

Sygn. akt VIII **Pa 166/18**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 maja 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka (spr.)
Sędziowie:	SSO Małgorzata Andrzejewska SSO Grażyna Łazowska
Protokolant:	Dominika Smyrak

po rozpoznaniu w dniu 23 maja 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa Hotele (...) Spółki Akcyjnej

przeciwko P. J. (J.)

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zakazu konkurencji

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 26 czerwca 2018r. **sygn. akt** VI P 404/17

1. oddała apelację;

2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SOS Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 166/18

UZASADNIENIE

Powódka Hotele (...) Spółka Akcyjna w G. domagała się zasądzenia od pozwanego P. J. kwoty 15.000 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 marca 2017r do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za naruszenie zakazu konkurencji oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu złożonego pozwu powódka podała, że z chwilą nawiązania

z powodem stosunku pracy zawarta została z nim równocześnie umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Pozwany przyjął na siebie w niej zobowiązanie do powstrzymywania się od wszelkich czynności konkurencyjnych przez 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy. W przypadku naruszenia zakazu konkurencji pozwany miał obowiązek m.in. zapłaty kary umownej w wysokości 20.000 zł. Powódka wskazała przy tym, że zawarcie umowy o zakazie konkurencji było w pełni uzasadnione, bowiem

w okresie zatrudnienia pozwany miał dostęp do szczególnie ważnych informacji dotyczących działalności pracodawcy w branży hotelarskiej. Tymczasem powódka powzięła informację, że w okresie 6 miesięcy po ustaniu pomiędzy stronami stosunku pracy pozwany rozpoczął zatrudnienie w podmiocie konkurencyjnym dla działalności powódki, tj. w Hotelu (...) w P., w którym pozwany odpowiedzialny był za poszukiwanie klientów dla tego hotelu. Tym samym spełnione zostały przesłanki zasądzenia na rzecz powódki kwoty 20.000 zł tytułem kary umownej przewidzianej w umowie o zakazie konkurencji. Jednakże powódka dokonała miarkowania kary umownej, dochodząc w niniejszym postępowaniu jedynie kwoty 15.000 zł.

Pozwany w odpowiedzi na pozew, domagał się oddalenia powództwa i zasądzenia od powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany podkreślił, że wbrew twierdzeniom swego byłego pracodawcy, nie naruszył umownego zakazu konkurencji, bowiem po zakończeniu zatrudnienia u powódki podjął pracę w (...) S.C. A. Z., B. O. na stanowisku koordynatora ds. technicznych. Podmiot ten nie prowadzi zaś działalności konkurencyjnej względem powódki. Nadto pozwany podniósł, że wskutek niewykonania zobowiązania przez powódkę polegającego na wypłacie pozwanemu odszkodowania, obowiązek powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej ustał i pozwany nie może być w takiej sytuacji zobowiązany do zapłaty jakiegokolwiek odszkodowania. Pracodawca wadliwie bowiem wyliczył pozwanemu wysokość odszkodowania za powstrzymywanie się działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy i wypłacał je w wysokości niższej od dolnej granicy przewidzianej w art. 101¹ § 3 k.p.

Wyrokiem z 26 czerwca 2018r. Sąd Rejonowy w Gliwicach, w punkcie pierwszym oddalił powództwo, z kolei w punkcie drugim orzeczono o kosztach procesu.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Pozwany był zatrudniony w powodowej Spółce w okresie od 18 grudnia 2013r. do 13 września 2016r. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży. Stosunek pracy powoda ustał na mocy porozumienia stron.

Powódka prowadzi sieć hoteli (...) głównie na obszarze województwa (...).

Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków pozwany m.in. zobowiązany był do:

- 1) bezpośredniego pozyskiwania nowych klientów;
- 2) poszukiwania klientów poprzez przeszukiwanie dostępnych baz danych, w mediach;
- 3) profesjonalnego nawiązywania kontaktu z osobami decyzyjnymi w sferze wyboru usług świadczonych przez spółkę oraz prowadzenia dalszych relacji pod kątem intensyfikacji długofalowych przychodów dla pracodawcy;
- 4) przygotowywania ofert oraz prezentacji hoteli powódki na spotkaniach bezpośrednich;
- 5) negocjacji cen i warunków współpracy w zakresie swoich kompetencji;
- 6) przygotowywania i doprowadzenia do podpisania umów o współpracy;
- 7) informowaniu o aktualnej/sezonowej ofercie powodowej Spółki;

8) negocjowaniu warunków współpracy na kolejne okresy i przygotowywania aneksów do tych umów.

Z chwilą nawiązania stosunku pracy strony zawarły umowę

o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Na mocy tej umowy pozwany zobowiązał się w okresie 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy – niezależnie od przyczyny tego ustania – do powstrzymywania się od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pracodawcy (§ 1 umowy). Przez czynności konkurencyjne strony rozumiały przede wszystkim powstrzymywanie się pozwanego od: a) zawierania umów

o pracę, umów cywilnoprawnych z jakimikolwiek osobami trzecimi, których przedmiot wykonywanej działalności jest taki sam jak przedmiot działalności gospodarczej prowadzonej przez powódkę, b) uczestniczenia w przedsięwzięciach lub podmiotach konkurencyjnych dla pracodawcy, w szczególności jako wspólnik lub członek organów oraz przez wnoszenia wkładów, nabywanie udziałów lub akcji, z wyjątkiem nabywania lub obejmowania w celu lokaty kapitału akcji oferowanych w publicznym obrocie papierami wartościowymi, c) brania udziału w tworzeniu podmiotów konkurencyjnych,

d) 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, e) wykorzystywania wszelkich projektów, opracowań i know-how wykorzystywanych lub opracowywanych

u pracodawcy w trakcie trwania umowy o pracę zawartej z pracownikiem przez pracodawcę (§ 2 pkt 2 umowy). Wskazano, że przez „podmiot konkurencyjny” strony rozumieją w szczególności jakiegokolwiek przedsiębiorcę niezależnie od jego formy organizacyjno-prawnej, których przedmiot działalności wykonywanej w kraju lub za granicą jest taki sam jak przedmiot działalności gospodarczej prowadzonej przez pracodawcę (§ 2 pkt 4 umowy).

Dalej Sąd I instancji ustalił, że za każdy miesiąc przestrzegania przez pozwanego zakazu konkurencji pracodawca zobowiązał się do wypłacenia pozwanemu odszkodowania w wysokości 25% średniomiesięcznego wynagrodzenia netto otrzymanego przez pracownika w okresie 6 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy (§ 3 umowy). W razie naruszenia przez pozwanego zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy pozwany miał obowiązek: a) zwrotu całości ww. odszkodowania, b) zapłaty kary umownej w wysokości 20.000 zł, c) zapłaty odszkodowania na zasadach ogólnych Kodeksu cywilnego, jeśli szkoda będzie przewyższać karę umowną (§ 4 umowy).

Pozwany w ramach powierzonych mu obowiązków miał dostęp do systemu, w którym zawarte były dane klientów powódki. W systemie były także informacje o cenach dla danego klienta.

Dnia 13 września 2016r. strony rozwiązały umowę o pracę. Pozwany miał świadomość, że przez okres najbliższych 6 miesięcy nie może podjąć zatrudnienia w branży hotelarskiej. Dowiedział się od kilku swych znajomych, że mógłby podjąć pracę w firmie (...), prowadzącej sieć około 90 aptek. W związku z tym pozwany postanowił złożyć do tej firmy życiorys i z dniem

15 października 2016r. podjął zatrudnienie w (...) S.C. A. Z. (2), B. O. (2) z siedzibą w P. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku koordynatora ds. technicznych. Pozwany nie posiada wykształcenia technicznego, lecz wcześniej wykonywał prace remontowe, to jest prace malarskie czy tynkarskie. W okresie początkowego zatrudnienia pozwany został przeszkolony przez bardziej doświadczonych pracowników w zakresie wykonywanych prac.

W okresie pracy na ww. stanowisku pozwany wykonywał następujące zadania:

- 1) nadzorował wykonywanie drobnych przeglądów technicznych, hydraulicznych, elektrycznych, mechanicznych;
- 2) nadzorował wykonywanie drobnych napraw;
- 3) nadzorował wykonywanie prac porządkowych w budynku oraz poza nim;
- 4) planował i realizował zadania zabezpieczające urządzenia;

- 5) usuwał usterki w ramach udzielonej gwarancji;
- 6) kompletował i aktualizował wszelką dokumentację techniczną;
- 7) planował budżet eksploatacyjny.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 15 marca 2017r. stosunek pracy pozwanego w (...) S.C. ustał na mocy porozumienia stron. Pozwany chciał kontynuować pracę w charakterze handlowca i dlatego jeszcze podczas zatrudnienia w (...) S.C. (w lutym 2017r.) złożył jej wspólnikowi B. O. (2) swój życiorys z prośbą o zatrudnienie w hotelu, którego właścicielem był drugi wspólnik A. Z. (2). Pozwany w trakcie pracy w (...) S.C. dowiedział się z internetu, że A. Z. (2) poza prowadzeniem sieci aptek zajmuje się także prowadzeniem hotelu.

Bezpośrednio po zakończeniu pracy w (...) S.C. A. Z. (2), B. O. (2), pozwany zawarł z S.C. (...), A. Z. (2) umowę o pracę na czas określony od 16 marca 2017r. do 15 listopada 2019r. na stanowisku conference and events sales manager w dziale handlowym. Firma S.C. B. Z., A. Z. (2) prowadzi w P. Hotel (...).

Przedmiotem ustaleń Sądu merytorycznego było również i to, że w okresie od września 2016r. do marca 2017r. powódka wypłacała pozwanemu odszkodowanie za powstrzymywanie się od pracy konkurencyjnej w następujących kwotach:

- wrzesień 2016r. 441,29 zł netto (538,29 zł brutto);
- październik 2016r. 778,43 zł netto (949,43 zł brutto);
- listopad 2016r. 778,43 zł netto (949,43 zł brutto);
- grudzień 2016r. 778,43 zł netto (949,43 zł brutto);
- styczeń 2017r. 778,43 zł netto (949,43 zł brutto);
- luty 2017r. 778,43 zł netto (949,43 zł brutto);
- marzec 2017r. 311,77 zł netto (379,77 zł brutto).

W dniu 22 marca 2017r. doręczono pozwanemu pismo, w którym powódka wezwała go do zapłaty kwoty 20.000 zł z tytułu naruszenia zakazu konkurencji wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w terminie 7 dni od dnia otrzymania wezwania.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie i poczynił następujące rozważania:

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy powołując się na treść art. 101¹ § 1 k.p.

i art. 101² § 1 k.p. wskazał na definicję zakazu konkurencji oraz jego odmienności

w zależności czy obowiązuje on w czasie trwania stosunku pracy czy też na czas po jego ustaniu. Obowiązuje on na mocy porozumienia pracodawcy z pracownikiem i w zakresie wskazanym w tym porozumieniu. Polega on na powstrzymywaniu się przez pracownika,

w zakresie określonym w odrębnej umowie, przed prowadzeniem działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy jak również świadczenia pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie, na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność.

W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, które nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

W przedmiotowej sprawie, zdaniem Sądu Rejonowego, z postanowień umowy o zakazie konkurencji po stosunku pracy wynika, że pozwany zobowiązał się do niepodejmowania w okresie od 14 września 2016r. do 14 marca 2016r. działalności konkurencyjnej, za którą strony uznały przede wszystkim zawieranie przez pozwanego umów o pracę, umów cywilnoprawnych z jakimikolwiek osobami trzecimi, których przedmiot wykonywanej działalności jest taki sam jak przedmiot działalności gospodarczej prowadzonej przez powódkę. Tymczasem pozwany z dniem 15 października 2016r. rozpoczął pracę w firmie zajmującej się prowadzenie sieci aptek. Zakres obowiązków pozwanego sprowadzały się do wykonywania napraw i innych czynności technicznych w aptekach, co wynika z pisemnego zakresu obowiązków pozwanego, potwierdzonego w toku procesu przez byłego pracodawcę pozwanego, a nadto z wiarygodnych zeznań samego pozwanego.

W ocenie Sądu Rejonowego, przedmiotowa umowa o zakazie konkurencji po stosunku pracy nie wprowadzała żadnych ograniczeń dotyczących podjęcia przez pozwanego pracy na rzecz podmiotu "powiązanego" osobowo z innymi podmiotami konkurencyjnymi wobec powódki. Tym samym zupełnie bez znaczenia pozostaje dla sprawy, że jeden ze współników firmy (...) S.C. był jednocześnie jednym ze współników firmy prowadzącej działalność konkurencyjną względem powodowej spółki. W sprawie istotnym było to, czy pozwany faktycznie wykonywał czynności konkurencyjne względem powódki w okresie obowiązywania zakazu konkurencji.

Dalej Sąd Rejonowy podkreślił, że w jego ocenie powódka nie wykazała w żaden sposób, że w okresie obowiązującego zakazu konkurencji pozwany zwracał się do klientów powódki z propozycjami handlowymi i ewentualnie w ten sposób naruszył zakaz konkurencji. Nie sprostowała też ciężącemu na niej ciężarowi wykazania, że pozwany w okresie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy naruszył przyjęte na siebie zobowiązanie i prowadził działalność konkurencyjną w zakresie objętym jej treścią. W szczególności nie udowodniła, aby pozwany w okresie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji prowadził działalność konkurencyjną, wobec czego zasadne jest przyjęcie, że nie zachodzą przesłanki z § 4 tej umowy, tj. do żądania od pozwanego zapłaty kary umownej. W szczególności Sąd Rejonowy uznał, że powołani przez powódkę świadkowie nie potwierdzili okoliczności, jakoby pozwany prowadził działalność konkurencyjną w okresie 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy z powódką. Wymienieni świadkowie nie byli bowiem do końca pewni, nie wiedzieli, jak faktycznie wyglądała dalsza kariera zawodowa pozwanego po jego odejściu z pracy u powódki. Świadczyli opierali się w tym zakresie jedynie na swoich domysłach, niepotwierdzonych informacji pochodzących od osób trzecich, nie zaś na wiedzy o faktach. Powódka nie dostarczyła także żadnych innych dowodów na uzasadnienie żądania pozwu. Przykładowo brak jakichkolwiek przesłanek wskazujących, aby zdjęcia mające obrazować zwiążanie się pozwanego z Hotelem (...) w P. były wykonane w okresie 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy z powódką tym bardziej że osoba, która te zdjęcia zamieszczała na stronie internetowej tj. świadek E. G., wprost wskazywała, że zdjęcia pracowników zamieszcza na stronie internetowej po 2-3 miesiącach od zatrudnienia. Nadto świadek zeznała także, że pozwany przed dniem 16 marca 2016r. nie był zatrudniony w Hotelu (...) w P..

Tym samym Sąd merytoryczny, mając na uwadze powyższe okoliczności prawne i faktyczne uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie i podlegało oddaleniu.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy uzasadnił rozstrzygnięcie w zakresie kosztów procesu.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka.

Zaskarżyła wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie:

- art. 3 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 232 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. poprzez naruszenie zasad postępowania dowodowego w sposób prowadzący do orzekania o zasadności powództwa bez wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającego na uznaniu za bezprzedmiotowe dla oceny naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy wynikającego z umowy z 18 grudnia 2013r., że powód świadczył

pracę na rzecz (...) S.C., tj. spółki cywilnej, której wspólnicy – przedsiębiorcy prowadzą konkurencyjną działalność gospodarczą
w stosunku do byłego pracodawcy pozwanego,

- prawa materialnego pod postacią art. 860 k.c. w zw. z art. 4 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, poprzez ich niezastosowanie, a skutkujące błędnym przyjęciem, iż spółka prawa cywilnego posiada podmiotowość prawną i stanowi odrębne przedsiębiorstwo,
- art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 232 k.p.c. w wyniku przyjęcia przez sąd, że w stanie faktycznym sprawy strona powodowa nie udowodniła zasadności dochodzonego roszczenia.

W oparciu o tak postawione zarzuty powódka wniosła o zmianę wyroku w całości i uwzględnienie żądania pozwu w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Alternatywnie wniosła o uchylenie orzeczenia Sądu I instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi, przy jednoczesnym zasądzeniu od powoda kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego za każdą instancję, według norm prawem przepisanych.

Zdaniem apelującej Sąd I instancji nie odniósł się właściwie do argumentu powódki, podnoszonego na etapie pozwu, jakoby pozwany zatrudniając się

15 października 2016r. w (...) S.C. naruszył obowiązujący go zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy z powódką. W ocenie powódki, skoro nowy pracodawca pozwanego prowadzi szeroką działalność, w tym w zakresie hotelarstwa i gastronomii, to naruszył zapisy umowy z 18 grudnia 2013r., bowiem przedmiot wykonywanej działalności nowego pracodawcy jest taki sam jak przedmiot działalności gospodarczej prowadzonej przez powódkę. W tym zakresie apelująca powołała się na definicję ustawową pracodawcy zawartą w art. 3 k.p., gdzie skazano, iż pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Z kolei w świetle przepisów kodeksu cywilnego spółka cywilna jest tylko umową (nie jest podmiotem prawa), w której wspólnicy zobowiązują się dążyć do osiągnięcia wspólnego celu gospodarczego (art. 860 k.c. i nast.). Nie posiada ona osobowości prawnej i nie jest jednostką organizacyjną niebędącą osobą prawną, którym odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną. Wspólnicy (czy wspólnicy - przedsiębiorcy) tworzący spółkę cywilną nie są indywidualnymi pracodawcami pracownika, lecz każdy

z nich działa jako pracodawca, tylko dlatego że jest w umowie spółki cywilnej i pozwala mu na to umowa spółki oraz ustawa (art. 865 § I k.c.). W konsekwencji apelująca uznała, że uzasadnionym jest przyjęcie, iż pozwany podejmując 15 października 2016r. zatrudnienie w (...) S.C. naruszył obowiązujący go zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy u powoda, a konkretnie § 2 pkt 2 umowy, albowiem jego nowym pracodawcą stał się A. Z. (2) prowadzący działalność gospodarczą pokrywającą się z przedmiotem działalności powoda (56.10A) oraz B. O. (2), którego przedmiot prowadzonej działalności również pokrywa się z przedmiotem działalności powoda (41.20Z). Z kolei rozważania sądu I instancji dotyczące braku ograniczeń,

w umowie z 18 grudnia 2013r., co do podjęcia przez pozwanego pracy na rzecz podmiotu „powiązanego” osobowo z innymi podmiotami konkurencyjnymi wobec powódki, apelująca uznała w całości za błędne. Błędnie przy tym, w ocenie apelującej, Sąd Rejonowy przyjął, że istotnym w sprawie pozostawało ustalenie, czy pozwany faktycznie wykonywał czynności konkurencyjne względem powódki w okresie obowiązywania zakazu konkurencji. Wystarczającym jest bowiem sam fakt podjęcia zatrudnienia

u konkurencyjnego pracodawcy, bez względu na to na jakim stanowisku lub w jakim charakterze pracownik jest zatrudniony u nowego pracodawcy.

W odpowiedzi na apelację, pozwany wniosł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym, według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu, pozwany w pierwszej kolejności podzielił argumentację przytoczoną w uzasadnieniu Sądu I instancji. Następnie odnosząc się do zarzutów apelacji wskazał na ich bezzasadność zarówno w zakresie zarzutów dotyczących naruszenia prawa procesowego, jak i materialnego.

Sąd Okręgowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że dokonując analizy i oceny materiału dowodowego w sprawie, do czego sąd II instancji jest nie tylko uprawniony ale i zobowiązany, Sąd Okręgowy stwierdził, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującego jakoby Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowody. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn. 14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy, i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Podkreślić należy, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko. Z kolei apelacja pozwanego jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

W ocenie Sądu II Instancji podniesione w apelacji strony pozwanej zarzuty nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że pozwany po zakończeniu zatrudnienia u powódki, przez okres wskazany w przedmiotowej umowie o zakazie konkurencji, tj. przez 6 miesięcy, nie podjął zatrudnienia u tzw. „konkurencyjnego” pracodawcy. Sąd Okręgowy przyjmuje za własne, ustalenia Sądu Rejonowego, podziela uprawnioną ocenę zebranego materiału dowodowego, jak i zaprezentowaną ocenę prawną. Należy przypomnieć, że w sytuacji, gdy uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego, sporządzonego zgodnie z

wymaganiami art. 328 § 2 k.p.c. spotyka się z pełną akceptacją sądu drugiej instancji, to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia.

Jedynie w celu wzbogacenia oceny dokonanej przez Sąd Rejonowy, zwłaszcza w kontekście zarzutów apelacyjnych dotyczących naruszenia prawa materialnego, pod postacią art. 860 k.c. w zw. z art. 4 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, należy podnieść, że niewątpliwie Sąd Rejonowy nie przyjął, że spółka cywilna posiada podmiotowość prawną i stanowi odrębne przedsiębiorstwo. Nie sposób też zgodzić się z zarzutem naruszenia art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 232 k.p.c. Do naruszenia art. 6 k.c. dochodzi bowiem wtedy, gdy Sąd orzekający przypisuje obowiązek dowodowy innej stronie, niż ta, która z określonego faktu wywodzi skutki prawne – vide orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2012 roku, I CSK 345/2012. W przedmiotowej sprawie sytuacja taka nie miała jednak miejsca. Obowiązkiem powódki, jako strony dochodzącej od pozwanego zapłaty kary umownej z tytułu naruszenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, było między innymi udowodnienie, że pozwany naruszył przewidziany w umowie obowiązek powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec poprzedniego pracodawcy. Z kolei pozwany, jako strona nie dochodząca w toku procesu, konkretnego roszczenia, nie musiał wykazywać, że faktycznie nie podejmował działalności konkurencyjnej, gdyż rola wykazania sytuacji przeciwnej, leżała po stronie powódki.

Sąd Okręgowy zauważył, że z uzasadnienia apelacji wynika, iż powódka nie tyle kwestionuje ocenę dowodów w sprawie przeprowadzonych, co brak wyprowadzenia w oparciu o te dowody właściwych jej zdaniem wniosków. Zdaniem powódki pozwany, decydując się na zatrudnienie w spółce cywilnej (...)C., naruszył przewidziany w umowie o zakazie konkurencji obowiązek powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej, gdyż jednym ze współników spółki cywilnej (...)C. jest A. Z. (2) będący równocześnie współnikiem w innej spółce cywilnej, która prowadzi działalność konkurencyjną wobec Hotele (...) S.A. Z takim stanowiskiem powódki nie sposób się zgodzić, bowiem pomija ono w szczególności cel i istotę zawierania umów o zakazie konkurencji.

Mianowicie kodeks pracy nie definiuje pojęcia działalności konkurencyjnej

w rozumieniu art. 101¹ § 1 k.p. W orzecznictwie sądowym przyjmuje się, że konkurencyjną działalnością jest aktywność przejawiana w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym i skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się - chociażby częściowo - z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy.

W rezultacie zakazana może być taka działalność, która narusza interes pracodawcy lub zagraża mu – tak Sąd Najwyższy w wyroku z 23 lutego 1999r., w sprawie I PKN 579/98, OSNAPIUS 2000 nr 7, poz. 270, z 8 maja 2002r., w sprawie I PKN 221/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 98 i z 24 września 2003r., w sprawie I PK 411/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 316).

Należy zatem zgodzić się ze stanowiskiem podnoszonym przez pozwanego,

w odpowiedzi na apelację, że w niniejszej sprawie, dla oceny czy pozwany, jako były pracownik powódki, po zakończeniu stosunku pracy, naruszył zakaz konkurencji, kluczowe będzie przede wszystkim ustalenie zakresu działalności pozwanego u nowego pracodawcy i rozważenie, czy aktywność ta w jakikolwiek sposób zagrażała interesom poprzedniego pracodawcy. W kontekście zawartej między stronami umowy o zakazie konkurencji strony przyjęły bowiem, że obowiązek pozwanego dotyczy powstrzymywania się od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pracodawcy

w okresie 6 miesięcy po ustaniu stosunku. Strony przedmiotowej umowy uznały zatem, że za działalność konkurencyjną rozumie się tylko taką, która narusza interes powódki.

Z kolei zagrożeniem dla interesów pracodawcy mogłoby być jedynie podjęcie przez pracownika produkcji dóbr lub świadczenia usług takich samych bądź zbliżonych do oferowanych przez podmiot zatrudniającego i mających względem tych ostatnich charakter substytucyjny – vide wyrok Sądu Najwyższego z 24 października 2006r., II PK 39/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz.276).

Materiał zgromadzony w niniejszej sprawie pozwala na przyjęcie, że pozwany P. J. zatrudniając się u nowego pracodawcy w żaden sposób nie naruszył obowiązków wynikających z umowy o zakazie konkurencji. Spółka (...) S.C. jest bowiem spółką, która prowadzi działalność w branży farmaceutycznej i nie ma żadnego - nawet pośredniego związku z działalnością gospodarczą wykonywaną przez powódkę, która to działalność jest związana z hotelarstwem i gastronomią. Pozwany u nowego pracodawcy został zatrudniony jako koordynator ds. technicznych. W praktyce wykonywał obowiązki pracownicze związane m.in. z nadzorem i naprawą urządzeń i pomieszczeń (lokali), w których znajdowały się należące do spółki (...) S.C. apteki. Działalność ta w żadnym najmniejszym stopniu nie koreluje z działalnością wykonywaną przez pozwanego u powódki, tj. specjalisty ds. sprzedaży. W żadnym stopniu praca ta nie naruszyła też i w zasadzie nie mogła naruszyć interesów poprzedniego pracodawcy.

Przechodząc do dalszych rozważań nad niniejszą sprawą, podkreślić należy, że Sąd Rejonowy w swoich rozważaniach niesłusznie przyjął, iż po zakończeniu pracy u powódki, pracodawcą pozwanego stała się spółka (...) S.C. należy w tym miejscu przyznać rację apelującej, iż w sytuacji takiej faktycznie pracodawcą pozwanego byli poszczególni wspólnicy tej spółki, co jednak nie wpływa na ocenę, że w niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia zakazu konkurencji, w ramach obowiązujących powódkę i pozwanego, umowy o zakazie konkurencji.

W ocenie Sądu Okręgowego, wprawdzie zgodnie z powołanym w apelacji art. 860 k.c. spółka cywilna jest wyłącznie umową, w ramach której jej strony współdziałają w celu osiągnięcia wspólnego celu biznesowego. Ma również rację powódka, iż zgodnie z art. 4, ust. 1 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy jest osoba fizyczna, osoba prawna i jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną - wykonująca we własnym imieniu działalność gospodarczą. Uwadze apelującej umknęła jednak okoliczność, iż w ust. 2 tego przepisu, ustawodawca jednoznacznie stwierdził, że za przedsiębiorców uznaje się także wspólników spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej. Należy zwrócić uwagę, że ustawodawca dokonał swoistego ograniczenia, uznając za przedsiębiorcę wspólnika spółki cywilnej, ze sprecyzowaniem, iż wyłącznie

w zakresie działalności gospodarczej wykonywanej przez niego, a właśnie przez spółkę jako układ biznesowy.

W ocenie Sądu Okręgowego uznając, że status spółki cywilnej jako przedsiębiorcy (tj., iż sama spółka nie jest przedsiębiorcą) został ostatecznie przesądzony, należy zwrócić uwagę, że bycie wspólnikiem spółki cywilnej nie jest równoznaczne z byciem przedsiębiorcą. Zastrzeżenie to wynika ze sformułowania przyjętego w art. 860 k.c., który określa przedmiot działalności spółki. Zgodnie z tym przepisem przez umowę spółki wspólnicy zobowiązują się dążyć do osiągnięcia wspólnego celu gospodarczego. Oznacza to, że cel spółki musi być celem gospodarczym. Przy czym prawo nie określa, co należy rozumieć przez „cel gospodarczy”. Natomiast w literaturze wyrażenie to interpretowane jest w sposób otwarty: jako dążenie do uzyskania korzyści materialnych (mających wartość ekonomiczną możliwą do wyrażenia w pieniądzu), jednocześnie podkreślając, że może to być znaczenie szersze niż cel zarobkowy (osiągnięcie zysku) właściwy działalności gospodarczej (...). Taka konstrukcja pozostawia wspólnikom swobodę względem realizowanych wspólnie działań. Tym samym przedmiotem aktywności spółki cywilnej może, ale nie musi być działalność gospodarcza. Zatem realizacja wspólnego celu gospodarczego nie jest równoznaczna ze wspólnym wykonywaniem działalności gospodarczej. Prowadzi to do wniosku, że nie zawsze wspólnik spółki cywilnej jest przedsiębiorcą. Jest nim bowiem wyłącznie wtedy, gdy pozostając stroną stosunku obligacyjnego, we własnym imieniu wykonuje działalność gospodarczą w rozumieniu art. 2 u.s.d.g. Prowadzi to również do wniosku, że skoro wyznacznikiem bycia przedsiębiorcą, dla osoby fizycznej będącej wspólnikiem spółki cywilnej, jest przedmiot działalności tej spółki, to równocześnie należy też uznać, iż osoba taka działając w ramach innej działalności gospodarczej, nie może być wiązana z przedmiotem działalności danej spółki.

Należy w konsekwencji powyższych rozważań skonstatować, iż zakres zakazu konkurencji wyznaczony jest ostatecznie przez działalność konkretnej spółki, nie zaś przez jakąkolwiek działalność, podejmowaną w ramach innych podmiotów gospodarczych, przez jednego ze wspólników spółki cywilnej, której działalność ostatecznie nie została uznana za konkurencyjną wobec pracodawcy, z którym dany pracownik zawarł umowę o zakazie konkurencji, po ustaniu zatrudnienia.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, Sąd Okręgowy zauważa, że w przedmiotowym wypadku łącząca strony postępowania, umowa o zakazie konkurencji w § 1 przewidywała konieczność powstrzymywania się od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pracodawcy. Przez czynności konkurencyjne strony rozumiały przede wszystkim powstrzymywanie się pozwanego od: a) zawierania umów o pracę, umów cywilnoprawnych z jakimikolwiek osobami trzecimi, których przedmiot wykonywanej działalności jest taki sam jak przedmiot działalności gospodarczej prowadzonej przez powódkę, b) uczestniczenia w przedsięwzięciach lub podmiotach konkurencyjnych dla pracodawcy, w szczególności jako wspólnik lub członek organów oraz przez wnoszenia wkładów, nabywanie udziałów lub akcji, z wyjątkiem nabywania lub obejmowania w celu lokaty kapitału akcji oferowanych w publicznym obrocie papierami wartościowymi, c) brania udziału w tworzeniu podmiotów konkurencyjnych, d) 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, e) wykorzystywania wszelkich projektów, opracowań i know-how wykorzystywanych lub opracowywanych u pracodawcy w trakcie trwania umowy o pracę zawartej z pracownikiem przez pracodawcę (§ 2 pkt 2 umowy). Wskazano, że przez „podmiot konkurencyjny” strony rozumieją w szczególności jakiegokolwiek przedsiębiorcę niezależnie od jego formy organizacyjno-prawnej, których przedmiot działalności wykonywanej w kraju lub za granicą jest taki sam jak przedmiot działalności gospodarczej prowadzonej przez pracodawcę (§ 2 pkt 4 umowy). Pozwany natomiast u powódki prowadzącej hotel pracując na stanowisku związanym z szeroko pojętymi zadaniami związanymi z pozyskiwaniem nowych klientów, po zakończeniu zatrudnienia u powódki, podjął zatrudnienie

w (...) S.C. A. Z. (2), B. O. (2) z siedzibą w P.. W (...) spółki (...) prowadzona była sieć aptek. Natomiast pozwany u tych pracodawców, przez okres objęty zakazem konkurencji, zajmował się pracami związanymi z utrzymaniem prawidłowego działania obiektów w których zlokalizowane były apteki. Używając języka potocznego – był konserwatorem. Dopiero po zakończeniu okresu objętego zakazem konkurencji, podjął on zatrudnienie w Hotel (...)

w P. prowadzonym przez S.C. (...), A. Z. (2). Dopiero pracując w tym hotelu zajął się podobną działalnością, jaką zajmował się u powódki, przy czym w tym czasie nie obowiązywał go już zakaz konkurencji stanowiący wprowadzony przedmiotową umową. Bez znaczenia przy tym pozostaje, z przyczyn powyżej podanych, że jednym z właścicieli tego hotelu jest A. Z. (2), który równocześnie jest współwłaścicielem sieci aptek, gdzie w trakcie obowiązywania zakazu konkurencji, zatrudniony był pozwany. Tym bardziej, że powstrzymywał się on w tym czasie od działań faktycznych, które zakaz ten mogłyby naruszyć. Apelująca natomiast nie wykazała, że zachodziła przeciwna sytuacja.

Z tego też względu, na mocy art. 385 k.p.c. Sąd II instancji oddalił apelację jako bezzasadną.

W punkcie 2 wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego – na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 2 pkt 5, w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2, w zw. z § 10, ust. 1, pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r. poz. 265, ze zm.) – zasądając od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.350 zł.

(-) SOS Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia