

Sygn. akt VIII *Pa* 190/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 kwietnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSO Joanna Smycz
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 21 kwietnia 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa Hoteli (...) Spółki Akcyjnej w Z.

przeciwko M. C. (C.)

o zapłatę

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 3 czerwca 2015 r. **sygn. akt** IV P 158/13

1) oddała apelację;

2) zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 450 zł (czteryście pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Joanna Smycz

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 190/15

UZASADNIENIE

Powódka Hotele (...) Spółka Akcyjna w Z. pozwem skierowanym przeciwko M. C., domagała się zapłaty kwoty 6.708,38 zł wraz ustawowymi odsetkami od dnia 18 września 2012r..

W uzasadnieniu zostało wskazane, że powódka prowadzi działalność gospodarczą w zakresie branży hotelarskiej oraz, że zatrudniła pozwanego na podstawie umowy na czas określony na stanowisku H. A. Manager. Od dnia 1 stycznia

2012r. powierzyła mu stanowisko Dyrektora Sprzedaży, natomiast w dniu 17 maja 2011r. zawarła z nim umowę o zakazie konkurencji, w której pozwany zobowiązał się do powstrzymania od wszelkich czynności konkurencyjnych (faktycznych i prawnych) naruszających interes pracodawcy przez sześć miesięcy po ustaniu stosunku pracy. W umowie tej szeroko określono katalog czynności uznawanych za konkurencyjne wskazując, że chodzi o zawieranie umów o pracę, zlecenia, o dzieło, agencyjnych, pośrednictwa lub wszelkich innych umów cywilnoprawnych z jakimikolwiek osobami trzecimi, których przedmiot wykonywanej działalności jest taki sam jak przedmiot działalności gospodarczej prowadzonej przez powoda. Za działalność konkurencyjną uznano także uczestnictwo w przedsięwzięciach lub podmiotach konkurencyjnych dla powoda w szczególności jako współnik, członek organów oraz przez wnoszenie wkładów, nabywanie lub obejmowanie udziałów lub akcji z wyjątkiem nabywania lub obejmowania w celu lokaty kapitału akcji oferowanych w publicznym obrocie papierami wartościowymi. Przy podpisywaniu tej umowy pracodawca zgodnie z Regulaminem był reprezentowany przez Prezesa Zarządu. W zamian za przestrzeganie klauzuli zobowiązała się wypłacić pozwanemu odszkodowanie w wysokości 25% jego miesięcznego wynagrodzenia. Na przełomie lipca i sierpnia 2012r. kiedy pozwanego obowiązywał zakaz konkurencji uzyskała informację, że pełni on funkcję dyrektora Hotelu w obiekcie (...) w K. ponadto omyłkowo otrzymała e-mail kierowanego do pozwanego z firmy (...), z którego treści wynikało, że dotyczy zakończonego etapu wdrażania w (...) systemu komputerowego do dystrybucji cen internetowych w branży hotelarskiej, który to system pozwany wdrażał także u powódki. Powódka uzyskała też informację, że firma będąca właścicielem (...) prowadzi działalność konkurencyjną dla niej dlatego dnia 5 września 2012r. skierowała do pozwanego wezwanie do zapłaty wypłaconej mu dotychczas kwoty odszkodowania. Pozwany odmówił.

W dniu 19 listopada 2012r. Sąd Rejonowy w Z. wydał w sprawie nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym uwzględniając w całości żądanie pozwu.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty, pozwany wniósł o oddalenie powództwa zaprzeczając, by pomiędzy nim, a powódką doszło do zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy i wskazał, że z załączonej do pozwu umowy wynika, że pracodawca był przy tej czynności reprezentowany przez dwóch członków zarządu działających łącznie Dyrektora Generalnego – Prezesa Zarządu R. B. i Dyrektora Handlowego Członka Zarządu – A. K. jednakże podpis pod umową złożył jedynie Prezes Zarządu R. B.. Według pozwanego należy odróżnić sytuację w której dochodzi do dokonania czynności prawnej przez osobę, która bezpodstawnie przypisuje sobie prawo do samodzielnego reprezentowania osoby prawnej (przedstawicie rzekomy art. 39 k.c.) od sytuacji, w której z treści czynności prawnej wynika, że jest ona wykonywana przez dwie osoby uprawnione do reprezentacji łącznej lecz pod dokumentem brakuje podpisu jednego z przedstawicieli o ile w pierwszym przypadku umowa jest nieważna o tyle w drugim umowę należy uznać za niezawartą. Pozwany zaprzeczył twierdzeniom powódki jakoby to z regulaminu pracy wynikało dla Prezesa zarządu umocowanie do jednoosobowej reprezentacji pracodawcy. Z ostrożności procesowej na wypadek uznania przez Sąd, że umowa o zakazie konkurencji wiązała strony pozwany podniósł aby przyjąć, iż wynikający z umowy zakaz konkurencji ustał w związku z uchybieniem przez pracodawcę obowiązkowi zapłaty odszkodowania związanego z zakazem konkurencji. Jego zdaniem nie sposób przyjąć, że na pracodawcy spoczywał obowiązek odszkodowania jedynie za pełne miesiące kalendarzowe okresu objętego zakazem konkurencji, gdyż strony umowy o zakazie konkurencji nie mogą przyjąć, że pracownik otrzyma odszkodowanie tylko za część okresu w którym ma obowiązek powstrzymywania się od działań konkurencyjnych, pozbawiałoby to pracownika odszkodowania za pozostały nieujęty w pełnych miesiącach okres powstrzymywania się od działań konkurencyjnych tego rodzaju postanowienia należy uznać za nieważne i zastąpić ogólną kodeksową zasadą zapłaty odszkodowania za cały okres objęty zakazem konkurencji. Ponadto pozwany zaprzeczył, by otrzymał odszkodowanie w terminach i w wysokości określonej przepisami prawa i postanowieniami umowy. Podniósł, że zakres zakazu konkurencji nie powinien kolidować z celem umowy jakim jest ochrona realnie istniejącego interesu pracodawcy według pozwanego trudno by było uznać za dopuszczalne takie określenie zakresu zakazu konkurencji, które prowadziłyby do objęcia pracownika zakazem pracy w rejonach nie stanowiących terytorialnie lub przedmiotowo rynku, na którym pracodawca konkuruje z innymi podmiotami gospodarczymi. W ocenie pozwanego rynek, na którym oferowane są usługi pod opisaną w pozwie nazwą (...) w żadnym w tym w szczególności w terytorialnym zakresie nie pokrywa się z rynkiem, na którym

działa strona powodowa. Usługi (...) nie stanowią tylko istotnego ale w ogóle żadnego zagrożenia interesów dla strony powodowej.

Wyrokiem z dnia 3 czerwca 2015r. Sąd Rejonowy w Z. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 6.708,38 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 18 września 2012r.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że M. C. został zatrudniony w Hotele (...) Spółka Akcyjna w Z., na podstawie umowy na czas określony od dnia 17 maja 2011r. do dnia 16 maja 2013r. Pozwany pracował na stanowisku H. A. Manager, z wynagrodzeniem brutto kwocie 4.210 zł. W dniu 30 grudnia 2011r. podpisano aneks do umowy o pracę zmieniający stanowisko pozwanego na Dyrektora Sprzedaży od dnia 01 stycznia 2012r.

Hotele (...) Spółka Akcyjna w Z. są właścicielem czternastu hoteli (w okresie zatrudnienia pozwanego było to 8 hoteli), które są usytuowane w różnych miastach (...), między innymi we W., w K., w Z.: w U., w G., w S. Ś. w C.. Hotele oferują pełną obsługę gastronomiczną, dysponują salami konferencyjnymi i Business C., posiadają zaplecze rekreacyjne i odnowę biologiczną. Hotel w U. nastawiony jest na klientów indywidualnych wypoczynkowych. Dwa hotele typu butikowego usytuowane w G. i K. nastawione są na klientów biznesowych oczekujących wyższego standardu.

Park Hotel (...) w K. jak i pozostałe hotele typu P. mają charakter biznesowo – konferencyjny. Świadczą usługi głównie noclegowe dla klientów biznesowych, zaś klienci konferencyjni korzystali z sal konferencyjnych i cateringu czasami z noclegów.

Pozyskiwaniem klientów u powódki zajmowały się lokalny dział sprzedaży (wewnątrz konkretnego hotelu) centralny dział sprzedaży i sprzedaż dodatkowa poprzez internet. Sprzedaż usług spółki poprzez internet odbywa się głównie poprzez stronę internetową hotelu, jak również poprzez portale zewnętrzne takie jak bloking.com, (...), (...), (...) (...) (...)stay (...). Na wybór hotelu przez klienta duży wpływ ma jego relacja z personelem hotelu istotny wpływ ma również miejsce spotkania biznesowego.

(...) oznacza zapytanie o propozycję w porozumieniu cenowym. Około 20 – 30 % firm, które są klientami powodowej sieci hoteli składa zapytanie w formie (...).

Jako dyrektor ds. sprzedaży pozwany M. C. zajmował się koordynacją pracy menagerów, którzy współpracowali z innymi firmami. Od dyrektorów hoteli otrzymywał co trzy miesiące tzw. „forecast” – czyli prognozę obłożenia i przychodu na podstawie których kształtował analizę cenową sieci. W okresie swojego zatrudnienia u powódki pozwany zajmował się pozyskiwaniem klientów między innymi z okolic K., co więcej udało mu się nawet takiego klienta pozyskać. Z racji zajmowanego stanowiska miał dostęp do kluczowych informacji związanych z działalnością sieci Hotele (...) i odpowiadał za sprzedaż usług całej sieci Hoteli (...). Był odpowiedzialny za podejmowanie decyzji o cenach, noclegach w stosunku do firm korporacyjnych czyli posiadających różne oddziały np. A. czy (...) osobiście spotykał się z klientami. Koordynował proces wdrażania systemu komputerowego firmy (...), który umożliwia szybką dystrybucję (zmianę) cen w branży hotelarskiej. Wdrażania tego systemu zostało zakończone już po odejściu pozwanego. Powódka była pierwszą siecią hoteli, która wdrażała ten system w Polsce. Oprogramowanie to służy do aktualizacji cen i dostępności hotelu w kanałach sprzedaży elektronicznej takich jak booking.com, (...), E.. Podobne zastosowanie mają programy (...), R. T., R. G.

Pozwany będąc dyrektorem ds. sprzedaży u strony powodowej miał dostęp do informacji, które umożliwiały mu przejęcie klientów powódki i przedstawienie im oferty (...).

W dniu 17 maja 2011r. pomiędzy M. C., a powódką reprezentowaną przez Prezesa zarządu zawarta została umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z §1 opisanej umowy pracownik w okresie 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy z pracodawcą (oraz jego następcami prawnymi) zobowiązuje się do powstrzymywania od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pracodawcy. W §2 ustalono, że zakaz konkurencji obowiązuje na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz poza jej granicami. Wskazano również, że przez czynności konkurencyjne strony rozumieją przede wszystkim powstrzymanie się pracownika od: zawierania

umów o pracę, zlecenia, o dzieło, agencyjnych, pośrednictwa lub wszelkich innych umów cywilnoprawnych z jakimikolwiek osobami trzecimi których przedmiot wykonywanej działalności gospodarczej jest taki sam jak przedmiot działalności gospodarczej prowadzonej przez pracodawcę. Wprowadzono zakaz uczestniczenia w przedsięwzięciach lub podmiotach konkurencyjnych dla pracodawcy w szczególności jako wspólnik, lub członek organów oraz przez wnoszenie wkładów, nabywanie lub obejmowanie udziałów lub akcji, z wyjątkiem nabywania lub obejmowania w celu lokaty kapitału akcji oferowanych w publicznym obrocie papierami wartościowymi, brania udziału w tworzeniu podmiotów konkurencyjnych, przekazywania dokumentów lub wzorów dokumentów stosowanych przez pracodawcę o ile nie są to dokumenty lub wzory ogólnie stosowane, lub których wzory zostały opracowane przez organy administracji publicznej, wykorzystywania wszelkich projektów, opracowań i know-how wykorzystywanych lub opracowanych u pracodawcy w trakcie trwania umowy o pracę zawartej z pracownikiem przez pracodawcę. Przez działalność prowadzoną przez pracodawcę rozumie się każdy rodzaj działalności, który pracodawca prowadził w czasie trwania stosunku pracy z pracownikiem niezależnie od tego czy pracodawca zakończył, czy nie zakończył jego prowadzenie w trakcie trwania stosunku pracy z pracownikiem. Przez „podmiot konkurencyjny strony rozumieją

w szczególności jakiegokolwiek przedsiębiorcę niezależnie od jego formy organizacyjno – prawnej, którego przedmiot działalności wykonywanej w kraju lub za granicą jest taki sam jak przedmiot działalności gospodarczej prowadzonej przez pracodawcę. W umowie zawarto postanowienia, w myśl których za każdy miesiąc przestrzegania przez pracownika zakazu konkurencji pracodawca w okresie, w którym mowa w §2 zobowiązuje się do wypłacania pracownikowi 25% miesięcznego wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy. Ustalono, że odszkodowanie wypłacane będzie z dołu do 15 dnia każdego miesiąca kalendarzowego za miesiąc poprzedzający przelewem na rachunek bankowy pracownika. W sytuacji naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy w okresie, o którym mowa w §1 umowy będzie on miał obowiązek zwrotu całości odszkodowania wypłacanego mu na podstawie §3 ust 1 i 2, zapłaty kary umownej w kwocie 45.000 zł, zapłaty odszkodowania na zasadach ogólnych kodeksu cywilnego jeśli szkoda będzie przewyższać karę umowną, o której mowa powyżej.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że zgodnie z §2 pkt 6 obowiązującego u pozwanej Regulaminu Zarządu w stosunkach z pracownikami do dokonywania czynności prawnych i składania oświadczeń woli w imieniu spółki upoważniony jest samodzielnie Prezes zarządu. Regulamin został następnie zatwierdzony Uchwałą Rady Nadzorczej Hoteli (...) S.A. w Z. nr (...)z dnia 10 czerwca 2010r.

W piśmie z dnia 11 kwietnia 2012r. pozwany zwrócił się do Wiceprezesa zarządu powódki z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron proponując jako termin rozwiązania/zakończenia umowy o pracę dzień 4 maja 2012r. jednocześnie zaznaczając, że w braku zgody ze strony powódki na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron wniosek przekształca się w wypowiedzenie umowy o pracę złożony ze strony pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia zgodnego z kodeksem pracy. Wobec braku odpowiedzi powódki stosunek pracy ustał w dniu 28 kwietnia 2012r., wskutek oświadczenia złożonego przez pozwanego, z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

W maju 2012r. pozwany został zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K., w której pracował do sierpnia 2012r. Pozwany formalnie zatrudniony był na stanowisku Kierownika ds. Sprzedaży Akcesoriów Kosmetycznych, jednak faktycznie wykonywał czynności dyrektora (...).

W Krajowym Rejestrze Sądowym Rejestrze Przedsiębiorców ujawniono, że przedmiotem działalności (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K., w której pracował pozwany i która świadczyła usługi w (...) są między innymi hotele i restauracje, hotele i podobne obiekty zakwaterowania, obiekty noclegowe turystyczne i miejsca krótkotrwałego zakwaterowania, restauracje i pozostałe placówki gastronomiczne.

Z tytułu odszkodowania za przestrzeganie zakazu konkurencji powód wypłacił pozwanemu następujące kwoty: 13 czerwca 2013r. 1893,44 zł, 12 lipca 2012r. 1803,47 zł, 16 sierpnia 2013r. 1803,47 zł.

Dnia 24 lipca 2012r. na portalu internetowym Dziennika Polskiego pojawił się artykuł pt. „Samowola na (...) K.”, dotyczący (...). W opisanym artykule w charakterze dyrektora (...) wypowiadał się pozwany. Następnie dnia 20 września 2012r. w serwisie internetowym (...) również pojawił się tekst dotyczący (...), gdzie zacytowano wypowiedź dyrektora obiektu czyli pozwanego.

Powodowa spółka uzyskiwała od swoich klientów (zlokalizowanych między innymi w (...) strefie ekonomicznej) informacje, że pozwany oferował im skorzystanie z apartamentów w (...).

W dniu 23 sierpnia 2012r. powódka omyłkowo otrzymała maila kierowanego do pozwanego przez firmę (...), który dotyczył zakończonego etapu wdrożenia systemu komputerowego tej firmy przez M. C. w (...) w K.. Bezpośrednio po tym zdarzeniu pełnomocnik powódki mecenas P. wykonał telefon na oficjalny numer hotelu (...) i poprosił o rozmowę dyrektorem M. C.. Rozmowa z pozwanym trwała około 5 minut - na pytanie czy pracuje w (...) pozwany odpowiedział, że to jego sprawa oraz, że umowa go nie obowiązuje, gdyż została podpisana tylko przez Prezesa zarządu.

Pismem z dnia 28 sierpnia 2012r. powódka zwróciła się pisemnie do pozwanego o udzielenie jednoznacznej informacji czy w okresie od dnia zatrudnienia w Hotele (...) S.A. tj. 17 maja 2011r. do dnia otrzymania pisma podejmował w jakiegokolwiek formie współpracę z (...) ul. (...), (...)-(...) K.. Powódka zwróciła się o określenie w jakim okresie pozwany współpracował z w/w podmiotem oraz jaki był/jest szczegółowy zakres współpracy.

W dniu 5 września 2012r. pełnomocnik powódki wezwał pisemnie pozwanego do zwrotu wypłaconego już odszkodowania w kwocie 6.708,38zł.

Pismem z dnia 11 września 2012r. pozwany odmówił zwrotu odszkodowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że (...) łączy w sobie funkcje obiektu noclegowego, restauracji oraz centrum konferencyjnego i artystycznego. Świadczy usługi z zakresu wynajmu powierzchni sal konferencyjnych, apartamentów i gastronomii. Uprawnienia hotelu uzyskał w lipcu 2014r. Zarówno P. Hotel (...) jak i (...) są hotelami czterogwiazdkowymi, usytuowane są w zabytkowych kamienicach, gdzie zachowano oryginalne elementy architektoniczne, które połączono z nowoczesnymi rozwiązaniami i nowoczesnym designem. Oba hotele posiadają: butikowe pokoje, w ilości nie mniej niż 50, restaurację serwującą dania kuchni polskiej i międzynarodowej, winiarnie, sale konferencyjne przeznaczone do realizacji szkoleń i spotkań biznesowych. Ponadto hotele znajdują się w odległości około 40 minut drogi od lotniska B..

W branży hotelarskiej wszystkie obiekty hotelowe oddalone od siebie o około 200 km traktowane są jak konkurencyjne, tym bardziej obiekty o charakterze butikowym, których na terenie Polski nie jest dużo.

Sąd pierwszej instancji uznał, że roszczenie powódki zasługiwało na uwzględnienie.

Wskazano przepisy art. 101¹ § 1 k.p. i art. 101² k.p.

Obowiązek pracownika powstrzymania się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy powstaje w drodze zawarcia odrębnej umowy. Umowa ta stanowi źródło stosunku prawnego powstającego pomiędzy pracownikiem i pracodawcą kształtując jednocześnie jego treść w granicach określonych przez ustawodawcę.

Treść stosunku prawnego powstającego w wyniku zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest kształtowana przez oświadczenia woli stron, przepisy prawa, zasady współżycia społecznego i ustalone zwyczaje. Strony umowy korzystają również w tym przypadku ze swobody umów, która doznaje jednak ograniczeń - zgodnie z art. 353¹ k.c. treść lub cel zobowiązania nie może sprzeciwiać się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

Sąd Rejonowy wskazał, że powódka jest spółką prawa handlowego – spółką akcyjną. W takim podmiocie należy odróżnić reprezentację jako podmiotu prawa handlowego na zewnątrz od stosunków panujących między spółką akcyjną jako pracodawcą, a pracownikiem. W pierwszym przypadku sprawę przesądza art. 373 § 1 k.s.h. stanowiący,

że jeżeli zarząd jest wieloosobowy, sposób reprezentowania spółki określa jej statut. Jeżeli statut nie zawiera żadnych postanowień w tym przedmiocie, do składania oświadczeń w imieniu spółki wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu albo jednego członka zarządu łącznie z prokurentem. Art. 3¹ § 1 k.p., zgodnie, z którym za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba jest przepisem szczególnym do art. 373 § 1 k.s.h. W związku z tym, że w Regulaminie Zarządu zapisano, że w stosunkach z pracownikami do dokonywania czynności prawnych i składania oświadczeń woli w imieniu spółki upoważniony jest samodzielnie Prezes zarządu, który to regulamin został następnie zatwierdzony Uchwałą Rady Nadzorczej Hoteli (...) S.A. w Z. nr(...) z dnia 10 czerwca 2010r. stwierdzono, że podpisanie z pozwanym umowy z zakresu prawa pracy jaką była umowa o zakazie konkurencji z dnia 17 maja 2011r. wyłącznie przez Prezesa Zarządu nie czyniło tej umowy nieważną.

Za niezasadny uznano zarzut zgodnie z którym umowa o zakazie konkurencji nie obowiązywała pozwanego, gdyż pracodawca nie wypłacił mu odszkodowania za 3 dni kwietnia. Zgodnie z § 3 umowy odszkodowanie przysługuje za każdy miesiąc przestrzegania przez pracownika zakazu konkurencji. Natomiast pozwany przez 28 dni miesiąca kwietnia, pozostawał z powodem w stosunku pracy za co otrzymał wynagrodzenie. Strona powodowa, w świetle postanowień umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie miała obowiązku wypłaty pozwanemu odszkodowania za 3 dni miesiąca kwietnia, gdyż nie był to miesiąc przestrzegania przez pozwanego zakazu konkurencji.

Sąd stwierdził, że prawo do wskazania zakresu przedmiotowego, podmiotowego, czasowego, jak i terytorialnego zakazu konkurencji zostało pozostawione stronom tej umowy. Działalnością konkurencyjną stanowi aktywność przejawiana w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym, skierowana do tego samego kręgu odbiorców oraz pokrywająca się, nawet częściowo z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy.

Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego pozwany w okresie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji podjął zatrudnienie w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością prowadzącą hotel (...), która w zakresie swojej działalności podobnie jak powódka ma między innymi „hotele i podobne obiekty zakwaterowania, restauracje i pozostałe placówki gastronomiczne, obiekty noclegowe turystyczne i miejsca krótkotrwałego zakwaterowania, pozostałe zakwaterowanie, restauracje i pozostałe placówki gastronomiczne. W ocenie Sądu nie miał znaczenia fakt, że Hotel (...) w okresie zatrudnienia pozwanego nie miał statusu hotelu, za działalność konkurencyjną należy bowiem uznać wszelką działalność, która w obiektywnym rozumieniu mogłaby negatywnie oddziaływać na interesy prowadzone przez pracodawcę. Zdaniem Sądu (...) był konkurencją dla hoteli butikowych znajdujących się w zasobach powódki. Faktu tego nie zmienia okoliczność, że położony był w K., zakaz konkurencji obowiązywał bowiem na terytorium całej Rzeczypospolitej Polskiej i poza jej granicami. Zakazu tego nie można rozumieć tak, że pozwany nie mógł podjąć pracy tylko w obiektach zlokalizowanych w K., ale mógł to uczynić w innym mieście (K.) gdyż spółka nie konkurowała na rynku (...). Pozwany w okresie zatrudnienia miał dostęp do kluczowych dla powódki informacji np. bazy klientów, z której hipotetycznie mógł pozyskiwać klientów dla nowego pracodawcy. Zdaniem Sądu nie miał znaczenia fakt, że (...) świadczył „usługi noclegowe”, bo bez względu na nazwanie tej działalności chodzi o to samo – zarówno (...) jak i hotele butikowe powódki świadczyły usługi hotelarskie w rozumieniu ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r. o usługach turystycznych (Dz.U. 2014, poz. 196 ze zm.) czyli oferowały krótkotrwały, ogólnodostępny wynajem pokoi, w obrębie swoich obiektów i oferowały usługi z tym związane. Zgodnie z art. 35 ust. 2 powołanej wyżej ustawy usługi hotelarskie mogą być również świadczone w innych niż hotele obiektach pod warunkiem, że spełniają minimalne wymagania, co do wyposażenia, tym samym (...) wynajmował apartamenty między innymi w celach noclegowych także potencjalnym klientom Hoteli (...). Podnoszony przez stronę pozwaną argument, że terytorialnie oba obiekty nie stanowią dla siebie konkurencji nie mógł się ostać. Z zeznań świadków wynikało bowiem, że dla klientów korporacyjnych z uwagi na rozbudowaną sieć połączeń, nie ma większego znaczenia, czy hotel położony jest w K., czy w K.. Istotne są natomiast: relacja z opiekunem, cena, dodatkowa oferta, ewentualne zaplecze. Oba obiekty położone są w blisko lotnisk P. i B., a czas przejazdu z obiektu na lotnisko wynosi od 40 minut do godziny, a obecnie hotele oferują usługi transferowe czyli przewóz z lotniska do hotelu i odwrotnie.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 09 lipca 2014r. sygn. akt I PK 325/13 stwierdził, że do naruszenia zakazu obowiązującego po ustaniu stosunku pracy wystarczające jest podjęcie pracy u przedsiębiorcy będącego konkurentem dotychczasowego pracodawcy, bez względu na to na jakim stanowisku lub w jakim charakterze pracownik jest zatrudniony u nowego pracodawcy.

Bez wątpienia podjęcie przez pozwanego zatrudnienia w (...) sp. z o.o. prowadzącej (...) i wykonywanie przez niego faktycznie czynności dyrektora tego obiektu, zniweczyło cel umowy o zakazie konkurencji jakim była dezaktualizacja posiadanych przez niego informacji o polityce cenowej powódki, wiedzy dotyczącej systemów komputerowych ułatwiających pozyskiwanie klientów oraz znajomości bazy klientów powódki i uniknięcie sytuacji w której mogłoby dojść do ujawnienia lub innego wykorzystania informacji lub wiedzy nabytych w związku z pracą u powódki. Do uznania, że doszło do naruszenia zakazu konkurencji w rozpoznawanej sprawie wystarczyła już sama możliwość naruszenia interesów pracodawcy.

Reasumując powyższe w ocenie Sądu pierwszej instancji uznał, że pozwany bez wątpienia nie przestrzegał postanowień umowy o zakazie konkurencji, a wręcz przeciwnie mając świadomość konkurencyjności (...) oraz powódki podjął decyzję o zmianie pracodawcy.

Orzeczono na mocy art. 405 k.c. w zw. z art. 300 k.p. O odsetkach orzeczono w myśl art. 481 k.c. w zw. z art.300 k.p.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany zarzucając:

1. Naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy:

- art. 227 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. i art. 316 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie ustaleń faktycznych z uwzględnieniem jedynie części materiału dowodowego zaoferowanego Sądowi przez strony do chwili zamknięcia rozprawy, przy jednoczesnym pozostawianiu bez jakiegokolwiek oceny i omówienia niektórych istotnych dla rozstrzygnięcia informacji, wynikających z fragmentów złożonych w sprawie zeznań świadków;

- art. 278 § 1 k.p.c. poprzez niezastosowanie tego przepisu nie poczynienie przez Sąd Rejonowy ustaleń samodzielnych i rozważań w zakresie materii, której zbadanie wymaga wiedzy specjalistycznej.

2. Naruszenie przepisów prawa materialnego art. 101¹ § 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie w konsekwencji błędnego przyjęcia, że strona powodowa wywiązała się z obowiązku zapłaty na rzecz pozwanego odszkodowania, pomimo tego że pozwany w maju 2012r. nie otrzymał odszkodowania związanego zakazem konkurencji obowiązującym w kwietniu 2012r.

Stawiając powyższy zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie albowiem podniesione w niej zarzuty nie są uzasadnione.

W ocenie Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku.

Dokonana przez Sąd pierwszej instancji swobodna ocena dowodów nie narusza reguł zawartych w art. 233 § 1 k.p.c.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne (za wyjątkiem rozważań dotyczących obowiązku zapłaty odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od zakazu konkurencji w miesiącu kwietniu 2012r.) dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne co oznacza, iż zbędnym jest ich

szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998r., I PKN 339/98).

Prawidłowe jest stanowisko Sądu pierwszej instancji, że roszczenie powoda o zwrot wypłaconego pozwanemu odszkodowania z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest zasadne.

Strony zawarły w dniu 17 maja 2011r. umowę o zakazie konkurencji na okres 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy. Umowa nakładała na pozwanego obowiązek powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Sąd Rejonowy zasadnie uznał, że wskazana umowa została zawarta przez reprezentującego pracodawcę Prezesa Zarządu, który stosownie do treści art. 3¹ § 1 k.p., był upoważniony w stosunkach z pracownikami do jednoosobowej reprezentacji Spółki Akcyjnej. Upoważnienie do takiej reprezentacji wynikało z Regulaminu Zarządu - § 2 pkt 5.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że pozwany podjął w maju 2012r. działalność konkurencyjną. Został on wówczas zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. i wykonywał czynności dyrektora (...).

Sąd pierwszej instancji tutaj bardzo szczegółowo wyjaśnił z jakich przyczyn działalność (pracę) wykonywaną przez pozwanego należy uznać za działalność konkurencyjną, której, zgodnie z zapisami łączącej strony umowy o zakazie konkurencji pozwany nie powinien był wykonywać.

Przypomnieć w tym miejscu należy, że P. Hotel (...) jak i (...) są to hotele czterogwiazdkowe, usytuowane w zabytkowych kamienicach, gdzie zachowano oryginalne elementy architektoniczne, które połączono z nowoczesnymi rozwiązaniami i nowoczesnym designem. Hotele te posiadają: butikowe pokoje, w ilości nie mniejszej niż 50, restaurację serwującą dania kuchni polskiej i międzynarodowej, winiarnie, sale konferencyjne przeznaczone do realizacji szkoleń i spotkań biznesowych. Wskazane hotele znajdują się w podobnej odległości około 40 minut drogi od lotniska B. i oferują usługę przewozu z lotniska do hotelu i z powrotem.

Pozwany w trakcie zatrudnienia w Hotele (...) Spółce Akcyjnej zajmował się pozyskiwaniem klientów m.in. z okolic K..

Trudno w związku z tym stwierdzić, że działalność (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. nie stanowiła żadnej konkurencji dla działalności powódki.

Najważniejsze i podstawowe kryterium rozstrzygające o prowadzeniu (lub nieprowadzeniu) działalności konkurencyjnej stanowi przedmiot działalności przedsiębiorstw - przedsiębiorstwa pracodawcy (byłego pracodawcy) oraz przedsiębiorstwa, w którym swoją aktywność zawodową realizuje pracownik po ustaniu stosunku pracy – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2015r., II PK 256/14.

Do stwierdzenia, że doszło do naruszenia zakazu konkurencji wystarczy już zresztą sama realna możliwość naruszenia interesów pracodawcy, nie musi naruszenie tych interesów faktycznie nastąpić.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 listopada 2010r., II PK 108/10 wskazał, że zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie oznacza w ogólności zakazu wykonywania tego samego rodzaju aktywności zawodowej, jak u byłego pracodawcy, związanej z wyuczonym zawodem, a jedynie zakaz wykorzystywania jej w procesie wytworzenia takich dóbr i usług, które stanowią przedmiot działalności tego pracodawcy lub dóbr i usług podobnych (substytucyjnych). W innym natomiast wyroku z dnia 12 września 2008r., I PK 27/08 Sąd Najwyższy stwierdził, że obowiązkiem wynikającym z umowy o zakazie konkurencji (art. 101¹ i art. 101² k.p.) uchybia jedynie taka działalność pracownika, która jest przez niego rzeczywiście prowadzona, adresowana jest do tego samego kręgu odbiorców, choćby częściowo pokrywa się z działalnością pracodawcy i realnie zagraża jego interesom.

Pozwany pracując jako dyrektor (...) taką konkurencyjną działalność właśnie wykonywał.

Sąd pierwszej instancji słusznie oddalił zgłoszony przez stronę pozwaną wniosek o powołanie biegłego z zakresu turystyki i hotelarstwa albowiem okoliczności na jakie miał być dopuszczony taki dowód nie wymagają wiadomości specjalnych.

Zgodnie z zawartą pomiędzy stronami umową o zakazie konkurencji odszkodowanie dla pozwanego miało być płatne w ratach za każdy miesiąc powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej do 15 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedzający. Zatem odszkodowanie za okres od 29 kwietnia 2012r. do 28 maja 2012r. należało wypłacić w miesiącu czerwcu 2012r. do dnia 15 tego miesiąca. Powódka w tym terminie zapłaciła odszkodowanie.

Wskazać w tym miejscu należy, że Sąd drugiej instancji nie podziela tutaj stanowiska Sądu pierwszej instancji, że powódka nie miała obowiązku wypłaty odszkodowania za 3 dni kwietnia, gdyż nie był to miesiąc przestrzegania przez pozwanego zakazu konkurencji.

Umowa o zakazie konkurencji obowiązywała bezpośrednio po zakończeniu stosunku pracy, czyli już od dnia 29 kwietnia 2012r. i dla pracownika, który powstrzymywałby się od działalności konkurencyjnej odszkodowanie za ostatnie dni miesiąca kwietnia 2012r. oraz następnych 28 dni miesiąca maja 2012r. należało wypłacić do dnia 15 czerwca 2012r. – co też pracodawca zrobił.

Niezależnie od powyższego stwierdzić należy, że w związku z tym, iż pozwany już od maja 2012r. rozpoczął działalność konkurencyjną (o czym były pracodawca wówczas jednak nie wiedział), to nie powinien otrzymać jakiegokolwiek odszkodowania z art. 101² § 3 k.p. Odszkodowanie takie jednak wypłacono albowiem pracodawca wówczas nie wiedział o złamaniu przez byłego pracownika zakazu konkurencji.

Reasumując Sąd Rejonowy prawidłowo na mocy art. 405 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zasądził na rzecz strony powodowej zwrot wypłaconego odszkodowania jako świadczenia uzyskanego przez pozwanego bez podstawy prawnej.

Naruszenie przez byłego pracownika umowy o zakazie konkurencji upoważnia byłego pracodawcę (niezależnie od domagania się odszkodowania za naruszenie zakazu konkurencji na podstawie art. 471 k.c.) do wstrzymania wypłaty dalszych rat odszkodowania przewidzianego w (...) § 3 k.p., poczynając od daty powzięcia o tym wiadomości przez pracodawcę, a jeżeli pracodawca wypłacał raty odszkodowania w czasie, gdy doszło już do naruszenia tego zakazu przez byłego pracownika - do żądania ich zwrotu na podstawie przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu (art. 405 i nast. k.c.) – wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2008r., I PK 94/08 i z dnia 6 kwietnia 2011r., II PK 229/10.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy nie znajdując podstaw do uwzględnienia apelacji, na mocy art. 385 k.p.c., orzekł o jej oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.t.j. z 2013r., poz.490 z późn.zm.).

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Joanna Smycz

Sędzia Przewodniczący Sędzia