

Sygn. akt VI P 66/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28/06/2018 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska-Mozolewska

Protokolant: starszy protokolant sądowy Lena Fremmel

po rozpoznaniu w dniu 21 czerwca 2018 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa: O. K.

przeciwko: (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B.

o odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda O. K. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. kwotę 2.700,00 złotych (dwa tysiące siedemset złotych zero groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. nie obciąża stron kosztami procesu.

Sygn. akt VI P 66/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 31 stycznia 2018 roku (data na kopercie) powód O. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w B. kwoty 50.000,00 zł tytułem części należnego mu odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi:

- od kwoty 18.458,33 zł od dnia 1 maja 2016 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 18.458,33 zł od dnia 1 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 13.083,34 zł od dnia 1 lipca 2016 roku do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 8 września 2008 roku na czas nieokreślony na stanowisku Dyrektora Generalnego. Przed rozwiązaniem stosunku pracy powód otrzymywał wynagrodzenie stałe w kwocie 43.000,00 zł brutto. W umowie o pracę strony zawarły klauzulę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zgodnie z którą powód zobowiązał się do powstrzymywania się od podjęcia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w czasie trwania stosunku pracy oraz przez okres jednego roku po jego ustaniu, pozwany zaś zobowiązał się, że w zamian za przestrzeganie przez powoda zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy będzie mu wypłacał odszkodowanie w wysokości 25% jego miesięcznego stałego wynagrodzenia brutto, płatnego w równych ratach miesięcznych. Powód wskazywał, że pismem z dnia 30 grudnia 2015 roku wypowiedział umowę o pracę, ze skutkiem na dzień 31 marca 2016 roku. Powód dodał, że nie pozostawał w stosunku pracy, nie prowadził działalności gospodarczej ani nie pozostawał w żadnym innym stosunku prawnym z podmiotami konkurencyjnymi wobec pozwanego, pozwany zaś nie realizował przyjętego na

siebie zobowiązania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji, ponieważ chcąc uniknąć konieczności wypłacenia odszkodowania dnia 16 marca 2015 roku bezpodstawnie wypowiedział umowę o zakazie konkurencji. Powód wskazał, że kwestią sporną między stronami jest, czy pozwany mógł wypowiedzieć przedmiotową umowę w zakresie zakazu konkurencji. Według powoda, wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji przez pracodawcę jest możliwe, jeżeli w umowie zostaną wskazane przyczyny wypowiedzenia.

(pozew – k. 1 – 3)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podniosła, że pracodawca skutecznie rozwiązał wiążącą go z powodem umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, uchylając jednocześnie wzajemne obowiązki stron, w tym obowiązek pracodawcy do zapłaty odszkodowania. Pozwana podkreśliła, że umowa o zakazie konkurencji łącząca strony została skutecznie rozwiązana jeszcze przed ustaniem stosunku pracy. Pozwana dodała, że pracodawca powoda uznał w niniejszej sprawie, że dalsze utrzymywanie w 2016 roku, pierwotnie zawartego w umowie o pracę zakazu konkurencji, nie jest uzasadnione, a w konsekwencji złożył oświadczenie z dnia 16 marca 2016 roku, którego skutkiem było rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji. Pozwana podkreśliła, że w świetle powyższego w chwili rozwiązania umowy o pracę, co nastąpiło z dniem 31 marca 2016 roku, umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy już nie obowiązywała.

(odpowiedź na pozew – k. 47 – 59)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód O. K. był zatrudniony w pozwanej spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w B. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 12 listopada 2008 roku, na stanowisku dyrektora zarządzającego, na pełen etat. Powód swoją pracę wykonywał w J.. Stosunek pracy między stronami ustał z dniem 31 marca 2016 roku w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez powoda. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 43.000,00 zł brutto.

(dowód: tłumaczenie umowy o pracę – k. 11 – 19, świadectwo pracy – k. 22, wypowiedzenie umowy o pracę – k. 205, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 86)

W treści umowy o pracę strony zawarły również klauzulę dotyczącą zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z pkt VIII 2 umowy o pracę powód jako pracownik zobowiązał się do powstrzymania się od wszelkiej działalności na rzecz konkurencji Pracodawcy przez okres jednego roku od rozwiązania stosunku pracy, niezależnie od tego czy prowadziłby taką działalność w charakterze niezależnego wykonawcy czy jako pracownik w stosunku pracy lub na innej podstawie, bądź czy byłaby to działalność okazjonalna lub wchodząca w zakres usług konsultingowych.

Z kolei w pkt VIII 3 umowy o pracę strony uzgodniły, że w ramach zakazu konkurencji, powód będzie upoważniony do otrzymania rekompensaty w wysokości 25% wynagrodzenia brutto otrzymywanego przez powoda przez okres jednego roku, pod warunkiem, że Pracownik nie podejmuje pracy. Rekompensata miała być wypłacana, co miesiąc w równych ratach.

W pkt VIII 3 umowy o pracę pracodawca zastrzegł, że może zrezygnować ze stosowania tej klauzuli, tym samym unieważniając obowiązki Pracodawcy i Pracownika.

(dowód: tłumaczenie umowy o pracę – k. 15)

Treść umowy o pracę zawarta między stronami podlegała negocjacom przed jej podpisaniem. Powód spotkał się z prezesem pozwanej w B., a następnie z szefową w dziale HR M. D., która przedstawiła powodowi treść umowy. Następnie trwały negocjacje, co do poszczególnych punktów tej umowy. Powód głównie koncentrował się na punktach dotyczących warunków finansowych, zasad planowania, rodzaju umowy o pracę, okresu wypowiedzenia, zakresu obowiązków. Powód po przeanalizowaniu treści umowy o pracę podpisał ją.

(dowód: zeznania powoda O. K. – protokół rozprawy z dnia 21.06.2018r. od 00:04:31 do 00:40:44)

Pismem z dnia 16 marca 2016 roku spółka (...) sp. z o.o., będąca wówczas pracodawcą powoda, działając w oparciu o pkt VIII.3 umowy o pracę złożyła powodowi oświadczenie o następującej treści: „Zważywszy, że Pracodawca nie jest zainteresowany utrzymaniem przewidzianego w punkcie VIII.2 Umowy o pracę zakazu działalności konkurencyjnej przez Pracownika po ustaniu stosunku pracy, Pracodawca zgodnie z treścią punktu VIII.3 zwalnia Pracownika z przestrzegania tego zakazu (nie nalega na jego przestrzeganie) i jednocześnie na podstawie punktu VIII.3 zd. ostatecznie rezygnuje z Klauzuli o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Skutkiem powyższego oświadczenia jest zwolnienie Stron tej Klauzuli z obowiązków z niej wynikających, na co strony wzajemnie wyraziły zgodę w punkcie VIII.3 zd. ostatnie ww. Umowy”.

Powyższe pismo zostało nadane przesyłką do powoda dnia 17 marca 2016 roku, powód odebrał je dnia 22 marca 2016 roku.

(dowód: oświadczenie pracodawcy z dnia 16.03.2016r. – k. 23, potwierdzenie odbioru – k. 208)

Pismem z dnia 30 grudnia 2015 r powód wypowiedział umowę o pracę zawartą dnia 8 września 2008 r z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia ze skutkiem w dniu 31 marca 2016 r. W okresie od 18 lutego 2016 r do dnia 31 marca 2016 r pracodawca zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

bezsporne, a nadto pismo powoda z dnia 30 grudnia 2015 r k. 205, porozumienie stron z dnia 11 stycznia 2016 r

W momencie rozwiązywania z powodem umowy o pracę pozwana zdecydowała, że nie ma potrzeby utrzymywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Pomiedzy zawarciem umowy o pracę a momentem rozstania powoda z pozwaną doszło do zmiany struktury działalności pozwanej, zmienił się profil jej klientów, wobec czego wiedza, jaką posiadał powód, nie mogła zaszkodzić w tak poważnym stopniu interesom pozwanej.

(dowód: zeznania prezesa pozwanej J. T. – protokół rozprawy z dnia 21.06.2018r. od 00:40:44 do 01:01:14)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z: tłumaczenia umowy o pracę z k. 11 – 19, świadectwa pracy z k. 22, wypowiedzenia umowy o pracę z k. 205, zaświadczenia o wynagrodzeniu z k. 86, oświadczenia pracodawcy z dnia 16.03.2016r. z k. 23, potwierdzenia odbioru z k. 208, odpisów KRS z k. 63 – 68 verte oraz aneksu do umowy o pracę z k. 85. Prawdziwość powyższych dowodów nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie, w jakim twierdzi on, że dostał od M. D. projekt umowy, która nie podlegała negocjacom, W ocenie sądu powód przed podpisaniem umowy negocjował poszczególne jej zapisy, co oznacza, że projekt mu przedłożony nie był arbitralnie mu narzucony przez pozwaną, ale był wynikiem wspólnych konsultacji. Sąd miał na uwadze, że powód nie miał nigdy wcześniej problemów ze znalezieniem pracy, "to praca szukała jego". Wobec tego należy uznać, że gdyby powód faktycznie otrzymał od pozwanej kontrakt, który zawierałby niezgodne z jego interesami zapisy to zapewne nie podpisałby go, bowiem nie był w sytuacji przymusowej pod względem znalezienia pracy. Skoro więc powód ostatecznie zdecydował się podpisać umowę o pracę z pozwaną to Sąd uznał, że umowa ta spełniała oczekiwania powoda co do jej treści i była przez niego odpowiednio wynegocjowana. Z powyższych względów Sąd nie dał również wiary zeznaniom powoda w zakresie, w jakim twierdzi on, że zwracał uwagę M. D. na zapis o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, lecz M. D. nie pozwoliła na żadne konsultacje w tym zakresie. Zeznania powoda w tym zakresie nie znajdują potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Nie są wiarygodne zeznania powoda również w zakresie, w jakim twierdzi, że czytając punkt o zakazie konkurencji miał świadomość jego niezgodności z prawem. Sąd miał na uwadze, że powód nie musiał podpisywać umowy o pracę zawierającej tak sformułowany zakaz konkurencji, jak już wyżej wskazano mógł miała możliwości znalezienia innej pracy. Podpisanie przez powoda umowy o pracę w takim kształcie, w połączeniu z faktem, że treść umowy była przez

strony negocjowana przed jej podpisaniem, przemawia w ocenie Sądu za tym, że powód po przeczytaniu dokładnie treści umowy, punkt po punkcie, zaakceptował również treść klauzuli o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Jeśli zaś chodzi o zeznania prezesa pozwanej spółki (...) Sąd uznaje za wiarygodne w całości. Zeznania te są wewnętrznie spójne, znajdują potwierdzenie częściowo w dokumentach złożonych do akt sprawy.

Sąd pominął dowody z maili z k. 227 – 233, mając na uwadze, iż dowód ten został złożony późno. Zgodnie z art. 217 § 2 kpc Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. Strona powodowa nie uprawdopodobniła okoliczności z art. 217 § 2 kpc. Ponadto Sąd miał na uwadze, że przedłożone maile nie były przetłumaczone, co wiązało się z dodatkowym opóźnieniem ze względu na konieczność skierowania ich do tłumaczenia, lub oczekiwania na przedłożenie stosowanego tłumaczenia przez stronę powodową. W tej sytuacji Sąd uznał, że dowody te są spóźnione i pominął je na podst. art. 217 § 2 kpc.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Zgodnie z art. 101¹ § 1 kp w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Z kolei art. 101² § 1 kp statuuje, że przepis 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.

Do umów o zakazie konkurencji mają zastosowanie ogólne zasady dotyczące rozwiązywania umów. Podkreślić należy, że możliwości zastrzeżenia przy zawieraniu umowy prawa jej wcześniejszego rozwiązania przez pracodawcę nie sprzeciwia się odpowiednio stosowany przepis art 353 (1) kc w związku z art. 300 kp wyrażający zasadę swobody umów. Umowa o zakazie konkurencji jest, bowiem stosunkiem zobowiązaniowym, chociaż ma charakter szczególny.

W związku z tym umowa o zakazie konkurencji może być rozwiązana w taki sposób, w jaki doszło do jej nawiązania, czyli w drodze porozumienia stron. W tym samym trybie może nastąpić zmiana zawartej umowy, a ponadto strony mogą w umowie zamieścić postanowienia przewidujące wcześniejsze rozwiązanie umowy przez wypowiedzenie, prawo odstąpienia lub ziszczenie się określonego warunku rozwiązującego.

Rozpoznając niniejszą sprawę sąd musiał odpowiedzieć na pytanie, jak interpretować zastrzeżenie umowne stron o możliwości złożenia oświadczenia przez pracodawcę o rezygnacji z zakazu konkurencji ze skutkiem „odpadnięcia” wypłaty powodowi odszkodowania, biorąc pod uwagę instrumenty prawa cywilnego.

Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego i poglądami przedstawicieli doktryny dopuszczalne są trzy rodzaje klauzul pozwalających pracodawcy na wcześniejsze rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a mianowicie:

- wypowiedzenie umowy
- prawo odstąpienia od umowy
- ziszczenie się określonego warunku rozwiązującego

Najczęściej występującym w praktyce sposobem wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest jej wypowiedzenie. We wcześniejszym orzecznictwie podkreślano, że warunkiem wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji możliwości jej rozwiązania za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę jest wskazanie przyczyn wypowiedzenia. Zgodnie z aktualnym orzecznictwem Sądu Najwyższego umowa o zakazie konkurencji może przewidywać prawo jej wypowiedzenia bez obowiązku wskazywania przez pracodawcę konkretnych przyczyn (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 czerwca 2011 r., sygn. akt II PK 322/10).

Strony mogą również zastrzec w umowie prawo pracodawcy do odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji. W tym przypadku warunkiem skorzystania z tego prawa jest określenie w umowie terminu, w którym prawo odstąpienia może być wykonane. W przeciwnym wypadku zastrzeżenie prawa odstąpienia jest nieważne i pracodawca nie może z niego skorzystać (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 lutego 2007 r., sygn. akt II PK 159/06).

Ostatnim sposobem wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, jaki strony mogą przewidzieć w umowie, jest określenie warunku rozwiązującego taką umowę. Istotą warunku rozwiązującego jest uzależnienie rozwiązania umowy od zdarzenia przyszłego i niepewnego. W orzecznictwie za taki warunek uznano np. ustanie przyczyny uzasadniającej zakaz konkurencji (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 lutego 2004 r., sygn. akt I PK 398/03).

Reasumując należy podkreślić, iż pracodawcy mają możliwość wcześniejszego zakończenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy i mogą tym samym uwolnić się od obowiązku wypłaty odszkodowania, muszą jednak na etapie zawierania umowy o zakazie konkurencji umieścić w niej odpowiednie zapisy. W przeciwnym, bowiem razie pracodawca jest zmuszony wypłacać pracownikowi odszkodowanie przez cały czas trwania zakazu konkurencji.

Pracodawca może wypowiedzieć, a nawet odstąpić od umowy o zakazie konkurencji nie podając przyczyn takiej decyzji, co powoduje zwolnienie pracownika z przewidzianego umową zakazu, a ponadto uwolnienie się pracodawcy od obowiązku zapłaty odszkodowania – wyrok Sądu Najwyższego z 12 listopada 2014 r. (sygn. akt I PK 86/14).

W ocenie sądu "rezygnacja ze stosowania tej klauzuli" wobec nieokreślenia terminu - nie jest prawem odstąpienia od umowy (art. 395 kc.). Nie jest także zastrzeżeniem warunku rozwiązującego (art. 89 kc), gdyż warunku takiego nie wskazuje, nie precyzując zdarzenia przyszłego i niepewnego. Zdaniem Sądu, skorzystanie przez stronę pozwaną z zastrzeżenia uczynionego w umowie o zakazie konkurencji można, więc uznać za wypowiedzenie umowy. We wcześniejszym orzecznictwie podkreślano, że warunkiem wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji możliwości jej rozwiązania za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę jest wskazanie przyczyn wypowiedzenia. Zgodnie z aktualnym orzecznictwem Sądu Najwyższego rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji nie wymaga wykazania, że ustały przyczyny uzasadniające wprowadzenie zakazu konkurencji, ponieważ zarówno wprowadzenie, jak i ustanie takich przyczyn zależy od ocen, kalkulacji i przekonania pracodawcy, które nie podlegają weryfikacji sądowej, chyba, że strony uzgodniły i nazwały konkretne przyczyny lub okoliczności ustania dalszego obowiązywania umowy o zakazie konkurencji (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 322/10, LEX nr 1055023).

W niniejszej sprawie Sąd ustalił, że pozwana spółka w treści umowy o pracę zawartej z powodem zawarła klauzulę zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w której zastrzegła, że może zrezygnować z jej stosowania, tym samym unieważniając obowiązki zarówno pracownika jak i pracodawcy. Porozumienie nie zawierało przyczyn z powodu, których klauzula o zakazie konkurencji może być rozwiązana.

Pozwana skorzystała z tego zastrzeżenia i pismem z dnia 16 marca 2016 roku wypowiedziała zapis dotyczący zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Powód argumentował, że pozwana nie wskazała, ani w swym oświadczeniu z dnia 16 marca 2016 roku, ani też w treści klauzuli umownej o zakazie konkurencji, żadnych przyczyn, z powodu, których mogła dokonać wypowiedzenia. Z kolei pozwana podnosiła, że nie musiała takich przyczyn konkretyzować oraz, że zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy w przypadku powoda stracił dla niej ekonomiczne znaczenie. Jak wskazano wyżej obecnie utrwalony w doktrynie jest pogląd, że zobowiązanie wzajemne wynikające z umowy o zakazie

konkurencji po ustaniu stosunku pracy może ustać nie tylko na skutek upływu czasu, na który została ona zawarta, ale również na skutek jej rozwiązania w drodze wypowiedzenia, skorzystania z umownego prawa odstąpienia od niej lub spełnienia się warunku rozwiązującego (tak: D. Dorre-Kolasa [w:] A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2015, str. 517).

W ocenie Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę strony mogły zastrzec w umowie o zakazie konkurencji, możliwość jej rozwiązania w drodze wypowiedzenia bez wskazania przyczyny. Warto bowiem zauważyć, że klauzula o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy służy pracodawcy, który chce zabezpieczyć się przed ujawnieniem przez jego byłego pracownika istotnych informacji konkurencji. Pracodawca jednak nie może przewidzieć, czy informacje, które były dla niego szczególnie ważne w momencie zawierania z pracownikiem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nadal będą tak istotne w momencie ustania stosunku pracy. W praktyce może się zdarzyć, że z upływem czasu pracodawca może uznać, że zasób informacji posiadanych przez pracownika nie jest w stanie mu zaszkodzić i nieuzasadnionym było stosowanie wobec tego pracownika zakazu konkurencji. Również charakter umowy o zakazie konkurencji, czy też specyfika kontraktu z punktu widzenia prawa pracy nie sprzeciwiają się zastrzeżeniu w treści umowy o zakazie konkurencji prawa do rozwiązania takiej umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę, o ile takie zastrzeżenie jest objęte zgodną wolą stron. Taki pogląd jest też wyrażony w orzecznictwie. I tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 czerwca 2011 roku, sygn. akt II PK 322/10 słusznie podkreślił, że skoro przesłanki i potrzeba zawarcia umowy o zakazie konkurencji zależą od pracodawcy, to do niego należy również propozycja wprowadzenia do zawieranej umowy o zakazie konkurencji sposobów jej wcześniejszego rozwiązania, prowadzących do ustania zakazu konkurencji i zwolnienia się z obowiązku wypłaty odszkodowania na warunkach uzgodnionych z pracownikiem, który po zastrzeżonym ustaniu zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej jest wzajemnie zwolniony z jego dalszego przestrzegania.

Analizując treść zapisu z pkt VIII.3 umowy o pracę, mając na uwadze dyrektywę interpretacyjną z art. 65 § 1 i 2 KC w związku z art. 300 KP, należy uznać, że przewiduje ona możliwość jednostronnego wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Z zeznań prezesa pozwanej spółki wynika, że celem wprowadzenia takiego zapisu do umowy była możliwość wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji ze względu na chociażby zmianę sytuacji ekonomicznej na rynku. Również powód składając swój podpis na umowie o pracę wyraził zgodę na możliwość rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w drodze wypowiedzenia.

W ocenie Sądu to dla pracodawcy jest zarezerwowane uprawnienie do wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, bowiem jest ona zawierana dla ochrony jego interesów. Tym samym wskazywanie konkretnych przyczyn, od zaistnienia, których byłaby uzależniona możliwość rozwiązania takiej umowy, w sytuacji, gdy realia ekonomiczne mogą się zmienić w czasie trwania umowy byłoby niezgodne z celem, dla którego taka umowa jest zawierana. Brak jest zatem racjonalnych przesłanek przemawiających za koniecznością wskazania konkretnej przyczyny, która mogłaby uzasadniać rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W ocenie Sądu wystarczającym jest wskazanie w umowie o zakazie konkurencji możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem przez pracodawcę, bez konieczności wskazywania przyczyn, które uzasadniałyby skorzystanie z takiej możliwości (wyrok SN z dnia 16 czerwca 2011 roku, sygn. akt III BP 2/11, wyrok SN z dnia 7 czerwca 2011 roku, sygn. akt II PK 322/10 SN, wyrok SN z dnia 12 listopada 2014 roku, sygn. akt I PK 86/14), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, który jest akceptowany przez sąd rozpoznający niniejszą sprawę, że do skorzystania przez pracodawcę z wzajemnie uzgodnionego przez strony umowy uprawnienia do wypowiedzenia umowy przez pracodawcę nie jest wymagane, aby w umowie strony wskazały konkretne przyczyny wypowiedzenia terminowej umowy o zakazie konkurencji.

W ocenie sądu w niniejszej sprawie strony uzgodniły zapisy punktu VIII umowy o pracę, w tym klauzulę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Nie są wiarygodne zeznania powoda, że rzekomo wiedział on, że taki zapis jest niezgodny z prawem. Sąd miał na uwadze, że powód nie wykazał, aby zgłaszał swoje wątpliwości co do treści klauzuli o zakazie konkurencji. Powód również nie sprzeciwiał się podpisaniu klauzuli z zastrzeżeniem prawa do jej rozwiązania przez pracodawcę bez podania przyczyny. Sąd uznał, że skoro powód podpisał umowę o pracę to jednocześnie zaakceptował zapis o zakazie konkurencji, nie widząc też potrzeby wskazania jakiegokolwiek przyczyny, której zaistnienie miałyby uzasadniać skorzystanie przez pracodawcę z możliwości przewidzianej pkt VIII.3 umowy o

pracę. Argumentacja powoda wskazująca na rzekomą nienegocjowalność umowy o pracę jest w ocenie Sądu jedynie jego linią obrony przyjętą na użytek niniejszej sprawy. Sąd bowiem miał na uwadze, że powód nie musiał podpisywać umowy o pracę o takiej treści. Powód w sposób skuteczny nie uchylił się również od skutków swego oświadczenia woli. Oznacza to więc, że zgodnym zamiarem stron objęta był również możliwość rozwiązania umowy o zakazie konkurencji przewidziana w punkcie VIII.3 umowy o pracę w drodze wypowiedzenia. Strony nie widziały również konieczności wskazania w treści tej umowy żadnych przyczyn, których zaistnienie mogłoby uzasadniać skorzystanie z uprawnienia pracodawcy przewidzianego w punkcie VIII.3 umowy o pracę.

W toku postępowania pozwana wykazała, że w okresie pomiędzy zatrudnieniem powoda, a zakończeniem z nim stosunku pracy zmieniły się realia rynkowe oraz profil działalności pozwanej spółki i obsługiwanych przez nią klientów. W momencie rozwiązywania stosunku pracy z powodem jego wiedza nie była już na tyle istotna by zagrozić interesom pozwanej spółki.

Reasumując powyższe rozważania Sąd uznał, że w treści pkt VIII.3 umowy o pracę strony skutecznie zawarły możliwość rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w drodze wypowiedzenia, bez określenia przyczyny tego rozwiązania. Jest to zgodne z prawem, w szczególności umieszczeniu takiego zastrzeżenia nie sprzeciwia się zasada swobody umów z art. 353¹ KC. Oświadczenie pracodawcy z dnia 16 marca 2016 roku należy więc traktować jako rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Strony nie zawarły w treści umowy o pracę okresu wypowiedzenia, wobec czego wypowiedzenie to jest skuteczne z chwilą doręczenia go powodowi, co miało miejsce w niniejszej sprawie jeszcze przed zakończeniem stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe pozwana nie była zobowiązana do wypłaty na rzecz powoda jakiegokolwiek odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji. Oznacza to więc, że roszczenie powoda jest niezasadne i jako takie podlega oddaleniu.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 KPC oraz §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądzając na rzecz pozwanej od powoda kwotę 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Jednocześnie Sąd postanowił odstąpić od obciążania stron pozostałymi kosztami.

ZARZĄDZENIE

(...)