

UZASADNIENIE

Powódka K. J. wniosła o zasądzenie od pozwanego M. K. kwoty 10.458 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od poszczególnych kwot składających się na jej żądanie tytułem niewypłaconego odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej w okresie od 1 lutego 2016r. do stycznia 2017r.

W uzasadnieniu wskazała, iż strony łączyła umowa o zakazie konkurencji, według której obowiązywał ją nakaz powstrzymania się od działalności konkurencyjnej względem działalności prowadzonej przez pracodawcę przez okres 12 miesięcy od dnia ustania stosunku pracy. Po zmianie zatrudnienia nie została zwolniona przez pracodawcę z konieczności dotrzymania warunków umowy o zakazie konkurencji. Dotrzymała wszelkich warunków umowy. Mimo dwukrotnie kierowanych do pozwanego wezwań do zapłaty, powyższa kwota nie została powódce zapłacona.

Pozwany M. K. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Swoje stanowisko argumentował tym, iż powódka nie wykazała przesłanek, które miałyby uzasadniać przyjęcie, iż w czasie od lutego 2016r. do stycznia 2017r. efektywnie i zamierzenie powstrzymywała się od działalności konkurencyjnej i utraciła w ten sposób możliwości zarobkowe, co uzasadniałoby roszczenie odszkodowawcze. Dodał, że powódka sama przyznała w treści pozwu, że po ustaniu stosunku pracy przeszła na roczny urlop macierzyński w związku z urodzeniem dziecka. Zatem w tym czasie nie poszukiwała pracy i nie musiała faktycznie powstrzymywać się od działalności konkurencyjnej. Podkreślił, że powódka planowała podjąć zatrudnienie dopiero po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, a więc nie miała zamiaru pracowania w okresie wskazanym w treści pozwu. Nadto powódka nigdy nie zwracała się do niego o zwolnienie z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji.

Pozwany oprócz zakwestionowania zasadności roszczenia co do zasady, zakwestionował również wysokość roszczenia wskazanego przez powódkę. Zdaniem pozwanego powódka nie wyjaśniła w pozwie, w jaki sposób wyliczyła wysokość odszkodowania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strony łączył stosunek pracy nawiązany w dniu 18 sierpnia 2014 r. Jego podstawę stanowiła umowa o pracę na okres próbny do dnia 17 listopada 2014 r. W jego ramach powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanego na stanowisku specjalisty do spraw logistyki.

W dniu zawarcia umowy o pracę strony zawarły też umowę o zakazie konkurencji. Na jej podstawie powódka zobowiązała się do powstrzymywania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pozwanego zarówno w czasie trwania stosunku pracy, jak i w okresie dwunastu miesięcy od daty ustania tego stosunku. W umowie zastrzeżono, iż jeśli przyczyny uzasadniające istnienie zakazu konkurencji wygasną wcześniej, to pozwany zawiadomi pozwaną o tym fakcie. Wówczas umowa wygasa i jej strony są zwolnione ze wzajemnych świadczeń. Nadto strony uzgodniły, że powódce w okresie trzech miesięcy od dnia ustania stosunku pracy przysługiwać będzie comiesięczne odszkodowanie w wysokości 25% podstawowego wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę, płatne do dziesiątego dnia każdego miesiąca. Z kolei pozwany zastrzegł sobie prawo do domagania się odszkodowania w kwocie 30.000 zł w przypadku jakiegokolwiek działania powódki na jego szkodę zarówno w czasie trwania stosunku pracy, jak i po jego ustaniu.

Dowód:

- świadectwo pracy k. 5,
- umowy k. 9-11, 12.

Po upływie okresu obowiązywania umowy z dnia 18 sierpnia 2014 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę. Tym razem na czas określony jednego roku. Nie poczyniły przy tym ustaleń w zakresie zakazu konkurencji powódki.

Dowód:

- przesłuchanie powódki k. 33-33v,
- przesłuchanie pozwanego k. 33v.

Pozwany zawiera umowy o zakazie konkurencji ze wszystkimi swoimi pracownikami. W ten sposób zabezpiecza się przed wpływem na zewnątrz informacji na temat funkcjonowania jego firmy.

Dowód:

- przesłuchanie pozwanego k. 33v.

W okresie obowiązywania umowy na czas określony powódka zaszła w ciążę. W efekcie tego stosunek pracy stron ustał z dniem 29 stycznia 2016 r., tj. z dniem urodzenia dziecka powódki. Następnie do dnia 6 maja 2016 r. pobierała ona zasiłek macierzyński za okres przewidywany dla urlopu macierzyńskiego. Po tej dacie zdecydowała się na skorzystanie z prawa do zasiłku macierzyńskiego na zasadach urlopu rodzicielskiego do dnia 27 stycznia 2017 r. Nie podjęła nowego zatrudnienia, albowiem chciała wykonywać taką samą pracę, którą wykonywała przed urodzeniem dziecka. Nie mogła swojego zamiaru zrealizować właśnie z uwagi na umowę o zakazie konkurencji zawartą z pozwanym.

Dowód:

- przesłuchanie powódki k. 33-33v.

Sąd zważył, co następuje:

Ustalenia faktyczne w sprawie poczynione zostały w oparciu o dowody z dokumentów oraz przesłuchanie stron.

Jak stanowi art. 101¹ § 1 k.p., w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). W myśl natomiast art. 101² §1 k.p. przepis art. 101¹ §1 k.p. 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. W umowie (która wymaga pod rygorem nieważności formy pisemnej - art. 101³ k.p.) określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, przy czym odszkodowanie to – zgodnie z treścią § 3 w/w przepisu – 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 odszkodowanie orzeka sąd pracy. W treści § 2 art. 101² k.p. wskazano, że 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.

Zasadniczą kwestią sporną w sprawie było obowiązywanie umowy o zakazie konkurencji po dacie obowiązywania umowy o pracę na okres próbny zawartej 18 sierpnia 2014 r.

Powódka twierdziła, że umowa ta dalej obowiązywała strony. Z kolei pozwany wskazywał, że była ona związana z umową z dnia 18 sierpnia 2014 r., i wraz z wygaśnięciem tej umowy przestała obowiązywać.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia jest umową z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego. Nie jest ona objęta treścią stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2017 r., sygn. I PK 275/16). Podmiotem umowy o zakazie konkurencji może być każdy pracownik, co do którego pracodawca samodzielnie i w sposób swobodny zdecyduje, że posiadane przez niego informacje są tymi, o których mowa w art. 101² § 1 k.p. (por.

wyroki Sądu Najwyższego z 17 grudnia 2001 r., sygn. I PKN 742/00, z 14 maja 1998 r., sygn. I PKN 121/98). To pracodawca uznaje, czy wykorzystanie u konkurencji nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić go na szkodę.

Omawianą umowę należy wiązać ze stosunkiem pracy jako takim, bez względu na podstawę prawną tego stosunku. Byt umowy o pracę, czy też innej czynności, która wykreowała dany stosunek pracy, nie decyduje o bycie umowy o zakazie konkurencji.

W ramach swobody kontraktowej wydaje się być dopuszczalnym uzgodnienie przez umawiające się strony, iż umowa o zakazie konkurencji będzie obowiązywać wyłącznie w okresie obowiązywania oznaczonej umowy o pracę. Rozwiązanie takie wydaje się jednak pozbawione większego sensu poza przypadkiem, gdy kolejna umowa o pracę dotyczy innego stanowiska pracowniczego, z którym nie są związane szczególnie ważne informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Zdaniem Sądu taka sytuacja w niniejszej sprawie nie miała miejsca. W § 1 pkt 1 umowy strony wyraźnie wskazały, iż powódka zobowiązuje się do niepodjęcia działalności konkurencyjnej zarówno w czasie trwania stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy z dnia 18 sierpnia 2014 r., jak również w okresie dwunastu miesięcy od daty ustania stosunku pracy.

Strony nie odwołały się zatem do umowy o pracę na okres próbny jako determinującej okres obowiązywania umowy o zakazie konkurencji, lecz do trwania stosunku pracy.

Potwierdzeniem tej interpretacji jest brzmienie postanowienia zawartego w § 1 pkt 3 umowy o zakazie konkurencji. Stanowi on, że zakaz konkurencji obowiązywać będzie w okresie trwania stosunku pracy, jak również w okresie dwunastu miesięcy od daty jego ustania. Całkowicie pominięto tu kwestię umowy o pracę.

Gdyby w istocie strony zamierzały uzależnić los umowy o zakazie konkurencji od umowy o pracę na okres próbny, to w/w postanowienie stanowiłoby, iż zakaz konkurencji obowiązywać będzie w okresie obowiązywania umowy z dnia 18 sierpnia 2014 r., jak również w okresie dwunastu miesięcy od daty rozwiązania tej umowy.

Mając na uwadze powyższe argumenty oraz twierdzenia powódki, wedle których uważała się ona związana umową także po 29 stycznia 2016 r., nie można uznać, iż zgodnym zamiarem stron postępowania było odniesienie umowy o zakazie konkurencji wyłącznie do umowy o pracę na okres próbny.

Już tylko na marginesie wskazać można, że nielogicznym byłoby uznanie, iż powódka w okresie próbnym może posiadać informacje, o których mowa w art. 101² § 1 k.p. Natomiast po upływie zaledwie trzech miesięcy, choć nadal zajmowała się dotychczasowymi zadaniami, ustąpiło zagrożenie wykorzystania przez nią tychże informacji.

Samo 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. Wystąpienie okoliczności uzasadniających wygaśnięcie zakazu konkurencji nie może stanowić podstawy prawnej do zwolnienia się pracodawcy z obowiązku wypłaty byłemu pracownikowi odszkodowania. W razie ustania przyczyny, dla której została zawarta umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, także wówczas, gdy pracodawca po ustaniu stosunku pracy nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika, pracodawcę obciąża wzajemne zobowiązanie do zapłaty uzgodnionego odszkodowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 1998 r., sygn. I PKN 121/98, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., sygn. III PZP 7/01).

W tych okolicznościach Sąd uznał roszczenie pozwu za usprawiedliwione co do zasady, przez co należało się pochylić nad kwestią jego wysokości.

Powódka domagała się 25% wynagrodzenia umownego. Pozwany natomiast powołał się na przepis art. 101² § 3 k.p. Stanowi on, że odszkodowanie nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

Norma art. 101² § 3 k.p. wyznacza minimalny pułap odszkodowania. Stosowana jest, gdy strony umowy o zakazie konkurencji nie przewidziały w niej odszkodowania, albo uzgodniły je w niższej wysokości niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy. Nie ma natomiast przeszkód, by odszkodowanie to było wyższe (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 2015 r., sygn. I PK 252/14, z dnia 4 września 2014 r., sygn. I PK 25/14)

Tak też było w niniejszej sprawie. W umowie o zakazie konkurencji zastrzeżono, iż wysokość odszkodowania wynosić będzie 25% podstawowego wynagrodzenia powódki. Postanowienie to należało zastosować przy obliczaniu odszkodowania, gdyż było dla powódki korzystniejsze od regulacji kodeksowej.

Wprawdzie w umowie o zakazie konkurencji postanowiono, iż odszkodowanie będzie przysługiwać tylko przez trzy miesiące od daty ustania stosunku pracy. Jednak pozostawał to w sprzeczności z art. 101² § 3 k.p. Według niego odszkodowanie przysługuje przez okres odpowiadający zakazowi konkurencji. Dlatego Sąd uznał, iż to w/w przepis należało zastosować w sprawie przy ustalaniu okresu, za który powódce należne było odszkodowanie, a nie § 1 pkt 4 umowy o zakazie konkurencji.

Sąd nie zdecydował się jednak na udzielenie ochrony prawnej roszczeniu powódki za cały okres wskazany w pozwie.

Odszkodowanie należne z tytułu wywiązywania z się z umowy o zakazie konkurencji ma rekompensować pracownikowi ograniczenie jego możliwości zarobkowania u konkurentów pracodawcy oraz poprzez prowadzenie w innej formie działalności konkurencyjnej.

Tymczasem powódka po urodzeniu dziecka nie mogła prowadzić takiej działalności. Miała przyznane prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres przewidywany dla urlopu macierzyńskiego. W tym okresie nie podlegała ubezpieczeniom społecznym, a tylko ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Dopiero po wykorzystaniu najmniej czternastu z dwudziestu tygodni okresu przewidzianego dla urlopu mogła zrezygnować z dalszej części urlopu i wrócić do aktywności zawodowej (art. 180 § 1 i 4 k.p.). Te czternaście tygodni (98 dni) upływało z dniem 6 maja 2016 r.

Sąd uznał w tej sytuacji powódka nie może domagać się odszkodowania za okres od 30 stycznia 2016 r. do 6 maja 2016 r. Nie miała bowiem wtedy możliwości podjęcia zatrudnienia sprzecznego z umową o zakazie konkurencji, jak naruszenia tej umowy w innej postaci.

Zasądzeniu podlegało zatem odszkodowanie za okres od 7 maja 2016 r. do 28 stycznia 2017 r.

Wynagrodzenie powódki stanowiące podstawę obliczenia odszkodowania wynosiło 3.486 zł. 25% z niego to kwota 871,50 zł.

Za 25 dni maja 2016 r. odszkodowanie należne powódce wynosiło 702,82 zł (871,50 zł : 31 dni x 25 dni). Za miesiące od czerwca 2016 r. do grudnia 2016 r. należało się ono w pełnej kwocie po 871,50 zł. Za m-c styczeń 2017 r., a w zasadzie, za jego 28 dni wynosiło 787,16 zł (871,50 zł : 31 dni x 28 dni). Takie też kwoty Sąd zasądził w pkt I wyroku.

Na uwzględnienie zasługiwało również roszczenie o odsetki. Jego podstawę stanowił przepis art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Odszkodowanie miało być płatne w miesięcznych ratach do 10 dnia kolejnego miesiąca.

Odsetki od zasądzzonego odszkodowania należały się z zasady od jedenastego dnia miesiąca kalendarzowego, za który przysługiwało odszkodowanie (§ 1 pkt 4 umowy o zakazie konkurencji).

Ostatecznie w pkt II wyroku Sąd oddalił jako bezzasadne powództwo o odszkodowanie za okres od 1 lutego 2016 r. do 6 maja 2016 r. wraz z odsetkami oraz w zakresie odsetek żądanych za 10 dzień miesiący od maja 2016 r. do stycznia 2017 r.

W pkt III wyroku zawarte zostało orzeczenie o kosztach procesu. Zapadło ono w oparciu o przepis art. 100 k.p.c. Powództwo uwzględniono w 64 %. Powód nie poniosła żadnych kosztów procesu. Na koszty pozwanego składało się wynagrodzenie pełnomocnika zawodowego (2.700 zł), którego wysokość ustalono zgodnie z treścią § 6 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za adwokackie. Ostatecznie tytułem kosztów zasądzone od powódki na rzecz pozwanego kwotę 972 zł (2.700 zł x 36%).

W toku postępowania Skarb Państwa – Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie tymczasowo poniósł koszty opłaty od pozwu. Stosownie do wyniku sprawy i unormowania zawartego w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 98 k.p.c. – Sąd w pkt IV wyroku obciążył pozwanego w/w kosztami sądowymi w zakresie, w jakim uwzględniono żądanie powoda (6.718,98 zł x 5%).

Rozstrzygnięcie w pkt V wyroku zapadło w oparciu o przepis art. 477² § 1 k.p.c.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)