

## UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym dnia 24 kwietnia 2019 r. K. H. wniósł o zasądzenie od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwoty 7.800 zł tytułem odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia w okresie od czerwca 2018 r. do maja 2019 r., zgodnie z zawartą przez strony umową o zakazie konkurencji (po 650 zł za miesiąc). Wskazał, iż jego stosunek pracy zakończył się z dniem 24 maja 2018 r. na mocy porozumienia stron. Mimo powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej przez następny rok, nie otrzymał od pracodawcy żadnego odszkodowania, mimo że przepisy obligują do wypłaty kwoty nie niższej od 25% ostatnio otrzymywanego wynagrodzenia.

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym dnia 15 maja 2019 r. sąd orzekł zgodnie z żądaniem pozwu.

W sprzeciwie od tego nakazu pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości podnosząc, iż powód nie informował pozwanej o przebiegu swojego zatrudnienia po ustaniu stosunku pracy łączącego strony, co uniemożliwiło określenie zakresu działalności konkurencyjnej. Zakwestionowała wysokość dochodzonego odszkodowania, wskazując, że wynagrodzenie powoda netto opiewało na 2.150 zł, a zatem miesięczne odszkodowanie może wynieść 537,50 zł.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. ma w zakresie swojej działalności m.in. doradztwo w zakresie oprogramowania, działalność edycyjną w zakresie oprogramowania, działalność związaną z bazami danych, przetwarzanie danych, doradztwo w zakresie sprzętu komputerowego i pozostałą działalność związaną z informatyką.

Celem spółki jest tworzenie i wdrażanie oprogramowania biznesowego – wspomagającego przedsiębiorstwa w ich zarządzaniu, oferując takie moduły, jak księgowość, kadry, magazynowanie, produkcja. Cel ten jest realizowany z użyciem platformy M. D. N., która następnie jest dostosowywana do indywidualnych potrzeb danego przedsiębiorcy. Odbiorcą produktów i usług spółki są firmy bez względu na ich wielkość – od małych do dużych i bez względu na przedmiot ich działalności.

**Dowód:** odpis aktualny z rejestru przedsiębiorców KRS (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. – k. 16-19, przesłuchanie T. P. za stronę pozwaną – k. 27v. – 28.

K. H. był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. od dnia 2 stycznia 2017 r., na stanowisku programisty, na podstawie umowy o pracę zawartej dnia 12 grudnia 2016 r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem wynoszącym 2.774,96 zł.

**Niesporne, a ponadto dowód:** umowa o pracę – w części B akt osobowych powoda.

Istotą obowiązków pracowniczych K. H. było programowanie – rozwijanie funkcjonalności platformy M. D. N. pod kątem potrzeb danego przedsiębiorcy – klienta pracodawcy.

**Dowód:** przesłuchanie powoda – k. 27 – 27v.

W dniu 12 grudnia 2016 r. strony podpisały umowę o zakazie konkurencji przez czas pozostawania w stosunku pracy oraz po jego ustaniu. Na podstawie § 1 ustęp 3 umowy za działalność konkurencyjną strony uznały:

- 1) prowadzenie przedsiębiorstwa we własnym imieniu lub za pośrednictwem osoby trzeciej,
- 2) występowanie i pozostawanie w stosunku spółki prowadzącej działalność zblizoną wobec (...),

- 3) występowanie w charakterze agenta, pełnomocnika, czy prokurenta podmiotów konkurencyjnych,
- 4) podejmowanie zatrudnienia w ramach stosunku pracy lub w ramach innych stosunków prawnych w podmiotach konkurencyjnych wobec (...),
- 5) po rozwiązaniu lub wygaśnięciu umowy podejmowanie działań zmierzających do zatrudnienia osób spośród pracowników (...).

W myśl § 1 ustęp 5 umowy pracownik zobowiązuje się przez okres 1 roku od dnia wygaśnięcia umowy do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej, o której mowa w ustępie 3, wobec (...) ani na rzecz lub w imieniu podmiotów konkurencyjnych w stosunku do (...).

Na mocy § 1 ustęp 4 pracownik zobowiązał się do niezwłocznego informowania pracodawcy o podjęciu dodatkowej działalności oraz zatrudnienia i ich charakterze.

W treści umowy nie uregulowano kwestii odszkodowania należnego pracownikowi.

**Dowód:** umowa o zakazie konkurencji z 12 grudnia 2016 r. – w aktach osobowych powoda.

Umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu w dniu 24 maja 2018 r. na mocy porozumienia stron.

### **Niesporne**

W okresie od dnia 28 maja 2018 r. do dnia 28 lutego 2019 r. K. H. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na stanowisku programisty w Business (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.. Jego głównym zadaniem było rozwijanie oprogramowania stworzonego przez Business (...) na potrzeby przedsiębiorstwa (...), zajmującego się produkcją szyb.

**Dowód:** świadectwo pracy – k. 31-32, umowa o pracę z dnia 28 maja 2018 r. – k. 33-34, umowa o pracę z dnia 28 sierpnia 2018 r.- k. 35-36, umowa o pracę z dnia 27 listopada 2018 r. – k. 37-38, przesłuchanie powoda – k. 27-27v.

(...) miała spółkę (...) w bazie danych swoich potencjalnych klientów i wysyłała do niej zapytania ofertowe.

**Dowód:** przesłuchanie T. P. za stronę pozwaną – k. 27v. – 28.

W dniu 13 marca 2019 r. K. H. zawarł umowę o pracę z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W., na stanowisku młodszego programisty, w biurze w K., w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracuje w dziale (...).

**Dowód:** umowa o pracę z dnia 13 marca 2019 r. – k. 30-31, przesłuchanie powoda – k. 27-27v.

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w swojej stronie internetowej określa siebie mianem „polskiego lidera IT”, oferując oprogramowanie dla branży energetyki, gazownictwa, przemysłu, medycyny, a także outsourcing i zarządzanie informacją.

Dowód: zrzut z ekranu strony internetowej (...) k. 39a.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo okazało się niezasadne. Sąd nie podzielił argumentów powoda co do braku podjęcia przez niego działalności konkurencyjnej.

Zgodnie z treścią przepisu art. 101(1) § 1 kodeksu pracy 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).

Na mocy art. 101(2) k.p. powyższy przepis 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. W myśl tegoż § 3 odszkodowanie 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 odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Treścią umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest zatem zobowiązanie się pracownika do niepodejmowania po rozwiązaniu stosunku pracy działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w zakresie i przez czas określony w umowie oraz zobowiązanie się pracodawcy do wypłacenia pracownikowi z tego tytułu odszkodowania w określonej wysokości, mającego stanowić rekompensatę zarobków utraconych przez pracownika wskutek objęcia go ograniczeniem dotyczącym powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej.

W niniejszej sprawie strony niewątpliwie zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Za taką należy uznać umowę z dnia 12 grudnia 2016 r., w której pracownik zobowiązał się do nieprowadzenia przez okres 1 roku od dnia ustania stosunku pracy działalności konkurencyjnej, którą strony zdefiniowały w samej umowie.

Strony nie zawarły w treści tej umowy kwestii prawa pracownika do odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej. Powstaje więc pytanie o skutki prawne braku takiej regulacji. W trafnym postanowieniu z dnia 6 września 2018 r. (II PK 227/17) Sąd Najwyższy orzekł następująco: umowa o zakazie konkurencji okresowo obowiązującym po ustaniu stosunku pracy, która w zasadzie i w istocie rzeczy wyklucza lub co najmniej w istotny sposób może ograniczać podejmowanie dalszego zatrudnienia lub wykonywanie innej działalności o uzgodnionych cechach konkurencyjnych, bo jest obwarowana rygiorem możliwości dochodzenia przez pracodawcę wyrównania szkody wskutek naruszenia przez pracownika umówionego zakazu konkurencji według zasad określonych w art. 101<sup>2</sup> § 1 KP w związku z art. 101<sup>1</sup> § 2 KP, tym bardziej wymaga rekompensaty ze strony pracodawcy. Zawarcie takiej umowy wyraża bowiem zobowiązanie wzajemne, w którym pracodawca zobowiązuje się do zapłaty odszkodowania za ochronę swoich „konkurencyjnych” interesów lub pozycji rynkowej, a w zamian za to pracownik ogranicza swoje możliwości zarobkowania po ustaniu stosunku pracy za uzgodnionym odszkodowaniem. Powyższe prowadzi do kwalifikowania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jako autonomicznej klauzuli prawa pracy, w której w interesie pracodawcy ograniczona zostaje zasada wolności pracy pracownika po rozwiązaniu stosunku pracy (art. 10 § 1 KP) w zamian za należne mu umówione lub gwarancyjne odszkodowanie. Oznacza to, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w której strony nie określiły odszkodowania należnego pracownikowi za okresowe powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej jest wprawdzie sprzeczna z treścią art. 101<sup>2</sup> § 1 KP, lecz nie powoduje to jej nieważności. W tej koncepcji nieskuteczny jest jedynie brak owej odpłatności, który - zgodnie z art. 18 § 2 KP - zostaje automatycznie zastąpiony przez gwarantowane pracownikowi w art. 101<sup>2</sup> § 3 KP minimum odszkodowawcze w wysokości 25 % jego wcześniejszego wynagrodzenia.

Sąd w pełni akceptuje powyższy pogląd. W rezultacie uznaje umowę o zakazie konkurencji z dnia 12 grudnia 2016 r. za ważną, z tym tylko, że pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości 25% wynagrodzenia za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej.

Natomiast Sąd po przeprowadzeniu postępowania dowodowego stwierdził, że powód po ustaniu zatrudnienia w pozwanej spółce podjął działalność konkurencyjną – na podstawie umowy o pracę zawartej kolejno z dwoma podmiotami konkurencyjnymi wobec pozwanej spółki i tym samym nie nabył prawa do odszkodowania.

Naruszenie przez byłego pracownika umowy o zakazie konkurencji upoważnia natomiast pracodawcę do wstrzymania wypłaty dalszych rat odszkodowania od daty powzięcia wiadomości o tym fakcie, a jeżeli płacił raty w czasie naruszenia tego zakazu przez byłego pracownika – do dochodzenia ich zwrotu na podstawie przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu (por. Komentarz do art. 101(2) k.p. Kazimierza Jaśkowskiego).

Umowa o pracę łącząca strony ustała w dniu 24 maja 2018 r. Natomiast już dnia 28 maja 2018 r. powód podjął pracę na stanowisku programisty w Business (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.. Jego głównym zadaniem było rozwijanie oprogramowania stworzonego przez Business (...) na potrzeby przedsiębiorstwa (...), zajmującego się produkcją szyb. Zatem nowa praca była świadczona na tożsamym stanowisku (programisty) w podmiocie zajmującym się działalnością w tej samej branży – tworzenia, sprzedaży i obsługi oprogramowania przeznaczonego do zarządzania przedsiębiorstwem. Jak przekonująco zeznał przesłuchany za stronę pozwaną T. P., spółka (...) była w bazie danych potencjalnych klientów pozwanej, która wysyłała do niej zapytania ofertowe. Nawet jednak gdyby pozwana nie wysyłała zapytań do tego samego klienta, to działalność spółki Business (...) należałoby uznać za konkurencyjną, skoro ofertę swojego oprogramowania kieruje do przedsiębiorców, a więc działa w tym samym segmencie, co pozwana. Nie zmienia postaci rzeczy, że nowy pracodawca powoda miał swoją siedzibę w K.. Na rynku usług informatycznych, a szczególnie oprogramowania, regionalizacja przestaje mieć znaczenie, a przedsiębiorcy z tego samego sektora, są w stanie docierać do klientów z całego kraju, szczególnie poprzez Internet. Trudno bowiem uznać, że przedsiębiorcy poszukujący oprogramowania do zarządzania swoim przedsiębiorstwem, poszukują z pominięciem tego najbogatszego i najłatwiej dostępnego źródła informacji i ofert.

Kodeks pracy oraz inne ustawy dotyczące problematyki konkurencji nie zawierają legalnej definicji pojęcia "działalność konkurencyjna". Jedynie zbliżone pojęcie, jakim jest "konkurent", zostało uregulowane w ustawie z 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 369). Artykuł 4 tej ustawy, zawierający słowniczek pojęć, stanowi w pkt 11, iż konkurentami są przedsiębiorcy, którzy wprowadzają lub mogą wprowadzać albo nabywają lub mogą nabywać, w tym samym czasie, towar na rynku właściwym. Jak więc widać, definicja ta tylko pośrednio może być wykorzystana w rozważaniach dotyczących zakazu konkurencji w stosunku do pracowników. Dlatego też istotną rolę w tym temacie odgrywa doktryna. I tak, jak słusznie wskazuje W. M. (Zakaz konkurencji, s. 55), działalność konkurencyjna wobec kogoś to taka, która pozostaje w jakimś określonym stosunku do działalności prowadzonej przez niego. O tym wzajemnym stosunku decyduje zatem porównanie, ocena dokonywana przy pomocy określonych, sprawdzalnych kryteriów, do których autor zalicza m.in. rodzaj działalności gospodarczej, z uwzględnieniem podziału gałęziowego i terytorialnego, stosowane środki techniczne, reklamy, podobieństwo nazwy firmy czy oznaczania towarów. Za działalność konkurencyjną należy uznać wszelką działalność, która obiektywnie mogłaby negatywnie oddziaływać na interesy prowadzone przez pracodawcę. Nie ma tutaj znaczenia, czy chodzi o działalność podstawową, czy uboczną, faktycznie wykonywaną czy możliwą do wykonania, samodzielną (niepodporządkowane stosunki umowne) czy niesamodzielną (podporządkowane stosunki umowne), odpłatną czy nieodpłatną, bezpośrednią (bezpośredni stosunek umowny) czy pośrednią (pośredni stosunek umowny, np. zastępcy lub pomocnicy albo tzw. faktyczne i bezumowne wykonywanie działalności), wykonywaną na określonym obszarze czy na całym świecie (szerzej S.W. C., Umowa o zakazie konkurencji, s. 164). Podobne stanowisko zajmuje Sąd Apelacyjny w Poznaniu, który w postanowieniu z 18.2.1993 r. (I ACr 21/93, PS 1994, Nr 4, s. 29) wskazał, że pomiędzy przedsiębiorcami zachodzi stosunek konkurencji, gdy na tym samym terytorium oferują takie same lub substytucyjne dobra lub usługi, dążąc do zawarcia możliwie największej liczby umów na korzystnych dla siebie warunkach. Jak więc widać, zakres tego zakazu może być bardzo szeroki i powinien być, w celu uniknięcia wątpliwości, określony w umowie, przy zachowaniu zasady niedyskryminacji pracownika. Za zajmowanie się interesami konkurencyjnymi uważa się działanie podejmowane w celach zarobkowych lub udział w przedsięwzięciach lub transakcjach handlowych, których skutki odnoszą się (lub potencjalnie mogą się odnieść), chociażby częściowo, do tego samego kręgu odbiorców (wyr. SA w Białymstoku z 5.9.2012 r., III APA 10/12, L.).

Z całą pewnością spółka oferująca oprogramowanie dla przedsiębiorców z biurem w K. będzie stanowiła konkurencję dla spółki ze S. zajmującej się dokładnie takim samym przedmiotem działalności. Natomiast to, czy taki podmiot działa w oparciu o platformę M. D. N., czy własny szkielet oprogramowania jest bez znaczenia. To nie stosowana technologia decyduje o konkurencyjności, ale potencjalnie wspólny rynek odbiorców towarów i usług. A w tym wypadku – ten potencjalny krąg odbiorców był wspólny.

To samo dotyczy kolejnego pracodawcy powoda – spółki (...). Tu znów powód zajął stanowisko programisty, co już samo w sobie wskazuje, że pracodawca zajmuje się programowaniem. Z ujawnionej w tym postępowaniu

strony internetowej spółki wynika, że określa siebie mianem „polskiego lidera IT”, czyli oprogramowania. Oferuje oprogramowanie dla branży energetyki, gazownictwa, przemysłu, medycyny, a także outsourcing i zarządzanie informacją. Jest to niewątpliwie także ten sam rodzaj działalności, co pozwanej, skierowany do tego samego grona odbiorców – przedsiębiorców poszukujących polskiego programowania służącego do zarządzania przedsiębiorstwem.

Nie bez znaczenia pozostaje, że w umowie o zakazie konkurencji przewidziano obowiązek pracownika niezwłocznego informowania pracodawcy o podjęciu dodatkowej działalności oraz zatrudnienia i ich charakterze. Gdyby powód zadośćuczynił swojemu obowiązkowi, to mógłby poznać zdanie dotychczasowego pracodawcy na temat konkurencyjności podmiotu, u którego się zatrudnił. Nie uczynił tego, a skutki prawne tego zaniechania obciążają jego samego.

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie dokumentów, których prawdziwości i rzetelności strony nie kwestionowały. Nie budziły one też wątpliwości Sądu. Drugim źródłem poznania były zeznania obu stron, które wzajemnie się nie wykluczały.

W konsekwencji żądanie pozwu oddalono.

## ZARZĄDZENIE

1.(...)

2. (...)

3. (...)

22.10.2019r.