

Sygn. akt VI P 618/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 kwietnia 2014 roku.

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Marta Kiszowara

Protokolant: Anna Wieremiejuk

po rozpoznaniu w dniu 07 kwietnia 2014 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa T. Ł.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w O..

o odszkodowanie

I. Powództwo oddala

II. Odstępuje od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego

Sygn. akt VI P 618/13

UZASADNIENIE

Powód T. Ł. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w O. wniósł o zasądzenie na swoją rzecz kwoty 30.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania służącego z łączącej strony umowy o zakazie konkurencji. Nadto wniósł o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że w dniu 30.12.2009 r. zawarł z pozwaną „umowę o przestrzeganiu klauzuli poufności”, która w istocie była umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zdaniem powoda przedmiotowa umowa zobowiązywała go do niepodejmowania działalności konkurencyjnej przez okres 5 lat po ustaniu stosunku pracy. Zaznaczył, iż wywiązał się z powyższego zobowiązania, przez co pracodawca winien jest wypłacić mu z tego tytułu stosowne odszkodowanie. Podniósł przy tym, iż nie zastrzeżenie w treści umowy prawa pracownika do odszkodowania, o którym mowa w art. 101² k.p., nie wyłącza jego uprawnienia z tego tytułu (k. 2-7).

Pozwany (...) S.A. w O. wniósł o oddalenie powództwa w całości, oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podniósł, iż umowa, z której powód wywodzi swoje roszczenie jest dozwoloną przez prawo i powszechnie stosowaną umową o poufności. Podstawę do jej zawarcia stanowi art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, stosowany w zw. z art. 101² k.p. Zdaniem pozwanego umowa ta, w przeciwieństwie do umowy o zakazie konkurencji nie rodzi skutków prawnych w postaci prawa pracownika do odszkodowania. Nadto zaznaczył, iż zawarcie umowy o poufności na okres 5 lat od ustania stosunku pracy było zgodne z polityką firmy w zakresie ochrony tajemnicy jej przedsiębiorstwa (k. 45-51).

Sąd Rejonowy ustalił i zważył, co następuje:

Bezsporne jest, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce począwszy od 30.06.2005 r. na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony. W trakcie zatrudnienia powód zajmował różne stanowiska pracy: w okresie od 30.06.2005 r. do 15.04.2008 r. operatora maszyn poligraficznych (k. 14-16); w okresie 15.04.2008 r. do 30.12.2009 r. technologa ds. sleeve (k. 17), oraz w okresie 30.12.2009 r., aż do momentu rozwiązania stosunku pracy na stanowisku technologa (k. 18).

Bezsporne pozostaje również, że powód w dniu 30.12.2009 r., obok umowy o pracę, zawarł z pozwaną Spółką (...) o przestrzeganiu klauzuli poufności” (k. 35-38). W § 4 ust. 1 w/w umowy wskazano, iż pracownik (powód) zobowiązuje się do nie ujawniania wobec osób trzecich, w tym w szczególności wobec przedsiębiorców prowadzących działalność tożsamą lub zbliżoną do działalności Spółki lub osób fizycznych powiązanych w jakikolwiek sposób z takimi przedsiębiorcami, w jakiejkolwiek formie, informacji poufnych, określonych w § 3 umowy. W § 3 zdefiniowano, iż przez informację poufną należy rozumieć wszystkie informacje dotyczące Spółki nie wyjawione do wiadomości publicznej lub wobec osób trzecich, w szczególności: informacje techniczne (...), informacje technologiczne (...)informacje produkcyjne (...), oraz informacje organizacyjne (...). W § 4 ust. 2 przewidziano, w jakich sytuacjach dochodzi do naruszenia przez pracownika klauzuli poufności, natomiast w § 5 umowy określono czas obowiązywania klauzuli poufności, tj. przez okres 5 lat po ustaniu stosunku pracy.

Poza sporem znajduje się fakt wypowiedzenia powodowi umowy o pracę przez pozwanego w dniu 22.10.2010 r. ze skutkiem na dzień 06.11.2010 r. (k.13).

Od dnia 20.12.2010 r. powód pozostaje zatrudniony w (...) Sp. z o. o. w B., na stanowisku referenta ds. zaopatrzenia (k. 20-23). Przedmiotem działalności Spółki jest produkcja i obrót implantami do ortopedii i traumatologii. Nadto powód rozpoczął wykonywanie jednoosobowej działalności gospodarczej pod firmą (...). Przedmiotem działalności była internetowa sprzedaż części elektrycznych. Z dniem 01.07.2013 r. powód zawiesił prowadzenie w/w działalności (k. 8).

Powód pismem z dnia 01.10.2013 r. zwrócił się do pozwanego z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku przestrzegania klauzuli poufności określonej w umowie z dnia 30.12.2009 r. (k. 24). Wskazał, iż „wnosi o zwolnienie go z obowiązku nie ujawniania informacji poufnych w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy na stanowisku technologa ds. etykiet typu shrink sleeve”. Powyższy wniosek pozostał bez odpowiedzi ze strony pozwanego.

Zasadniczą zatem kwestią dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu i oceny zasadności żądania powoda było ustalenie, czy strony faktycznie wiązała umowa o zakazie konkurencji, a przez to czy powodowi należne jest odszkodowanie we wskazanej pozwem wysokości. Strony reprezentowały odmienne stanowiska w kwestii rodzaju umowy, jaką zawarły w dniu 30.12.2009 r. Powód utrzymywał, iż mimo odmiennej nazwy, w istocie jest to umowa o zakazie konkurencji, podczas, gdy pozwany podnosił, iż strony wiąże umowa o poufności.

Zgodnie z 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). W myśl 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. Stosownie do § 2 tego artykułu 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. Natomiast zgodnie z § 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. W razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Z powyższego wynika zatem, że treścią umowy jest 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. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ma charakter wzajemny, a obowiązek wypłaty odszkodowania aktualizuje się w chwili, gdy pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji nie istnieje już stosunek pracy.

W odniesieniu do powyższego pozwany nie kwestionował, iż umowa o zakazie konkurencji tworzy po stronie pracodawcy obowiązek wypłaty pracownikowi stosownego odszkodowania. Podnosił jednak, iż roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania z art. 101² k.p. jest bezzasadne, z uwagi na okoliczność, iż strony nie wiązała umowa o zakazie konkurencji, lecz umowa o przestrzeganiu klauzuli poufności, która ma zgoła odmienne skutki prawne i nie tworzy po stronie pracodawcy obowiązku wypłaty pracownikowi odszkodowania. Wskazał, iż podstawę prawną do zawarcia umowy z dnia 30.12.2009 r. stanowiły art. 11 ustawy z dnia z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2003 Nr 153 poz.1503 j.t.), stosowany w zw. z art. 101² k.p.

Sąd w pełni podzielił wyrażone wyżej stanowisko pozwanego.

Na wstępie należy zaznaczyć, iż klauzula poufności nie jest pojęciem tożsamym z zakazem konkurencji. Ustawowym lub umownym obowiązkiem zachowania poufności objęte mogą zostać wyłącznie informacje dotyczące tajemnicy pracodawcy, wyodrębnionej na podstawie art. 100 § 2 pkt 5 k.p. Z zakazem konkurencji związany jest natomiast zakaz podjęcia przez pracownika działalności konkurencyjnej (bądź to w drodze samodzielnego prowadzenia takiej działalności, bądź świadczenia pracy u podmiotów konkurencyjnych).

Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. pracownik jest obowiązany m.in. do (...) zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

W art. 11 ust. 1 w/w ustawy zdefiniowano natomiast, iż czynem nieuczciwej konkurencji jest przekazanie, ujawnienie lub wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa albo ich nabycie od osoby nieuprawnionej, jeżeli zagraża lub narusza interes przedsiębiorcy. Przepis ust. 1 stosuje się również do osoby, która świadczyła pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego - przez okres trzech lat od jego ustania, chyba że umowa stanowi inaczej albo ustał stan tajemnicy (ust. 2). Natomiast w ust. 4 wskazano, iż przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności.

Jedną z metod chronienia tajemnicy przedsiębiorstwa, niezależnie od ochrony na podstawie art. 11 u.z.n.k., jest zawarcie stosownych umów w przedmiocie poufności. Ze względu na zasadę swobody umów zainteresowane podmioty mogą samodzielnie ukształtować pryncypia odpowiedzialności za naruszenie informacji poufnych. Zawarcie umów w przedmiocie poufności pozwala stronom przykładowo na: a) zapewnienie ochrony informacji w sposób silniejszy, niż to wynika z ochrony deliktowej; b) przedłużenie czasu ochrony informacji (w rozpoznawanej sprawie do 5 lat); c) modyfikację zasad odpowiedzialności z tytułu ujawnienia informacji; d) ułatwienie dochodzenia roszczeń przez uprawnionego (np. poprzez zastosowanie kary umownej). Umowa o zachowanie poufności (umowa o poufność) jest umową nienazwaną, której celem jest nałożenie na dłużnika zakazu ujawniania informacji osobom trzecim i wykorzystywania ich we własnej działalności dłużnika (aspekt negatywny) oraz nałożenie na dłużnika obowiązku zabezpieczenia informacji, tak aby nie miały do nich dostępu osoby trzecie (aspekt pozytywny) (komentarz do art. 11 u.z.n.k. autor: Arkadiusz Michalak, stan prawny: 01.09.2010 r., pkt 35 i 36)

Jak zauważył Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 26 stycznia 2005 r., II PK 193/04, OSNP 2005, nr 24, poz. 392 „Porozumienie, w którym strony powtarzają zakaz rozpowszechniania tajemnicy przedsiębiorstwa określony w art. 11 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, bez ustalenia dla pracownika odszkodowania z tego tytułu, nie jest umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.)” (zob. też: J. S., Odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jako forma rekompensaty za ograniczenie wolności pracy, S. P.. PiPSP. 2003, nr 1, poz. 199).

Analizując treść umowy o przestrzeganiu klauzuli poufności z dnia 30.12.2009 r. Sąd doszedł do przekonania, iż nie stanowi ona zakazu konkurencji w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Literalne brzmienie poszczególnych paragrafów umowy pozwala stwierdzić, iż pracodawca nie ograniczył powoda w podejmowaniu działalności gospodarczej, czy też zatrudnienia w przedsiębiorstwach konkurencyjnych. Zakaz zawarty w umowie odnosi się bowiem wyłącznie do rozpowszechniania kluczowych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Strony w § 3 umowy zaznaczyły jedynie, iż naruszenie klauzuli poufności będzie się wiązało z przekazywaniem, czy też wykorzystywaniem przez powoda w sposób bezpośredni oraz pośredni informacji poufnych Spółki w ramach własnej działalności, jak również w związku ze świadczeniem pracy na rzecz osób trzecich. Za taką wykładnią przemawia porównanie jej treści z art. 11 ustawy. W szczególności zważyć należy, iż umowa posługuje się terminologią praktycznie tożsamą z powołanym przepisem, albowiem jako informacje poufne, stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa zdefiniowano: informacje techniczne i technologiczne (§ 3 ust. 1a) i b) umowy- k. 36). Informacje produkcyjne i organizacyjne (§ 3 ust. 1c) i d) umowy) można zdaniem Sądu zakwalifikować, jako "inne informacje posiadające wartość gospodarczą" w rozumieniu jej art. 11 ust. 4). Zakaz umowny miał obowiązywać co prawda przez okres 5 lat od dnia ustania zatrudnienia, a nie jak to przewiduje art. 11 ust. 2 w/w ustawy przez okres 3 lat, jednak ustawa dopuszcza w tym zakresie modyfikacje umowne.

Dochodząc do powyższych konkluzji Sąd miał również na uwadze zaznania świadka J. T..

Świadek zeznał, iż pozwana Spółka poprzez zawierane z pracownikami umowy o poufności nie zakazuje im podejmowania zatrudnienia w konkurencyjnych firmach. Świadek podkreślił, iż pozwana Spółka w swoim rozwoju bazuje na innowacyjności i stosuje zarówno w rozwiązaniach końcowych, jak i w procesach produkcji własne rozwiązania. Wskazał, iż celem zawierania w/w umów jest zachowanie poufności rozwiązań technologicznych i produkcyjnych stosowanych w Spółce. Pracownik jest zobowiązany do tego, aby nie wynosić na zewnątrz i nie przekazywać innym podmiotom określonych w umowie informacji poufnych. Może przy tym korzystać ze zdobytego w Spółce doświadczenia zawodowego w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej, jak również w firmach konkurencyjnych (k.86 v.- 88).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka uznając je za spójne i rzetelne. Z zeznań świadka jasno wynika, iż celem pracodawcy nie było zawieranie z powodem umowy o zakazie konkurencji, a jedynie umowy o przestrzeganiu klauzuli poufności. Intencją pracodawcy było, aby osoby mające dostęp do informacji poufnych nie wykorzystywały ich we własnym zakresie, jak również nie dzieliły się nimi z podmiotami konkurencyjnymi w ramach nowego zatrudnienia.

Również zeznający w charakterze strony pozwanej B. W. wskazał, iż nie było przeszkód, aby powód po odejściu z pracy kontynuował zatrudnienie w innej, konkurencyjnej firmie, wykorzystując zdobyte w pozwanej Spółce doświadczenie zawodowe. Zdaniem świadka umowa o przestrzeganiu klauzuli poufności zawarta z powodem nie jest w żadnym wypadku umową o zakazie konkurencji. Intencją pracodawcy była ochrona danych poufnych, a nie zakaz pracy w konkurencyjnych firmach (k. 89 v.-91).

Na zakończenie rozważań należy odnieść się do podnoszonej przez powoda okoliczności związanej z sytuacją, jaka spotkała byłą pracownicę pozwanej Spółki (...). Bezsporne pozostaje, że pracownica ta, po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym, rozpoczęła pracę u jednego z jego dostawców. Powód zeznał, iż J. M. i pozwanego również łączyła umowa o klauzuli poufności. Podkreślił, iż po rozpoczęciu nowej pracy dostała ona od pozwanego dożywotni zakaz wstępu na teren firmy. Zdaniem powoda zachowanie pozwanego wobec w/w spowodowało, że miał obawy co do reakcji byłego pracodawcy w przypadku rozpoczęcia przez niego pracy w konkurencyjnej firmie (k. 89). Odnosząc się do powyższego

Sąd zważa, iż reakcja pozwanego wobec byłej pracownicy mimo, iż miała negatywny oddźwięk, nie spowodowała uruchomienia negatywnych sankcji określonych w umowie o przestrzeganiu klauzuli poufności. Tym samym pozwany nie wiązał faktu podjęcia przez J. M. pracy w konkurencyjnej firmie z naruszeniem klauzuli poufności określonej w umowie, uznając przez to opisane wyżej zachowanie byłego pracownika za dopuszczalne.

Podsumowując, w ocenie Sądu łącząca strony umowa o przestrzeganiu klauzuli poufności z dnia 30.12.2009 r., wbrew twierdzeniom powoda, nie była umową o zakazie konkurencji, przez co nie dawała podstawy do zasądzenia na jego rzecz odszkodowania przewidzianego w art. 101² § 3 k.p.

Stąd, powództwo podlegało w całości oddaleniu (pkt I wyroku).

Orzekając o kosztach (pkt II wyroku) Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej w oparciu art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może nie obciążać strony w ogóle kosztami. W niniejszej sprawie okolicznością szczególnie uzasadniającą decyzję Sądu jest trudność zagadnienia prawnego związanego z odróżnieniem klauzuli poufności od zakazu konkurencji, przez co wątpliwości powoda, co do rodzaju łączącej go z pozwanym umowy należało uznać za uzasadnione. Zważyć przy tym należy, że sposób skorzystania z art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym Sądu i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępnie, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążania kosztami procesu strony przegrywającej spór (postanowienie Sądu Najwyższego z 17.11.2010 r., sygn. II PZ 38/10, LEX nr 687034).