

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lutego 2022 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Agnieszka Wójciak

po rozpoznaniu w dniu 15 lutego 2022 r. w Puławach

sprawy z powództwa U. W.

przeciwko Zespołowi (...) Sp. z o.o. w L.

o odszkodowanie za okres trwania zakazu konkurencji

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 29 lipca 2021r. powódka U. W. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego Zespołu (...) Sp. z o.o. w L. miesięcznych kwot po 1600 zł za miesiące styczeń –kwiecień 2021r. i kwoty 853,33 zł za miesiąc czerwiec 2021r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 dnia następnego miesiąca.

Pozwany Zespół (...) Sp. z o.o. w L. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka U. W. zatrudniona była w pozwanym Zespole (...) Sp. z o.o. w L. od 6 września 2019r., początkowo na podstawie umowy zawartej na okres próbny jako zarządca nieruchomości, a od 9 grudnia 2019r. jako specjalista ds. technicznej obsługi wspólnot mieszkaniowych na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony tj. do dnia 31 grudnia 2020r. (k.8-8v, akta osobowe).

W dniu 6 września 2019r. powódka i pozwany pracodawca zawarli umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w myśl której, powódka zobowiązała się w okresie 12 miesięcy od dnia ustania stosunku pracy do powstrzymywania się bezpośrednio lub pośrednio od działań zmierzających do prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec działalności pracodawcy, co w szczególności oznacza że nie będzie prowadziła osobiście lub na własny rachunek, a także na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na jakiegokolwiek innej podstawie na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec działalności pracodawcy (k.10-11v, akta osobowe) W §2 tej umowy przewidziano, że pracownikowi przysługuje przez okres trwania zakazu konkurencji odszkodowanie w wysokości 40% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto wynikającego z umowy o pracę płatne z dołu - odpowiednio na koniec każdego miesiąca kalendarzowego czasu trwania niniejszej

umowy, po złożeniu przez pracownika oświadczenia o nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej określonej w niniejszej umowie.

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 31 grudnia 2020r. (świadczenie pracy - k.9).

Powódka w żadnym miesiącu roku 2021 nie podjęła osobiście lub na własny rachunek, a także na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na jakiegokolwiek innej podstawie na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec działalności pracodawcy takiej działalności konkurencyjnej (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.47-47v).

W dniu 31 maja 2021r. powódka sporządziła oświadczenie, że nie prowadzi działalności konkurencyjnej oraz nie pracuje w firmie konkurencyjnej i prosiła pozwaną spółkę o przelanie na jej konto odszkodowania, o którym mowa w §2 umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (k.12). W dniu 11 czerwca 2021r. pozwana spółka przelała na konto powódki kwotę 1379 zł z tytułu umowy o zakazie konkurencji (k.33, akta osobowe).

W dniu 10 czerwca 2021r. pozwana spółka sporządziła pismo-oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia w związku z ustaniem przyczyn uzasadniających dalsze trwanie zakazy konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz na podstawie art. 15gf ustawy z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, a powódka otrzymała to pismo w dniu 16 czerwca 2021r.(k13, akta osobowe).

Powódka nie złożyła wobec byłego pracodawcy na koniec stycznia, lutego, marca, kwietnia 2021r. i po 16 czerwca 2021r. oświadczenia o nieprowadzeniu w danym miesiącu kalendarzowym działalności konkurencyjnej określonej w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (bezsporne).

W dniu 23 czerwca 2021r. powódka wezwała pozwaną spółkę do zapłaty kwoty 7474,33 zł w związku z zawartą umową o zakazie konkurencji która obowiązywała do 16 czerwca 2021r. (k.14), a pozwana spółka odmówiła stanowczo zapłaty tej kwoty, podnosząc w piśmie z 9 lipca 2021r., że spółka przyjęła za skutecznie złożone przez powódkę oświadczenie z 31 maja 2021r. jako oświadczenie o niepodejmowaniu przez nią działalności konkurencyjnej w maju 2021r., a wobec tego powódka otrzymała od pozwanej spółki kwotę 1379 zł tytułem przysługującego jej wynagrodzenia za niepodejmowanie działalności konkurencyjnej w maju 2021r., zaś jeżeli chodzi o inne miesiące, to zgodnie z postanowieniami umowy, w każdym kolejnym miesiącu spółka zobowiązana była do wypłaty powódce odszkodowania pod warunkiem, że uprzednio ta złożyłaby oświadczenie o niepodejmowaniu działalności konkurencyjnej (k.15, akta osobowe).

Wynagrodzenie miesięczne powódki stanowiło kwotę 4.400,00 zł (k.32).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty wskazane wyżej, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy i zasługują na obdarzenie ich wiarą.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powódki zasądzenia na jej rzecz od byłego pracodawcy -Zespołu (...) Sp. z o.o. w L. miesięcznych kwot po 1600 zł za miesiące styczeń –kwiecień 2021r. i kwoty 853,33 zł za czerwiec 2021r. tytułem miesięcznego odszkodowania wynikającego z § 2 zawartej przez strony stosunku pracy w dniu 6 września 2019r. Umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie zasługuje na uwzględnienie.

Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy uregulowany jest w art. 101² kp, który to przepis w § 1 stanowi, że art. 101¹ § 1 kp 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. § 3 tegoż przepisu stanowi, że 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. Ustawodawca nie określił więc w sposób jednoznaczny terminu wypłaty odszkodowania, tak więc sposób wypłaty zależy od uzgodnienia między pracodawcą i pracownikiem. Sąd Najwyższy w wyroku z 26 stycznia 2005r. w sprawie II PK 186/04 podniósł, że 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 (art. 101² § 3 KP).

Strony przedmiotowego stosunku pracy w § 2 zawartej Umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przewidziały, że pracownikowi tj. powódce przysługuje przez okres trwania zakazu konkurencji, czyli przez okres jednego roku od ustania stosunku pracy (§1 Umowy) odszkodowanie w wysokości 40% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto wynikającego z umowy o pracę , przy czym określiły termin i warunki wypłaty tego odszkodowania tj. że odszkodowanie w wysokości 40% miesięcznego wynagrodzenia płatne będzie z dołu - odpowiednio na koniec każdego miesiąca kalendarzowego czasu trwania niniejszej umowy, po złożeniu przez pracownika oświadczenia o nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej określonej w niniejszej umowie.

W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego dopuszczalnym jest nałożenie przez pracodawcę na uprawnionego do odszkodowania byłego pracownika obowiązku składania co miesiąc oświadczeń o niepodejmowaniu przez niego działalności konkurencyjnej (np. wyrok z 12 lutego 2013 r. w sprawie II PK 166/12, wyrok z 26 czerwca 2012 r. w sprawie II PK 279/11). Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że złożenie przez byłego pracownika w każdym miesiącu po rozwiązaniu stosunku pracy, przewidzianego w umowie o zakazie konkurencji, oświadczenia o powstrzymaniu się od prowadzenia działalności konkurencyjnej, może być zakwalifikowane jako warunek (art. 89 k.c.) wypłaty przez pracodawcę odszkodowania z art. 101² § 1 k.p. W wyroku z 4 lutego 2009 r. w sprawie II PK 223/08 Sąd Najwyższy uznał, że wskazane w art. 101² § 1 kp warunki określające przedmiot klauzuli konkurencyjnej, zawarte w umowie, zależą od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącego własny interes przy formułowaniu zakazu, bo to głównie zainteresowany tym pracodawca kształtuje podstawowe postanowienia umowy o zakazie konkurencji, jednakże to pracownik musi zaakceptować ostateczny kształt umowy. Otrzymywanie więc przez byłego pracodawcę od byłego pracownika co miesiąc takiego oświadczenia może warunkować wypłatę odszkodowania, bo dopiero po otrzymaniu takiej informacji pracodawca ma podstawy do konstatacji, że pracownik rzeczywiście wykonuje zawartą umowę, bo aby pracodawca mógł w realny sposób realizować to uprawnienie tj. że był pracownik nie podejmuje faktycznie działalności konkurencyjnej, uzasadnione jest przyznanie mu mechanizmów pozwalających zweryfikować, czy był pracownik rzeczywiście przestrzega zakaz. Pracodawca nie ma przecież już bezpośredniego kontaktu z byłym pracownikiem, co utrudnia mu weryfikację tych okoliczności i dlatego ma prawo domagać się złożenia przez byłego pracownika oświadczenia w tej sprawie, a dopiero po otrzymaniu takiej informacji, pracodawca może na bieżąco zweryfikować te okoliczności, wyrażać swoje stanowisko w tej kwestii i w konsekwencji ma podstawy, aby uznać, że pracownik rzeczywiście realizuje podpisaną umowę, a wobec tego jest podstawa do wypłaty odszkodowania w miesięcznej racie z tytułu powstrzymywania się przez danego pracownika w danym miesiącu od wykonywania działalności konkurencyjnej.

Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę podziela stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane powyżej i przenosząc je na realia przedmiotowej sprawy, to stwierdzić należy, że umieszczenie w treści Umowy zawartej przez strony z 6 września 2019r. o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy § 2, w którego treści znalazł się zapis, że pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości 40% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto wynikającego z umowy o pracę płatne z dołu - odpowiednio na koniec każdego miesiąca kalendarzowego czasu trwania niniejszej umowy, po złożeniu przez pracownika oświadczenia o nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej określonej w niniejszej umowie, było zgodne z obowiązującym prawem, w szczególności z istotą i celem art. 101² kp. Z treści tego zapisu Umowy podpisanej przecież przez obie strony stosunku pracy w sposób czytelny wynika,

że: po pierwsze - odszkodowanie to przez okres 12 miesięcy będzie wypłacane powódce w miesięcznych ratach tj. w wysokości 40% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto, po drugie - wypłacane będzie ono z dołu, czyli na koniec danego miesiąca i po trzecie - warunkiem dokonania przez pracodawcę tej miesięcznej wypłaty na rzecz byłego pracownika będzie złożenie przez powódkę po każdym miesiącu oświadczenia o nieprowadzeniu przez nią w danym miesiącu działalności konkurencyjnej określonej w umowie. Poza sporem jest, że powódka złożyła tylko jedno oświadczenie o nieprowadzeniu przez nią działalności konkurencyjnej datowane na 31 maja 2021r. Pracodawca zaś uznał, iż to oświadczenie jako że złożone na koniec maja 2021 r., to dotyczy właśnie tego miesiąca i jako skutecznie złożone co do tego miesiąca, dokonał wypłaty w dniu 11 czerwca 2021r., czyli z dołu, tegoż odszkodowania w wysokości 40% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, czyli za jeden miesiąc. Takie postępowanie pozwanego pracodawcy, w ocenie sądu, było prawidłowe, bo sąd podziela stanowisko pozwanego pracodawcy, iż oświadczenie powódki z 31 maja 2021r. może być tylko uznane za jej oświadczenie o niepodejmowaniu przez nią działalności konkurencyjnej w maju 2021r., zaś jeżeli chodzi o miesiące styczeń – kwiecień 2021r., to wobec tego, że zgodnie z postanowieniami umowy, w każdym kolejnym miesiącu spółka zobowiązana była do wypłaty powódce odszkodowania ale pod warunkiem, że uprzednio ta złożyłaby oświadczenie o niepodejmowaniu działalności konkurencyjnej, niezłożenie przez nią w tych miesiącach oświadczeń o niepodejmowaniu przez nią w danym miesiącu działalności konkurencyjnej, powodowało, że pozwany pracodawca nie miał obowiązku wypłacania powódce po każdym miesiącu kalendarzowym, z dołu, odszkodowania w wysokości 40% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, ani też nie miał obowiązku dokonania takich wypłat za te 4 miesiące po złożeniu przez powódkę oświadczenia z 31 maja 2021r.

Powódka słuchana w charakterze strony zeznała, że po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym pracodawcą przez okres obowiązywania umowy o zakazie konkurencji, czyli do 16 czerwca 2021r. powstrzymywała się ona od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pracodawcy wymienionych w §1 Umowy, a z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, iżby jej zeznania w tym zakresie nie były wiarygodne. Jednakże ta okoliczność pozostaje bez znaczenia, jako że - jak jasno i czytelnie brzmi § 2 zawartej przez strony Umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, prawo powódki do otrzymania takiego odszkodowania wypłacanego jej w miesięcznych stałych kwotach- ratach, powstawała dopiero po złożeniu przez nią po danym miesiącu oświadczenia, że w danym miesiącu nie prowadziła ona działalności, o której mowa w §1 Umowy. Powódka zaś tego nie uczyniła, jak też i nie złożyła takiego oświadczenia za miesiąc czerwiec 2021r.

Zatem żądanie powódki jest nieuzasadnione i sąd orzekła jak w pkt 1 wyroku.

O kosztach procesu sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102 kpc, który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy uznać pogląd, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Powódka decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie była subiektywnie przekonana o zasadności swego roszczenia i obciążanie jej kosztami procesu stanowiłoby dla niej znaczną dolegliwość.

Zarządzenie: odp. wyroku z uzasadnieniem doręczyć za pośrednictwem P.I. pełn. powódki.