

Sygn. akt IV P 115/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 września 2018 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Protokolant : Małgorzata Nazarko

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 września 2018 roku w Ś.

sprawy z powództwa **R. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą PHU (...)**

przeciwko J. G.

o odszkodowanie

powództwo oddała.

UZASADNIENIE

Powód R. S. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą PHU (...) wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w kwocie 20.000,00 zł. W uzasadnieniu wskazał, że od 4 listopada 2016 r. do 30 czerwca 2017 r. pozwany J. G. był zatrudniony u powoda na stanowisku przedstawiciela handlowego. Powód podał, iż pozwany został wyposażony w specjalistyczną wiedzę właściwą dla branży sprzedaży hurtowej artykułów dla szkół i przedszkoli, otrzymał listę klientów do obsługi zawierającą ich szczegółowe dane oraz otrzymał dostęp do informacji zawierających ceny towarów, wysokości stosowanych marż handlowych, ceny za które nabywał towary powód i dane dostawców. W dniu 4 listopada 2016 roku strony zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w której powód zobowiązał się do zapłaty pozwanemu odszkodowania. R. S. wskazał, iż w dniu 24 lutego 2017 r. strony na mocy porozumienia rozwiązały umowę, a w dniu 25 lutego 2017 r. rozpoczął się bieg okresu przedawnienia, natomiast w dniu 25 marca 2017 r. pozwany miał otrzymać pierwszą ratę odszkodowania. Powód podał, iż po rozwiązaniu umowy zaczęły do niego docierać informacje od kontrahentów, że pozwany nawiązuje i prowadzi z nimi rozmowy handlowe, składając konkretne oferty sprzedaży tych samych towarów, działając w imieniu i na rzecz innego przedsiębiorcy. Powód podniósł, iż J. G. nie wywiązał się z umowy o zakazie konkurencji i naruszył tajemnicę przedsiębiorstwa powoda poprzez ujawnienie podmiotowi konkurencyjnemu sposobu prowadzenia działalności handlowej przez powoda.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu wg norm. W uzasadnieniu podniósł, że w umowie o zakazie konkurencji z dnia 4 listopada 2016 r. brak jest zapisu określającego, iż pracownikowi w trakcie obowiązywania umowy (po ustaniu stosunku pracy) przysługuje odszkodowania w wysokości nie mniejszej, niż 25% otrzymywanego wynagrodzenia brutto. Pozwany wskazał ponadto, iż zakres zakazu konkurencji jest nieprecyzyjny i nie umożliwia jednoznaczne ustalenie od jakich czynności winien się powstrzymać, oraz wskazał, iż po zawarciu umowy o zakazie konkurencji nie otrzymał od powoda swojej kopii umowy, zatem nie mógł się z nią zapoznać po zakończeniu stosunku pracy. Pozwany zaprzeczył by naruszył postanowienia spornej umowy, w szczególności w zakresie kontaktowania się z kontrahentami powoda celem sprzedawania im zabawek, bowiem nie otrzymał nigdy od powoda żadnej listy przedszkoli, która stanowiłaby jego bazę danych. Pozwany przyznał, iż jego ojciec R. G. również prowadzi działalność gospodarczą i w okresie marca/kwietnia 2017 r. podejmował czynności

zmierzające do sprzedaży zabawek w przedszkolach, niemniej nie angażował w tę działalność syna J. G. i nie otrzymywał od niego jakichkolwiek informacji ułatwiających dokonywanie transakcji zbywania zabawek. Pozwany zarzucił, że powód nie udowodnił w żaden sposób, że R. G. zawarł jakiekolwiek umowy z podmiotami, z którymi wiązą powoda stosunki handlowe. Pozwany zaznaczył także, że nie otrzymał od powoda ani jednej raty odszkodowania za zakaz konkurencji, a pierwsza rata powinna być wypłacona do dnia 10 marca 2017 r., co oznacza, że ustanowiony zakaz nie wiąże pozwanego. J. G. zarzucił, że wysokość zastrzeżonej kary umownej jest rażąco wygórowana, bowiem stanowi 13-krotność uposażenia miesięcznego pozwanego. Pozwany zarzucił także, że powód nie wykazał jaką realną szkodę poniósł w wyniku potencjalnych naruszeń pozwanego.

W TOKU POSTĘPOWANIA USTALONO

NASTĘPUJĄCY STAN FAKTYCZNY

Pozwany J. G. był zatrudniony u powoda R. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą PHU (...) na podstawie umowy o pracę z dnia 4 listopada 2016 r.

W dniu 4 listopada 2016 r. r strony podpisały umowę o zakazie konkurencji. W umowie tej pozwany zobowiązał się przez okres 24 miesięcy do nie prowadzenia po ustaniu zatrudnienia działalności konkurencyjnej w postaci uczestniczenia w spółkach jako wspólnik lub członek władz, posiadania kontrolnego pakietu udziałów lub akcji w spółce kapitałowej, prowadzenia osobiście i na własny rachunek działalności gospodarczej, prowadzenia cudzego przedsiębiorstwa, prowadzenia lub ułatwiania prowadzenia działalności osobie do której należy konkurencyjne przedsiębiorstwo, podejmowania czynności dla siebie lub innego przedsiębiorstwa albo wchodzenia z nim w stosunki umowne, jeżeli może to oddziaływać niekorzystnie na przedsiębiorstwo pracodawcy, występowania jako pośrednik lub pełnomocnik, zawierania porozumień w zakresie dostaw, kooperacji i usług z podmiotami związanymi takimi porozumieniami z pracodawcą lub prowadzenia rokowań, zawierania porozumień finansowych lub przemysłowych z zagranicznymi partnerami pracodawcy (§ 1 pkt. 1 lit a-i) oraz zobowiązał się nie świadczyć pracy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na jakiegokolwiek innej podstawie na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną (§ 1 pkt 1). Za działalność konkurencyjną strony określiły działalność każdego podmiotu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i poza jej granicami, zorganizowaną w dowolnej formie prawnej, której zakres choćby częściowo pokrywa się z zakresem działalności pracodawcy, określonej w dokumentach statutowych (§ 2). Pozwany został zobowiązany do zachowania tajemnicy wszelkich okoliczności i informacji, o których dowiedział się w związku z wykonywaniem powierzonych mu obowiązków, a w stosunku do których pracodawca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności i których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W szczególności pozwany zobowiązał się do zachowania tajemnicy informacji dotyczącej stosowania przez pracodawcę technologii, organizacji pracy oraz sposobu prowadzenia działalności handlowej, a także wszelkich poufnych danych dotyczących jego kontrahentów (§ 3). Pozwany zobowiązał się zapłacić powodowi kwotę 20.000,00 zł tytułem kary umownej za naruszenia zakazu konkurencji (§ 4).

DOWÓD:

- umowa o pracę – k. 6
- umowa o zakazie konkurencji – k. 8-8 v.
- świadectwo pracy – k. 9-9 v.

W TAK USTALONYM STANIE FAKTYCZNYM

SĄD ZWAŻYŁ

Powództwo jest bezzasadne.

Strony łączyła umowa o pracę. Powód wniósł o zasądzenie odszkodowania za naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa poprzez ujawnienie podmiotowi konkurencyjnemu sposobu prowadzenia działalności handlowej przez powoda i poufnych danych dotyczących jego kontrahentów, wynikającej z umowy o zakazie konkurencji z dnia 4 listopada 2016 r. Pozwany podniósł, że dokument podpisał nieświadomie, umowa nie spełnia wymogów umowy o zakazie konkurencji, a ponadto nie podjął działalności konkurencyjnej.

Zgodnie z treścią art. 101² kp w zw. z art. 101¹ kp w przypadku kiedy pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę - pracodawca i pracownik mogą zawrzeć umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w umowie należy określić okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy. Natomiast wysokość odszkodowania nie może być niższa niż 25% wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

W pierwszej kolejności - wobec zarzutów pozwanego - należy dokonać analizy czy dokument z dnia 4 listopada 2016 r. podpisany przez strony jest umową o zakazie konkurencji i czy wiąże on strony.

Pozwany podnosił, że nie był świadomy tego, że taką umowę podpisał, że nie otrzymał egzemplarza umowy i o tym, że taki dokument istnieje dowiedział się ok 3-4 miesięcy po rozwiązaniu umowy o pracę (k. 85). Okoliczności te nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. W pierwszej kolejności pozwany nie wykazał podnoszonych przez siebie okoliczności. Ponadto pozwany jako osoba dorosła powinien zdawać sobie sprawę, że powinien czytać dokumenty, które podpisuje, i nie może potem tłumaczyć się, że podpisał, bo pracodawcy się śpieszyło. W ocenie Sądu podpisanie umowy stanowiło oświadczenie woli obu stron stosunku pracy, zatem ważność tego oświadczenia mogła być zbadana na gruncie przepisów kodeksu cywilnego w zakresie wad oświadczeń woli (art. 300 kp). Sąd stwierdził jednak, że w przedmiotowej sprawie nie zachodzą wady oświadczenia woli wskazujące na to, że pozwany znajdował się w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli (art. 82 k.c.), był w błędzie co do treści czynności prawnej (art. 84 i 86 k.c) czy też złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby (art. 87 k.c.). Pozwany nie wykazał żadnej z powyższych przesłanek nieważności oświadczenia woli.

Natomiast zgodzić się należy z kolejnym zarzutem pozwanego. Analizując treść umowy z dnia 4 listopada 2016 r. nie można nie zauważyć, że umowa ta nie spełnia warunków z art. 101² kp. Podkreślić należy, że umowa o zakazie konkurencji jest umową wzajemną i przewiduje ekwiwalentność świadczeń. Postanowieniami istotnymi tej umowy jest więc ustalenie zarówno obowiązków pracownika jak i pracodawcy. W treści umowy zawarte zostały obowiązki pracownika – zobowiązanie do nie prowadzenia przez okres 24 miesięcy po ustaniu zatrudnienia działalności konkurencyjnej w postaci (zakres zakazu konkurencji), zobowiązanie do zachowania tajemnicy wszelkich okoliczności i informacji, o których dowiedział się w związku z wykonywaniem powierzonych mu obowiązków, zobowiązanie pracownika do zapłaty kwoty 20.000,00 zł tytułem kary umownej za naruszenia zakazu konkurencji. Brak jest natomiast obowiązku pracodawcy dotyczącego wypłaty odszkodowania dla pracownika za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Wskazać należy, że jest to istotny element tej umowy i takie ustalenie nie może pozostawać jako dorozumienie. Podnoszony przez powoda argument, że odszkodowanie miało wynosić 25% wynagrodzenia otrzymywanego przez pozwanego przed ustaniem stosunku pracy zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy - nie zasługuje na aprobatę. Przepisy Kodeksu pracy przewidują bowiem wysokość minimalnego odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, nie określają zaś, że taka powinna być wysokość tego odszkodowania. Logicznym jest, że może to być zarówno 25 jak i 50, 70, 100 lub więcej procent wynagrodzenia. Konkretna wysokość powinna zostać ustalona przez strony w umowie i zależeć od woli stron. Strony powinny także ustalić czy jest to odszkodowanie jednorazowe, czy też płatne miesięcznie czy np. kwartalnie. Z treści umowy podpisanej przez strony nie wynika, aby pracodawca w ogóle miał zamiar wypłacać pracownikowi odszkodowanie. Podkreślenia wymaga fakt, że takie odszkodowanie nie zostało pozwanemu wypłacone w żadnej kwocie.

Zgodnie z art. 58 kc w zw. z art. 300 kp czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek. Tym samym skoro umowa zawarta przez strony w

dniu 4 listopada 2016 r. jest sprzeczna z art. 101³ kp wobec braku obowiązku pracodawcy do zapłaty odszkodowania dla pracownika za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej - należało ją uznać za nieważną. Tym samym żądanie powoda jest pozbawione podstaw.

Mając powyższe na uwadze, na mocy powołanych przepisów powództwo należało oddalić jako bezzasadne.