

Sygn. akt VP 308/17 Pm

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 października 2018 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy:

Protokolant: starszy protokolant sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 5 października 2018 roku w Rybniku

sprawy z powództwa G. J. i J. J. wspólników spółki cywilnej (...) s.c. (...), J. J. w R. przeciwko A. K., P. K.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji

1. oddała powództwo G. J. i J. J. wspólników spółki cywilnej (...) s.c. (...), J. J. w R. przeciwko A. K. o odszkodowanie za naruszenie zakazu konkurencji;
2. zasądza od G. J., J. J. wspólników spółki cywilnej (...) s.c. (...), J. J. w R. na rzecz A. K. solidarnie kwotę 3.600,00 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. oddała powództwo G. J. i J. J. wspólników spółki cywilnej (...) s.c. (...), J. J. w R. przeciwko P. K. o odszkodowanie za naruszenie zakazu konkurencji;
4. zasądza od G. J., J. J. wspólników spółki cywilnej (...) s.c. (...), J. J. w R. na rzecz P. K. solidarnie kwotę 3.600,00 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt V P 308/17

UZASADNIENIE

Powodowie G. J. i J. J. wnieśli przeciwko pozwanym A. K. i P. K. pozwy o zapłatę kwot po 25.000 zł od każdej z nich na rzecz każdego z powodów tytułem kar umownych za naruszenie zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 17 stycznia 2013 roku, a także zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazali, iż po ustaniu zatrudnienia u powodów, począwszy od dnia 1 listopada 2012 roku pozwane naruszały umowny zakaz konkurencji. Podjęły bowiem zatrudnienie u G. K. prowadzącej działalność gospodarczą w zakresie produkcji urządzeń, instrumentów oraz wyrobów medycznych, włączając dentystyczne, tj. w zakresie analogicznym do pozwanych. Jednocześnie, pozwane miały dostęp do wszystkich tajników stosowanych przez

pozwanym technologii, posiadały specjalistyczną wiedzę dotyczącą skanowania i obsługi sprzętu (...)/C. w zakresie protetyki, znały źródła zaopatrzenia pozwanych oraz miały dostęp i widzę nt. bazy danych klientów.

W odpowiedzi na pozwy pozwane wniosły o oddalenie powództw, a także zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Argumentowały, że odszkodowania za miesiące listopad i grudzień 2012 roku nie zostały wypłacone w terminie, wobec czego umowy o zakazie konkurencji przestały obowiązywać, a pozwane zwróciły otrzymane kwoty. Jednocześnie dodały, że nie miały nigdy dostępu do informacji szczególnie ważnych dla pracodawcy, a zatem nie istniały przesłanki do zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zastrzeżone kary umowne w wysokości 100.000 zł pozwane uznały za rażąco zawyżone i sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Wyrokiem z dnia 23 stycznia 2017 roku Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku V Wydział (sygn. akt V P 2189/14):

1. oddalił powództwo G. J. i J. J. wspólników spółki cywilnej (...) s.c. (...), J. J. w R. przeciwko A. K. o odszkodowanie za naruszenie zakazu konkurencji;
2. zasądził od G. J., J. J. wspólników spółki cywilnej (...) s.c. (...), J. J. w R. na rzecz A. K. solidarnie kwotę 3.600,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. oddalił powództwo G. J. i J. J. wspólników spółki cywilnej (...) s.c. (...), J. J. w R. przeciwko P. K. o odszkodowanie za naruszenie zakazu konkurencji;
4. zasądza od G. J., J. J. wspólników spółki cywilnej (...) s.c. (...), J. J. w R. na rzecz P. K. solidarnie kwotę 3.600,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w Gliwicach Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku Wydział IX Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (sygn. akt IX Pa 37/17), po rozpatrzeniu apelacji powodów, wyrokiem z dnia 24.08.2017 r. uchylił w całości ww. wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania sądowi I instancji, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. W uzasadnieniu Sąd II instancji nakazał ustalić czy doszło do wygaśnięcia tych umów w związku z przekształceniami podmiotowymi po stronie powodowej, czy pozwane naruszyły zakaz konkurencji określony w umowach czy nie i na czym to naruszenie polegało, czy w ogóle mogło dojść do naruszenia tego zakazu w sytuacji, gdy zostały zatrudnione przez jednego z dotychczasowych wspólników spółki, a więc teoretycznie u swojego (po części) dotychczasowego pracodawcy. Nadto wyjaśnienia wymagała kwestia terminowości wypłaty pozwany przez powodów poszczególnych rat odszkodowania I wreszcie jeżeli tak, to czy powodom należy się kara umowna w wysokości o jaką wnosili mając na uwadze wszystkie okoliczności sprawy.

Sąd ustalił, co następuje:

W dniu 5 października 2005 roku G. K. i powód G. J. zawarli umowę spółki cywilnej, na mocy której rozpoczęli wspólne prowadzenie działalności gospodarczej. Od dnia 18 lipca 2007 roku wspólnicy działali jako (...)s.c. G. K., G. J.. G. K. była wspólnikiem, któremu powierzono prowadzenie spraw spółki ograniczone do czynności zwykłego zarządu. Zajmowała się głównie sprawami biurowymi i marketingiem oraz sprawami pracowniczymi, a powód kontaktami z klientami. Prowadzenie spraw spółki wspólnicy przejęli solidarnie w dniu 13 lutego 2012 roku. W dniu 2 października 2012 roku do spółki cywilnej wstąpiła powódka J. J.. Następnie, w dniu 3 października 2012 roku G. K. wystąpiła ze spółki.

Dnia 30 czerwca 2009 roku G. K. oraz powód zawarli z powódką A. K. (poprzednio K.) umowę o pracę, na mocy której z dniem 1 lipca 2009 roku zatrudnili powódkę na stanowisku pracownika administracyjnego na czas nieokreślony. W dniu 31 sierpnia 2009 roku G. K. oraz powód zawarli umowę o pracę również z powódką P. K. (poprzednio K.), także zatrudniając ją na stanowisku pracownika administracyjnego na czas nieokreślony. Z dniem 14 maja 2010 roku obie pozwane objęły stanowiska pomocy technika dentylistycznego. Umowy o pracę zostały rozwiązane z dniem 31

października 2012 roku na mocy porozumienia stron. Wynagrodzenie pozwanych wynosiło 1500 zł brutto plus premia uznaniowa i miało być płatne raz w miesiącu na koniec danego miesiąca.

Jednocześnie, G. K. oraz powód zawarli z pozwanymi umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, z A. K. w dniu 27 października 2009 roku, a z P. K. w dniu 7 stycznia 2010 roku. Zgodnie z umowami pozwane zobowiązały się przez okres 5 lat od dnia ustania stosunku pracy nie świadczyć pracy w oparciu o jakąkolwiek podstawę na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy. Za naruszenie zakazu konkurencji strony przewidziały kary umowne w kwotach po 100.000 zł. Umowy nie określały wysokości oraz terminu zapłaty odszkodowania dla pozwanych.

G. K. prowadzi obecnie działalność gospodarczą, której przedmiotem tak samo jak w przypadku powodów są: produkcja urządzeń, instrumentów oraz wyrobów medycznych, włączając dentystyczne. W dniu 5 listopada 2012 roku obie pozwane zawarły z G. K. umowy o pracę, na mocy których zostały przez nią zatrudnione na stanowiskach projektantów (...)/C. na czas nieokreślony. W dniu 1 sierpnia 2014 roku pozwana P. K. objęła stanowisko kierownika (...)/C..

W trakcie pracy u powodów pozwane miały dostęp do bazy klientów, znały źródła zaopatrzenia, ceny po jakich pozwani kupowali materiały eksploatacyjne oraz zostały przeszkolone w zakresie stosowanych przez powodów technologii, w tym w zakresie skanowania obsługi sprzętu (...)/C.. Jednakże, pozwane nie przekazywały tych informacji G. K., która sama nabyła taką wiedzę w trakcie uczestnictwa w spółce cywilnej.

W okresie od grudnia 2012 roku do października 2013 roku powodowie wypłacali pozwanym odszkodowanie zasadniczo w kwotach po 374 zł (z wyjątkiem marca 2013 r. - 375 zł, maj- lipiec 2013 r. po 380 zł), w tym pierwsze w dniu 7.12.2012 r. w przypadku pozwanej K. i 10.12.2012 r. w przypadku pozwanej K., następnie w roku 2013: 3.01., 1.02., 1.03., 4.04., 15.05, 13.06., 8.07., 2.08., 3.09., 1.10. Pozwane zwracały wypłacone kwoty.

Pismami z dnia 16 stycznia 2013 roku powodowie informowali pozwane, iż za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej przysługuje im odszkodowanie w kwocie nie niższej niż 25% wynagrodzenia otrzymywanego przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu, przy czym odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. Powodowie zwracali się także o wyjaśnienie przyczyny zwrotu przekazanych w dniach 7 grudnia 2012 roku oraz 3 stycznia 2013 roku kwot i przypominali o zastrzeżonej karze umownej.

Następnie, pismami z dnia 17 stycznia 2013 roku powodowie wzywali każdą z pozwanych do zapłaty kwot po 100.000 zł tytułem kar umownych w związku ze świadczeniem pracy na rzecz podmiotu konkurencyjnego, w terminie 7 dni od otrzymania wezwania. W odpowiedzi pozwane wskazywały, iż zawarte umowy o zakazie konkurencji są nieważne.

Pozwane w toku postępowania o sygn. V P 2189/14 podnosiły, iż umowy o zakazie konkurencji przestały obowiązywać jeszcze w trakcie zatrudnienia u powodów albowiem pismami z dnia 24 stycznia 2012 roku G. K. miała wypowiedzieć obu pozwanym te umowy ze skutkiem natychmiastowym. Jednakże złożony przez pozwane do akt dokument został zalaminowany i nie możliwym jest ustalenie kiedy w rzeczywistości powstały te pisma wypowiedujące.

Dowód: umowa spółki cywilnej wraz z aneksami k.123-129; uchwały wspólników spółki cywilnej z 2 i 3 października 2012 roku k.112-122; zeznania świadka G. K. k.237-239,523-524; akta osobowe A. K., w tym umowa o zakazie konkurencji, informacja dla pracownika, umowa o pracę, świadectwo pracy, porozumienie stron k.10-12, 61, 80, 86, 95, 97-99; wyciąg z regulaminu pracy i wynagradzania k.63-65; wyciąg z rachunku bankowego A. K. k.67-69; akta osobowe P. K., w tym umowa o zakazie konkurencji, informacja dla pracownika, umowa o pracę, świadectwo pracy, porozumienie stron k.153, 174, 177, 211, 213-215 oraz akta sprawy przyłączonej V P 2199/14 k.10-11, 14; wyciąg z rachunku bankowego K. k.158-161; odpis skrócony aktu małżeństwa P. K. akta sprawy przyłączonej V P 2257/14 Pm k.79; przesłuchanie stron – powódki K. k.355-35, 536; przesłuchanie stron –A. K. k.357-358,536-537; przesłuchanie stron –G. J. k.379-380, 534-535; przesłuchanie stron –J. J. k.380-380., 535 – 536; wypis z CEIDG powodów oraz G. K. k.52-54; wydruk ze strony internetowej G. K. k.55-60; umowy o pracę pozwanych z G. K. k.182-184; rozwiązanie

umowy o pracę P. K. k.185; zeznania świadka I. A. k.234-236; zeznania świadków B. S. k.236-237; zeznania świadka M. K. k.354 verte-355; wyciągi z rachunków bankowych pozwanych k.16 oraz akta spraw przyłączonych V P 2199/14 k.15, V P 2257/14 Pm k.80-; pisma powodów z 16 stycznia 2013 roku wraz z potwierdzeniami nadania i odbioru k.13 oraz akta spraw przyłączonych V P 2199/14 k.16, V P 2257/14 Pm k.38-41, V P 2258/14 Pm k.38-41; potwierdzenia przelewów akta sprawy przyłączonej V P 2257/14 Pm k.20-30 oraz V P 2258/14 k.20-30; oświadczenie A. K. z 29 maja 2014 roku k.17; wezwania do zapłaty wraz z potwierdzeniami nadania i odbioru akta spraw przyłączonych V P 2199/14 k.12, V P 2257/14 Pm k.42-45, V P 2258/14 Pm k.42-45; pisma pozwanych z 21 stycznia 2013 roku wraz z pełnomocnictwem akta spraw przyłączonych V P 2257/14 Pm k.46-48, V P 2258/14 Pm k.46-48; pisma powodów z 27 listopada 2013 roku wraz z pełnomocnictwem oraz potwierdzeniem nadania i odbioru akta spraw przyłączonych V P 2257/14 Pm k.49-56, V P 2258/14 Pm k.49-56; opinia biegłego z zakresu kryminalistyki mgr inż. J. M. (vide k.253-266), opinia Centrum Laboratorium Kryminalistycznego Policji Instytut Badawczego (vide k.312), umowa o prowadzenie podatkowej księgi k. 292-299; umowa nr (...) k. 300-307.

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie zgromadzonych i powołanych wyżej dowodów z dokumentów, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i przesłuchania stron, które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniają tworząc wyrazisty obraz całości sprawy. Zeznaniami powodów Sąd dal wiarę w takim zakresie w jakim korelowały z pozostałym materiałem dowodowym. Sąd uznał również za wiarygodne zeznania świadków I. A., B. S. oraz M. K. jako korelujące ze sobą wzajemnie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwa nie zasługują na uwzględnienie.

Spór między stronami sprowadzał się do kwestii ważności zawartych umów o zakazie konkurencji, ich obowiązywania po ustaniu zatrudnienia pozwanych oraz zasadności żądania przez powodów zapłaty kar umownych za złamanie tych zakazów i ich wysokości.

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 lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).

Zgodnie z art. 101² § 1 przepis art. 101¹ § 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 określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.

Na podstawie § 2 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.

Z mocy § 3 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.

Powyższe umowy, zgodnie z art. 101³ k.p., wymagają pod rygorem nieważności formy pisemnej. Jednocześnie, wobec dyspozycji art. 300 k.p. ustalenie nieważności umów o zakazie konkurencji możliwe jest poprzez odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 14 § 1 k.c. nieważna jest czynność prawna dokonana przez osobę, która nie ma zdolności do czynności prawnych. Z mocy art. 58 k.c. nieważna jest także czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy, bądź sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (§ 1 i 2).

Podnieść przede wszystkim należy, iż spółka cywilna nie ma podmiotowości prawnej, jest zobowiązaniem (umową) zawartą do osiągnięcia wspólnego celu gospodarczego (art. 860 k.c.). Wspólnicy (czy wspólnicy – przedsiębiorcy)

tworzący spółkę cywilną nie są indywidualnymi pracodawcami pracownika, lecz działają wspólnie jako pracodawca. Spółka cywilna nie może zatem występować jako samodzielny podmiot w stosunkach cywilnoprawnych i nie jest także pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p.

Przedmiotowe umowy przestały zatem obowiązywać strony w dniu 2 października 2012 roku, kiedy to do spółki cywilnej wstąpiła J. J.. Zdarzenie to wymagało zmiany umowy spółki cywilnej i spowodowało także zmianę podmiotową po stronie pracodawcy, nawet jeśli nie zmienił się NIP czy REGON samej spółki. Na gruncie prawa pracy pracodawcą pozwanych nie była już bowiem jednostka organizacyjna utworzona łącznie przez G. K. i powoda G. J., lecz jednostka organizacyjna złożona z G. K. i powodów, a następnie składająca się tylko z samych powodów. Zdaniem Sądu nowy pracodawca stał się stroną jedynie dotychczasowych stosunków pracy, lecz nie zawartych umów o zakazie konkurencji. Podobnie stwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z 6 maja 2015r., sygn. III PZP 2/15, w której wskazał, iż przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p., powoduje, że staje się stroną jedynie dotychczasowych stosunków pracy, lecz nie zawartych umów o zakazie konkurencji.

W konsekwencji przyjąć należy, iż J. J. – nie będąc stroną umów o zakazie konkurencji z pozwanymi- nie posiada w niniejszym postępowaniu legitymacji czynnej.

Przyjęcie odmiennego stanowiska doprowadziłoby do absurdalnych wniosków- otóż na gruncie przepisów prawa pracy wymagane byłoby łączne działanie współników (jako pracodawcy), a roszczenia z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy -stosując tylko przepisy prawa cywilnego- mógłby dochodzić każdy ze współników spółki, którzy taką umowę zawarli. W tej sytuacji pozostając w zatrudnieniu u powodów pozwane de facto dopuszczałyby się naruszenia zakazu konkurencji wobec G. K., która ze spółki odeszła ale pozostawałaby nadal stroną umowy o zakazie konkurencji. Tym samym pozwane, aby nie narazić się na zarzut naruszenia umowy o zakazie konkurencji nie mogłyby pracować ani u powodów ani u G. K.. Podobnie byłoby w sytuacji, gdyby współnik nie odchodząc ze spółki założył i prowadził równoległe drugą działalność, w której też zatrudniałby osoby objęte zakazem konkurencji.

Umowa o zakazie konkurencji jest instytucją prawa pracy, a nie prawa cywilnego i jedynie z uwagi na fragmentaryczność jej regulacji stosuje się odpowiednio, na podstawie art. 300 kp, prawo cywilne o ile nie pozostaje w sprzeczności z zasadami prawa pracy. Podkreślić należy, iż zakaz w tym przypadku dotyczył także podmiotu, który następnie zatrudnił pozwane (G. K.). Mając na uwadze tą szczególną sytuację w ocenie Sądu nie doszło do naruszenia zakazu konkurencji, gdyż G. K. -miała nie tylko dostęp (jak twierdzili powodowie)- ale bezsprzecznie posiadała odpowiednią wiedzę i doświadczenia aby prowadzić działalność tego rodzaju. Powodowie starali się znacząco umniejszyć rolę G. K., ale bez odpowiedniej wiedzy i doświadczenia nie stworzyłyby ona działającej sprawnie firmy (...), a następnie Y.i S.. To ona zarządzała L., sprowadzała nowinki techniczne, sama nie wykonywała specjalnie czynności na (...) /C., ale posiadała odpowiednią wiedzę w tym zakresie, jako osoba wykształcona w tym kierunku. Podkreślić również należy, iż informacje które rzekomo pozwane miały „wynieść i zaoferować” G. K. były to informacje niezabezpieczone, a umowa o zakazie konkurencji powinna dotyczyć dostępu do informacji szczególnie ważnych (strategicznych, poufnych). Każdy z pracowników firmy (...) (w tym G. K.) miał dostęp do źródeł zaopatrzenia firmy, do cen i bazy klientów (zeszyt). Strategia frezowania i filarów protetycznych jest wiedzą, która zdobywają wszyscy technicy dentystyczni. Obsługa i sterowanie (...) /C. w 2010 r. nie było wiedzą powszechną, ale nie była to też nauka trudna i żmudna (tj. umiejętności pozwanych w 2012 r. nie miały charakteru wybitnie specjalistycznych wymagającej kosztownego nauczania- jak twierdzili powodowie). O tym, że pozwane miały mieć jak na tamte czasy w Polsce bardzo rzadkie umiejętności (wiedzę) i były przez to bardzo cennymi pracownikami, przeczy chociażby wysokość wynagradzania jakie otrzymywały od powodów (minimalne wynagrodzenie+ premia uznaniowa). Z okoliczności sprawy wynika, że początkowo pozwanym głównie kłopot sprawiał brak jakiegokolwiek wiedzy z zakresu techniki dentystycznej a nie obsługa systemu (...) /C., bowiem obsługę tego urządzenia praktycznie samodzielnie (bez konkretnych szkoleń, jedynie przy niewielkiej kontroli powodowa) potrafił zdobyć w krótkim czasie ucząc się jeden od drugiego.

Zauważyć należy, iż oprócz pozwanych nie zawarto ani wcześniej ani później umów o zakazie konkurencji z żadnym z pracowników powodów.

Obowiązek pracodawcy wypłaty odszkodowania z tytułu powstrzymywania się pracownika od działalności konkurencyjnej aktualizuje się w terminach określonych w umowie, a jeżeli strony nie określiły terminu wypłaty odszkodowania – w okresach miesięcznych. Należy przyjąć, że okresy te powinny być zgodne z terminami wypłaty wynagrodzenia, co odpowiada charakterowi zakazu konkurencji (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 2013 r., II PK 176/12, Legalis numer 722332).

Obu pozwany, z uwagi na to, że umowy nie przewidywały zarówno wysokości odszkodowania ani terminu jego wypłaty, przysługiwało odszkodowanie w wysokości ustawowej tj. w wysokości odpowiadającej 25% otrzymywanego wynagrodzenia przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania umów o zakazie konkurencji. Odszkodowanie powinno być wypłacane w terminach dotychczasowych wypłat wynagrodzeń. Terminy te w przypadku pozwanych były na koniec miesiąca, czemu nie zaprzeczyli powodowie. Bezspornym jest zatem, że powodowie w żadnym miesiącu nie wypłacali w terminie odszkodowań, a nawet jeśli przyjąć jako termin wypłaty regulacje regulaminu pracy obowiązującego wtedy u powodów (tj. do 5-tego następnego miesiąca), to po terminie było z wypłatą odszkodowaniem za listopad 2012 r. oraz za kwiecień, za maj i za czerwiec 2013 r. W tej sytuacji mając na uwadze § 2 art. 101² kp zakaz konkurencji między stronami przestał obowiązywać przed upływem terminu na jaki została zawarta umowa. Niewiarygodne są twierdzenia powodów i zeznania B. S., że o charakterze zatrudnienia pozwanych u G. K. dowiedzieli się już w listopadzie/grudniu 2012 oraz, że przypominali pozwany przy zakończeniu stosunku pracy o istniejącej umowie o zakazie konkurencji. W ocenie Sądu jest to tylko argumentacja stworzona na potrzeby tego postępowania, bowiem przeczy temu chociażby fakt wypłacania przez powodów odszkodowania pozwany aż do października 2013 r.. Przy czym Sąd nie zgadza się ze stanowiskiem, że każde podjęcie działalności, które można było oceniać jako konkurencyjne, zwalania byłego pracodawcę z wypłaty odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji (czy pozwala na nie terminowe jego wypłacanie).

Nadto w ocenie Sądu przedmiotowe umowy posiadają liczne wadliwe zapisy, które powodują, że umowy te należy uznać za nieważne, gdyż zapisy te są sprzeczne z prawem i zasadami współżycia społecznego (art. 8 kp i art. 353¹ kc). Na wstępie należy zauważyć, że pozwane de facto zostały zmuszone do zawarcia umowy o zakazie konkurencji o takiej treści, gdyż miały uzasadnione obawy, że w przeciwnym razie rozwiązana zostanie z nimi umowa o pracę, a bardzo im na zatrudnieniu zależało. Umowa o zakazie konkurencji jest instytucją szczególną i jej regulacje nie można interpretować szeroko zwłaszcza na korzyść pracodawcy. Umowa o zakazie jest w interesie pracodawcy ale musi być uwzględnione też interes pracownika tj. nie może ta umowa prowadzić do nieuzasadnionego ograniczenia wolności podejmowania kolejnego zatrudnienia; muszą być zachowane proporcjonalnie prawa pracownika. W niniejszej sprawie tych zasad nie przestrzegano. Bardzo szeroko został określony zakaz konkurencji, który miał obowiązywać przez 5 lat, za odszkodowaniem w wysokości miesięcznej jedynie 374 zł i z karą umowną za przekroczenie zakazu w wysokości 100.000 zł.

Po pierwsze w umowie o zakazie nie zdefiniowano co to jest działalność konkurencyjna wobec tego podmiotu i na jakim terenie nie może być pracownik prowadzić działalności konkurencyjnej. Pozwane były dość nisko na szczeblu zawodowym (najpierw jako „pracownik administracyjny” a później „pomoc technika dentystrycznego”), a zatem powinno zostać w miarę szczegółowo opisane w umowie o zakazie jakie czynności (informacje) o szczególnie ważnym znaczeniu nabyte u powodów nie wolno im wykonywać u konkurencji. Definicja zakazu zawarta w przedmiotowej umowie ma charakter zbliżony do zapisów ustawowych (jest ich praktycznie powtórzeniem), tj. jest bardzo ogólna i szeroka, z wyjątkiem „zakazu prowadzenia szkoleń z (...) /C.”, który to zakaz należy również uznać za nadużycie, gdyż protetyka dentystryczna nie jest jedyną dziedziną gdzie wykorzystuje się urządzenie (...) /C. (tj. komputerowe wspomaganie projektowania - (...) ((...)) i produkcja wspomaganą komputerowo - C. ((...)) są wykorzystywane zarówno do projektowania procesów produkcyjnych produktów i programów, w szczególności do obróbki (...). Oprogramowanie C. wykorzystuje modele i złożenia utworzone w oprogramowaniu (...) do generowania ścieżek narzędziowych, które napędzają obrabiarki, aby przekształcić projekty w części fizyczne. Oprogramowanie (...) /

C. służy do projektowania i produkcji prototypów, gotowych części i serii produkcyjnych (...) używane jest w wielu dziedzinach, w projektowaniu w ogólnie pojętym przemyśle np. samochodowym, obuwniczym itd. [źródło <https://www.autodesk.com/solutions/cad-cam>].

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16.07.2014 r. II PK 266/13 zakres zakazu konkurencji powinien być określony konkretnie i precyzyjnie przez odniesienie go do określonego zbioru produktów lub usług, nie zaś do jakiegokolwiek działalności gospodarczej.

Odszkodowanie powinno stanowić dla byłego pracownika rekompensatę za ograniczenie możliwości zarobkowania i wykonywania pracy tj. zasadniczo powinno wyrównywać zarobki utracone. Strony nie określiły w niniejszej sprawie wysokości odszkodowania i powodowie zaczęli wypłacać je tylko w wysokości ustawowej (tj. 25% otrzymywanego wynagrodzenia), co oznaczało wypłatę kwotę 374 zł miesięcznie za pozbawienie pozwanych definitywnie możliwości pracy w wyuczonym zakresie przez 5 lat. Pozwane zatrudniając się u powodów nie miały żadnego zawodowego doświadczenia i wykształcenia, więc cała ich wiedza i doświadczenie jako pracowników to tylko owoc pracy u powodów. W związku z tak szeroko określoną w umowie definicją zakazu konkurencji pozwane musiałyby de facto uczyć się zupełnie nowego rzemiosła bez możliwości wykorzystania w jakimkolwiek zakresie zdobytej wiedzy. Niedopuszczalne jest całkowite zakazanie wykorzystania umiejętności zawodowych- powinno w umowie być określony zakaz w takim zakresie jakim stanowiłoby to rzeczywistą konkurencję, tym bardziej, że jak wskazano wyżej w przypadku pozwanych nie były to wybitne (rzadkie) umiejętności specjalistyczne i to przy tak szybko zmieniającej się technice ww. zakresie

Nadto w umowie określony jest zbyt długi okres obowiązywania zakazu konkurencji. Uzasadnionym zwykle jest okres od 6 miesięcy do roku, nie więcej jednak niż 3 lata (posiłkując się przepisami regulującymi zachowanie tajemnicy przedsiębiorstwa (ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji)). Okres 5 lat jest zatem sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, konstytucyjnych wolności pracy i wolności gospodarczej, w szczególności mając na uwadze postęp techniki w takich dziedzinach jak protetyka stomatologiczna.

Również wysokość kary umownej 100 000 zł jest nieadekwatna do ograniczeń jakie nałożone zostały na pozwane i wysokości wypłacanego im odszkodowania (374 zł miesięcznie). Sam fakt istnienia kary umownej w umowie o zakazie konkurencji i nieproporcjonalna wysokość tej kary nie powoduje nieważności umowy, jednakże razem – mając na uwadze ww. nieprawidłowości tej umowy- uznać należy, iż dochodzenie przez powodów w tej sytuacji kary umownej stanowi nadużycie z art. 8 kp.

Nadużycie to ma o tyle jeszcze większe znaczenie, że w ocenie Sądu zapisy umowy oraz jej braki (m.in. w zakresie kwot odszkodowania) świadczą o tym, że rzeczywiście umowa miała tylko pełnić w stosunku do pozwanych rolę „straszaka” (czyli była dla pozorów). Całe postępowanie skierowane przeciwko pozwanym jest tak naprawdę „zemstą”, „odegraniem się” powodów (którzy -w ocenie Sądu -nie uczestniczyli w ogóle w tworzeniu umowy o zakazie konkurencji) na G. K., a pozwane są tylko w tej sytuacji kozłami ofiarnymi.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd oddalił wniesione powództwa.

O kosztach zastępstwa procesowego stron orzeczono na mocy art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy i na podstawie § 6 pkt 3 i 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 r. poz. 490 j.t.), w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania. Powodowie przegrali spór i obowiązani są zatem do zwrotu na rzecz każdej z pozwanych solidarnie kosztów zastępstwa procesowego w kwotach po 3600 zł.