikające z niej zobowiązania na podstawie art. 23(1) § 2 k.p. zwłaszcza, że i ten przepis przewiduje odpowiedzialność wyłącznie za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy”. Zdaniem Sadu Najwyższego art. 23(1)k.p. przewiduje skutek w postaci automatycznego wstąpienia pracodawcy w istniejący stosunek pracy, ale już nie w ogół stosunków prawnych łączących pracodawcę i pracownika. Skutek z art. 23(1) § 1 k.p. nie obejmuje więc praw i obowiązków wynikających z innych stosunków prawnych związanych z zatrudnianiem pracowników, a za takie Sąd Najwyższy uznaje bezsprzecznie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

W uchwale z dnia 06.05.2015r (...) Sąd Najwyższy potwierdził powyższe stanowisko.

Powódka wskazywała, iż wg niej wyrok Sądu Najwyższego z dnia I PK 123/14 z dnia 11 lutego 2015r nie powinien znaleźć zastosowania w niniejszej sprawie, gdyż wyodrębnienie nowego pracodawcy nie spowodowało faktycznej zmiany treści stosunku pracy ani nawet sposobu działania pozwanego, a jedynie zmianę na potrzeby zapisów w KRS oraz zmiany księgowe, a utworzenie spółki komandytowej - akcyjnej zmierzało do ochrony interesów właścicieli poprzez ograniczenie ich odpowiedzialności osobistej i przeniesienie tej odpowiedzialności na podmiot pełniący funkcję komplementariusza, wskazywała również na pozorność przejścia zorganizowanej części przedsiębiorstwa na nowego pracodawcę.

Pozwany zaprzeczył jakoby przeprowadzone zmiany polegające na przejściu zorganizowanej części przedsiębiorstwa (...) im. F.S. do pozwanej spółki miały na celu jedynie zmiany „na potrzeby zapisów KRS oraz zmiany księgowe” i były pozorne.

W ocenie sądu bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy pozostaje okoliczność podnoszona przez powódkę, że po przejściu zorganizowanej części przedsiębiorstwa (...) im. F. S. z siedzibę w G. do pozwanej spółki na podstawie art. 23 (1)k.p., pracowała ona w tym samym miejscu, z tymi samymi osobami, wykonując tą samą pracę, takie okoliczności są częste w przypadku przejścia zorganizowanej części przedsiębiorstwa na podstawie art. 23(1) k.p. i pozostają bez wpływu na skutki jakie wiążą się z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę we wskazywanym trybie.

Ponadto na podstawie zaferowanego materiału dowodowego przez powódkę nie sposób wywieść, że miało miejsce pozorne przejście zorganizowanej części przedsiębiorstwa na nowego pracodawcę, są to w ocenie sądu gołosłowne twierdzenia strony powodowej.

W zakresie zarzutu powódki wypłaty odszkodowania innym pracownikom wskazać należy, iż pozwana potwierdziła, iż w istocie wypłaciła P. K. odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie po ustaniu stosunku pracy zawartej przez poprzedniego pracodawcę (...) im. F. S. z P. K. (2) w sierpniu 2014r. mając na względzie istniejące wcześniej w orzecznictwie rozbieżności w zakresie tego, jak traktować umowy o zakazie konkurencji w związku z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę, które to rozbieżności zostały ostatecznie wyjaśnione ww. orzeczeniami SN z dnia 11.02.2015r i z dnia 6.05.2015r. i przesądziły o tym, że umowy o zakazie konkurencji po ustaniu pracy nie wiążą nowego pracodawcy.

Pozwana zaprzeczyła również twierdzeniu powódki, że potwierdziła utrzymanie umów o zakazie konkurencji zawartych przez pracowników ze Spółdzielczą (...)-(...) im. F. S. w mocy. W. email z dnia 9.10.2012r., na którą powołuje się powódka, wysłana została przez pracownicę A. G. (2) zatrudnioną na stanowisku Asystentki Dyrektora Zarządzającego ds. Sprzedaży, która to osoba nie była nigdy umocowana do składania w imieniu pozwanej spółki oświadczeń woli i wysłana przez nią wiadomość nie może być traktowana jako oświadczenie woli pozwanej, a ewentualnie tylko jako przejaw oświadczenia wiedzy danej osoby. Zakres obowiązków A. G. (2) jednoznacznie potwierdza stanowisko strony pozwanej w tym zakresie. Ww. wiadomość nie miała zatem charakteru oświadczenia woli pozwanej, które kreowało jakikolwiek stosunek prawny. Ponadto ważność umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wymaga zachowania formy pisemnej, nawet gdyby uznać hipotetycznie, że wiadomość email z dnia 9.10.2012r. wysłana przez A. G. (2) miała wywołać skutek w postaci wykreowania lub utrzymania w mocy umów o zakazie konkurencji zawartych przez poprzedniego pracodawcę, to zgodnie z treścią powołanego powyżej przepisu, umowy takie uznać należałoby za umowy nieważne, a zatem nie wywołujące żadnego skutku prawnego. Również i w tym zakresie sąd podziela stanowisko pozwanej.

Mając na względzie powyższe wskazać należy, iż umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarta przez powódkę z poprzednim pracodawcą nie spowodowała przejścia praw i obowiązków z niej wynikających na pozwaną. Umowy tego rodzaju nie są elementem stosunku pracy i w związku z tym nie podlegają regulacji z art. 23(1) k.p. Wobec powyższego powództwo oddalono.

Sąd przeprowadził postępowanie dowodowe w postaci zeznań świadków, powódki oraz dokumentów. Zeznania świadków, jak i powódki, choć spójne i wzajemnie się uzupełniające w istocie dotyczyły kwestii nie mających istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż dotyczyły faktów i okoliczności co do których strony nie pozostawały w sporze, natomiast zdecydowanie różniły się co do ich skutków i oceny, a w tym zakresie władny jest sąd. Prawdziwość dokumentów kwestionowana nie była.

Sąd oddalił wnioski dowodowe pełnomocnika powódki złożone na rozprawie w dniu 06.06.2107r jako spóźnione i powodujące zwłokę z postępowaniem, w ocenie sądu nie było przeszkód, by dowody te złożyć wraz z pozwem.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98,102kpc.

Koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej to kwota 1350zł (1800zł x75%) zaś wydatki strony pozwanej to kwota 1143,36zł (4x 285,84zł koszty podróży pełnomocnika pozwanego w jedną stronę), łącznie kwota 2493,36zł.

Powódka przegrała proces w całości i na podstawie art. 98kpc powinna być obciążona w całości ww. kosztami, jednakże sąd mając na względzie sytuację finansową powódki, która zarabia 2000zł netto, oraz charakter sprawy uzasadniający subiektywne odczucie powódki o słuszności jej stanowiska, zasądził od powódki na rzecz pozwanego jedynie połowę tej kwoty, tj. 1247zł a w pozostałej części na podstawie art. 102 kpc nie obciążył powódki tymi kosztami.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)