

Sygn. akt VIII *Pa 98/14*

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 sierpnia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Maria Pierzycka-Pajak
Sędziowie:	SSO Maria Gawlik SSR del. Joanna Smycz (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 28 sierpnia 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. R. (R.)

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie w związku z zakazem konkurencji

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 18 marca 2014 r. **sygn. akt** VI P 224/13

I. zmienia zaskarżony wyrok:

1. w punkcie 1 w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 319,70 zł (trzysta dziewiętnaście złotych 70/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 22 kwietnia 2013r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji, oddalając powództwo w pozostałej części;
2. w punkcie 3 w ten sposób, że odstępuje od obciążania powoda kosztami procesu w postępowaniu przed Sądem I instancji;
3. w punkcie 4 w ten sposób, że nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty sądowej;

II. oddala apelację w pozostałej części;

III. odstępuje od obciążania powoda kosztami procesu w postępowaniu odwoławczym.

(-) SSR (del.) Joanna Smycz (spr.) (-) SSO Maria Pierzycka-Pajak (-) SSO Maria Gawlik

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 98/14

UZASADNIENIE

Powód M. R., po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu, domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwoty 16.029,62 zł, z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu złożonego pozwu powód podał, że był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę. W dniu 16 lutego 2011r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji określając, że będzie ona obowiązywać przez 6 miesięcy od daty rozwiązania umowy o pracę. Powód przez ten okres zobowiązał się do nie podejmowania działalności konkurencyjnej oraz do nie świadczenia pracy na rzecz podmiotu prowadzącego działalność podobną do działalności pozwanej. Pozwana natomiast zobowiązała się do wypłaty powodowi odszkodowania w kwocie odpowiadającej 50% miesięcznego wynagrodzenia powoda za każdy z sześciu miesięcy obowiązywania umowy po ustaniu stosunku pracy. Powód wskazał, że w dniu 22 listopada 2012r. złożył pozwanej wniosek o rozwiązanie stosunku pracy za porozumienie stron, na co pozwana wyraziła zgodę. Dodatkowo po ustaniu stosunku pracy pozwana zwolniła powoda z obowiązków wynikających z umowy o zakazie konkurencji. Zdaniem powoda jednostronne oświadczenie pozwanej o zwolnieniu z powyższego obowiązku było bezskuteczne oraz całkowicie bezcelowe, bowiem znalazł on pracę w innej branży nie odpowiadającej jego wykształceniu i kwalifikacjom. Pomimo powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej pozwana nie wypłaciła powodowi należnego odszkodowania.

Powód w piśmie procesowym (k. 38-41) dokonał wyliczenia wysokości dochodzonego roszczenia uznając, że jego wysokość winna być ustalona – oprócz wynagrodzenia zasadniczego – również na podstawie składników dodatkowych wynagrodzenia oraz innych świadczeń jak np. pakiety sportowe, medyczne lub też ekwiwalent za taryfę pracowniczą.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenia od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana przyznała, że oprócz umowy o pracę strony łączyła umowa o zakazie konkurencji, która została zawarta w wyniku indywidualnych negocjacji. W związku z tym każdej ze stron przysługiwało uprawnienie do niezaakceptowania takiej umowy. Pozwana dodała, że wbrew twierdzeniom powoda w umowie o zakazie konkurencji strony mogły przewidzieć dopuszczalność wypowiedzenia tej umowy przez pracodawcę na zasadzie wolności umów. Zdaniem pozwanej pracodawca ma prawo do jednostronnego rozwiązania takiej umowy z podaniem jedynie ogólnych przyczyn jej rozwiązania, które może nastąpić np. w razie ustania przyczyn uzasadniających istnienie zakazu konkurencji.

Równocześnie pozwana zakwestionowała wysokość odszkodowania dochodzonego przez powoda podając, że jego ewentualna wysokość stanowi kwotę 13.427,31 zł (k. 28). Zgodnie ze stanowiskiem strony pozwanej do zakresu wysokości odszkodowania winny wchodzić takie składniki wynagrodzenia powoda jak wynagrodzenie zasadnicze, tzw. szkodliwe, premia kwartalna, premia jednorazowa oraz wypłata jednorazowa.

Wyrokiem z dnia 18 marca 2014r. Sąd Rejonowy w Gliwicach, w punkcie pierwszym zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 13.427,31 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 22 kwietnia 2013r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji, z kolei w punkcie drugim oddalono powództwo w pozostałym zakresie. Natomiast w punkcie trzecim i czwartym orzeczono o kosztach procesu.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej (wcześniej nazwa spółki to (...) Sp. z o.o.) w okresie od dnia 15 czerwca 2009r. do dnia 31 stycznia 2013r. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku specjalisty ds. planowania i wsparcia sprzedaży. Do jego obowiązków pracowniczych należało przede wszystkim planowanie, prognozowanie ilości energii elektrycznej, raportowanie sprzedaży energii elektrycznej. Powód rozliczał miesięcznie sprzedaż, jak również tworzył plany sprzedażowe dla kierowników sprzedaży i rozliczał ich z wykonania tych planów. Powód posiadał dane teleadresowe wszystkich najważniejszych klientów, dane dotyczące zużycia przez nich energii, jak również znał ceny kontraktów z tymi klientami, do kiedy są ważne te kontrakty i kiedy można ponownie renegejować warunki.

Następnie Sąd merytoryczny ustalił, iż w dniu 16 lutego 2011r. strony powodowa i pozwana zawarły umowę o zakazie konkurencji, która miała obowiązywać w czasie trwania stosunku pracy i w ciągu 6 miesięcy po ustaniu zatrudnienia. Zgodnie z § 1 pkt 1 umowy powód nie mógł świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie prawnej, w tym na bazie umów o charakterze cywilnoprawnym na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną ani też prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pozwanej, a w szczególności:

1. nie mógł prowadzić interesów konkurencyjnych na własny lub cudzy rachunek (powiernictwo, pełnomocnictwo, pośrednictwo, zarząd),
2. nie mógł uczestniczyć w organach przedsiębiorstw konkurencyjnych lub wykonywać w nich funkcji doradczych,
3. nie mógł brać udziału w tworzeniu przedsięwzięć konkurencyjnych lub we wspieraniu tego rodzaju przedsięwzięć pomocą lub radą,
4. nie mógł wchodzić w stosunki prawne z klientami lub personelem innego przedsiębiorstwa na własny lub cudzy rachunek,
5. nie mógł prowadzić osobiście i na własny rachunek działalności gospodarczej,
6. nie mógł zawierać porozumień w zakresie dostaw, kooperacji i usług z podmiotami związanymi takimi porozumieniami z pozwaną lub prowadzić rokowań,
7. nie mógł zawierać porozumień finansowych lub przemysłowych z zagranicznymi partnerami pozwanej.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że w zamian za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej powodowi miało przysługiwać przez okres trwania zakazu konkurencji wyłącznie po ustaniu zatrudnienia odszkodowanie w wysokości 50% wynagrodzenia otrzymywanego przez niego przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji (§ 3 umowy). Zgodnie z § 5 umowy o zakazie konkurencji pozwanej przysługiwało prawo jednostronnego rozwiązania tej umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia, co było równoznaczne ze zwolnieniem pozwanej z obowiązku wypłaty odszkodowania określonego w § 3 umowy, w szczególności w przypadku ustania przyczyny uzasadniającej zakaz konkurencji.

Sąd merytoryczny ustalił również, że celem zawarcia umowy o zakazie konkurencji była obawa pozwanej przejścia jej dotychczasowych pracowników do firm konkurencyjnych. O tym, że pozwana zamierza zawrzeć z wszystkimi pracownikami tego rodzaju umowy zostali oni poinformowani podczas wspólnego spotkania z G. L. - ówczesnym prezesem zarządu pozwanej spółki. Pracownicy w razie odmowy podpisania umowy o zakazie konkurencji mieli nie otrzymać do końca roku podwyżek wynagrodzeń. Ponadto byli wewnętrznie przekonani, że nie podpisanie tej umowy może skutkować zwolnieniem z pracy, chociaż nikt ze strony pracodawcy takiej informacji pracownikom nie przekazał. Powód nie był zadowolony z faktu podpisania umowy o zakazie konkurencji, to jednak ostatecznie podpisał taką umowę z pozwaną.

W toku procesu Sąd Rejonowy ustalił, że od roku 2012 trwał proces integracji pozwanej z (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K., celem ujednoczenia procesów i procedur realizowanych w obydwu spółkach. W spółce tej

umowy o zakazie konkurencji miały inną treść niż u pozwanej i były zawierane jedynie z pracownikami na wyższym szczeblu. Równocześnie u pozwanej nastąpiła zmiana struktury organizacyjnej i wyznaczono nowe zadania dla poszczególnych grup stanowisk. Część pracowników pozwanej postanowiono przenieść do (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K., którzy z uwagi na niższy szczebel stanowisk pracy nie zostali powtórnie objęci zakazem konkurencji. Procedura ta dotyczyła także pracowników zatrudnionych na stanowiskach podobnych do stanowiska powoda. Generalnie były plany aby z całą grupą pracowników pozwanej rozwiązać umowy o zakazie konkurencji.

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że w trakcie roku 2012, w momencie reorganizacji pracy w pozwanej spółce w obszarze klientów biznesowych ustały przyczyny, dla których pozwana zawarła z powodem umowę o zakazie konkurencji. W wyniku zmiany procesów w pozwanej spółce nie ma już tego działu, w którym był zatrudniony powód. W momencie kiedy zaczęły się procesy restrukturyzacyjne w pozwanej spółce (...), który był bezpośrednim przełożonym powoda był odpowiedzialny za 24 pracowników. 20 pracowników w wyniku procesu migracji zostało przekazanych do spółki (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością bez umów o zakazie konkurencji. Kolejne 3 osoby pozostały dalej w zatrudnieniu w pozwanej spółce i z tymi osobami zostały rozwiązane umowy o zakazie konkurencji za porozumieniem stron. Natomiast powód był ostatnią osobą, która pozostała z umową o zakazie konkurencji.

Przedmiotem ustaleń Sądu merytorycznego było również i to, że powód w drugiej połowie 2012 roku zdecydował się rozwiązać z pozwaną stosunek pracy z uwagi na fakt, że u pozwanej nie otrzymał on szansy rozwoju pomimo tego, że co roku miał bardzo dobre oceny pracownicze. Pismem z dnia 22 listopada 2012r. powód zwrócił się do pozwanej z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę za porozumienie stron ze skutkiem na dzień 31 stycznia 2013r. Pozwana w dniu 26 listopada 2012r. przychyliła się do prośby powoda, a tym samym stosunek pracy pomiędzy powodem, a pozwana ustał z dniem 31 stycznia 2013r. Kiedy powód składał pozwanej pismo z prośbą o rozwiązaniu stosunku pracy, to był już w trakcie rozmów na temat zatrudnienia w innej firmie. Powód nie szukał nowego zatrudnienia w branży energetycznej tylko i wyłącznie z uwagi na umowę o zakazie konkurencji. Powód faktycznie świadczył pracę na rzecz pozwanej do połowy stycznia 2013r. W drugiej połowie stycznia 2013r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, z którego powrócił do pracy pod koniec stycznia 2013r. Przez ostatnie dni w pracy powód załatwiał sprawy formalne związane z odejściem z pracy: oddał komputer służbowy oraz odbywał spotkania pożegnalne ze współpracownikami, w tym ze swoim bezpośrednim przełożonym K. M..

Dalej Sąd I instancji ustalił, że w dniu 5 lutego 2013r. powód otrzymał pismo pozwanej datowane na dzień 22 stycznia 2013r., w którym pozwana poinformowała powoda o rozwiązaniu z nim umowy o zakazie konkurencji z dnia 16 lutego 2011r. ze skutkiem natychmiastowym. Ponadto pozwana podała, że strony są zwolnione ze wszystkich obowiązków wynikających z tej umowy. W związku z tym powód nie otrzymał od pozwanej odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji. Powód został zwolniony z umowy o zakazie konkurencji, ponieważ nie miał dostępu do nowych procedur i procesów związanych ze sprzedażą energii elektrycznej i dlatego też pozwana uznała, że może zwolnić powoda z tego zakazu konkurencji. Pomimo tego, że w praktyce przyczyny zakazu konkurencji z powodem ustały z dniem 1 września 2012r. rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji z powodem nie były dla pozwanej priorytetem. Jeszcze w okresie zatrudnienia powoda u pozwanej nie było żadnych informacji przekazywanych pracownikom, że umowy o zakazie konkurencji będą rozwiązywane.

Sąd Rejonowy stwierdził ponadto, że powód po rozwiązaniu z pozwaną umowy o pracę przeszedł do pracy do Grupy (...), która zajmuje się branżą spożywczą. Gdyby kilka miesięcy wcześniej wiedział, że pozwana rozwiąże z nim umowę o zakazie konkurencji, to poszukiwałby zatrudnienia tylko i wyłącznie w branży energetycznej. Pozwana w toku procesu nie kwestionowała, że powód po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną podjął zatrudnienie u pracodawcy, który nie prowadzi działalności konkurencyjnej w stosunku do pozwanej.

W powyższym zakresie Sąd Rejonowy uznał, że okoliczności sprawy zostały wszechstronnie wyjaśnione w oparciu o przeprowadzone dowody z akt osobowych powoda; z wyliczeń pozwanej – k. 28; z pisma procesowego powoda – k. 38-41; z zeznań świadka K. M. – k. 56-58; z wyjaśnień powoda – k. 70-72; z wyjaśnień przedstawiciela pozwanej R. S. – k. 72-74; z dokumentów pozwanej dotyczących składników wynagrodzeń wypłacanych pracownikom – k. 79-111.

Sąd Rejonowy, uznając roszczenie powoda, co do zasady, za zasadne, poczynił następujące rozważania:

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zauważył, iż zakaz konkurencji, uregulowany jest w Kodeksie pracy (art. 101¹ i nast. k.p.), a oznacza obowiązek niekonkurowania z pracodawcą w czasie trwania stosunku pracy lub po jego ustaniu. Obowiązuje on na mocy porozumienia pracodawcy z pracownikiem i w zakresie wskazanym w tym porozumieniu. W przedmiotowej sprawie niesporne było, zdaniem Sądu Rejonowego, że strony zawarły ważną, pisemną umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy i w okresie po jego ustaniu. Strony nie kwestionowały również tego, że powód nie naruszył zakazu konkurencji. Sporne pozostawało natomiast ustalenie, czy strona pozwana rozwiązując jednostronnie z powodem umowę o zakazie konkurencji była zobowiązana wypłacić powodowi odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji, czy też z tego obowiązku faktycznie była zwolniona.

Dalej powołując się na treść art. 102² § 2 k.p. Sąd I instancji podkreślił, że zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa o zakazie konkurencji, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub nie wywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania

W ocenie Sądu Rejonowego, w razie zaistnienia jednej z powyższych przesłanek pracownika przestaje obowiązywać zakaz konkurencji i były pracownik ma prawo podjąć działalność objętą umową o zakazie konkurencji. Dalej Sąd merytoryczny zwrócił uwagę na fakt, że pomimo zwolnienia pracownika z obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej, taka umowa obowiązuje w dalszym ciągu. W tym zakresie Sąd Rejonowy powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, gdzie wskazano między innymi, że ustanie obowiązywania zakazu konkurencji dotyczy tylko zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania (patrz: wyrok SN z dnia 17 listopada 1999r., I PKN 358/99, OSNAPiUS 2001/7/217; uchwała SN z dnia 11 kwietnia 2001r., III ZP 7/01, OSNAPiUS 2002/7/155; wyrok SN z dnia 3 lutego 2002r., I PKN 873/00, OSNP 2004/4/59). Pracodawca zwalniając pracownika z zakazu konkurencji jednostronnym oświadczeniem woli, nie może uznać się jednocześnie za zwolnionego z obowiązku wypłaty odszkodowania. Nie można bowiem przez jednostronne oświadczenie woli albo przez czynność faktyczną doprowadzić do rozwiązania dwustronnie zobowiązującej umowy (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 11 stycznia 2006r., II PK 118/05, OSNP 2006/23-24/349). Tym samym a contrario należy uznać, że umowa o zakazie konkurencji może być rozwiązana lub zmieniona jedynie wówczas, gdy nastąpi to na podstawie zgodnego oświadczenia woli stron tej umowy. Pracownik ma prawo do odszkodowania, mimo zwolnienia go przez pracodawcę od obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej, tylko wówczas gdy nie podejmuje takiej działalności (tak pkt 2 tezy wyroku z dnia 11 stycznia 2006r., II PK 118/05, OSNP 2006/23-24/349).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd I instancji w pierwszej kolejności zauważył, że pozwana rozwiązując z powodem jednostronnie umowę o zakazie konkurencji była zobowiązana wypłacić mu odszkodowanie przewidziane tą umową. Pozwana, jako pracodawca, a zatem podmiot z całą pewnością dominujący w stosunkach pracownik – pracodawca przedstawiła powodowi do podpisu umowę o zakazie konkurencji. Powód zdecydował się podpisać umowę o zakazie konkurencji w obawie o brak podwyżek, a nawet w obawie o ewentualne dalsze zatrudnienie u pozwanej bowiem powód obawiał się nawet utraty zatrudnienia w sytuacji, w której nie podpisałby umowy o zakazie konkurencji, chociaż takiej konsekwencji odmowy podpisania umowy o zakazie konkurencji nikt ze strony pracodawcy nie przekazał powodowi. Paragraf 5 umowy o zakazie konkurencji przewidywał możliwość rozwiązania tej umowy przez pozwaną w razie ustania przyczyny uzasadniającej zakaz konkurencji. Pomimo tego, że przyczyna obowiązywania umowy o zakazie konkurencji w przypadku powoda ustalała już z dniem 1 września 2012r. pozwana nie poinformowała o tym fakcie powoda, jak też nie rozwiązała tej umowy jeszcze w okresie, w którym powód był pracownikiem pozwanej uznając, że nie była to sprawa priorytetowa. Takie rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji zostało przesłane powodowi przez pozwaną w lutym 2013r., kiedy powód nie był już pracownikiem pozwanej, a właśnie z uwagi na umowę o zakazie konkurencji nie poszukiwał kolejnego zatrudnienia w branży energetycznej. Sąd merytoryczny zwrócił również uwagę na fakt, że stosunek pracy powoda z pozwaną nie ustał w trybie natychmiastowym. Powód w dniu 22 listopada 2012r. złożył pozwanej pismo z prośbą o rozwiązanie umowy

o pracę za porozumieniem stron wskazując termin ustania stosunku pracy na dzień 31 stycznia 2013r., a pozwana na propozycję powoda wyraziła zgodę. Tym samym, w ocenie Sądu I instancji nie było żadnych przeszkód, aby w okresie ponad 2 miesiące trwania stosunku pracy powoda, już po złożeniu przez niego pisma o rozwiązaniu umowy o pracę pozwana również poinformowała powoda, że ustały przesłanki, dla których była zawarta umowa o zakazie konkurencji, co umożliwiłoby powodowi możliwość poszukiwania pracy również w branży energetycznej, w której dotychczas był zatrudniony.

Dalej Sąd Rejonowy podkreślił, że strony umowy o zakazie konkurencji tak powinny oszacować czas trwania umowy, jak długo zakaz konkurencji może być aktualny. W tym zakresie Sąd I instancji powołał się na wyrok z dnia 3 lutego 2002r. (I PKN 873/00, OSNP 2004/4/59), gdzie Sąd Najwyższy wskazał, że wystąpienie okoliczności uzasadniających wygaśnięcie zakazu konkurencji nie wyłącza obowiązku zapłaty pracownikowi odszkodowania. Tym samym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda o odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji co do zasady jest w pełni zasadne. Równocześnie Sąd merytoryczny uznając roszczenie powoda o odszkodowanie za uzasadnione nie podzielił jego stanowiska w zakresie wysokości dochodzonego odszkodowania.

Powołując się na treść art. 101² § 3 k.p. i utrwalone w tym zakresie orzecznictwo, Sąd Rejonowy wskazał, że 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 odszkodowanie orzeka sąd pracy. O wysokości odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji decyduje treść zobowiązania, co jest konsekwencją swobody umów. Przepis art. 101² § 3 k.p. określa jedynie dolną granicę tego odszkodowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012r., II PK 194/11, M.P.Pr. (...) - 424).

Zdaniem Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie strony postępowania w umowie o zakazie konkurencji uzgodniły, że powodowi będzie przysługiwało odszkodowanie w wysokości 50% miesięcznego wynagrodzenia za każdy z sześciu miesięcy obowiązywania zakazu po ustaniu stosunku pracy. Sąd merytoryczny przychylił się do stanowiska strony pozwanej, która w odpowiedzi na pozew dokonała szczegółowego wyliczenia wysokości ewentualnego odszkodowania. W ocenie tego Sądu nie można zgodzić się z powodem, iż w skład wynagrodzenia za pracę wchodzi takie składniki wynagrodzenia jak np. pakiet sportowy czy medyczny lub też ekwiwalent za taryfę pracowniczą. W tym zakresie Sąd I instancji zauważył, że w doktrynie nie ma wprawdzie jednolitego stanowiska dotyczącego składników wynagrodzenia za pracę, to jednak z reguły przyjmuje się, że składnikami wynagrodzenia za pracę, poza wynagrodzeniem zasadniczym, są różnego rodzaju dodatki (stażowy, za szkodliwość, za uciążliwość pracy, funkcyjny, zmianowy, za pracę w porze nocne), premie czy też nagroda roczna (tak Barbara Wagner, komentarz do art. 78 k.p., stan prawny: 16 maja 2011r.). Tym samym Sąd merytoryczny zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 13.427,31zł tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji, natomiast dalsze roszczenie o odszkodowanie jako nieuzasadnione zostało oddalone.

O odsetkach ustawowych Sąd Rejonowy orzekł na mocy art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. uznając, że powód mógł dochodzić odsetek od dnia wniesienia pozwu bowiem jeszcze na etapie przedprocesowym powód wzywał pozwaną do wyliczenia i wypłaty należnego mu odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji, to jednak bezskutecznie. Pozwana do odpowiedzi na pozew dołączyła wyliczenie ewentualnej wysokości odszkodowania dla powoda, a tym samym Sąd merytoryczny uznał, że takiego wyliczenia mogła dokonać również na etapie przedprocesowym.

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

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana.

Zaskarżyła wyrok w części dotyczącej punktów 1, 2 i 4 sentencji wyroku I instancji. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie:

- prawa materialnego pod postacią art. 101¹ k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, pomimo regulacji umowy o zakazie konkurencji umożliwiającej jej jednostronne rozwiązanie przez pracodawcę, iż istnieją przesłanki do zapłaty odszkodowania na rzecz pracownika,
- prawa materialnego pod postacią art. 101² § 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że zwolnienie z zakazu konkurencji nie jest jednoznaczne z brakiem konieczności zapłaty odszkodowania na rzecz pracownika,
- prawa procesowego pod postacią art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów z zeznań świadków K. M. i R. S., z których w ocenie apelującej, jasno wynika, że obowiązywanie zakazu konkurencji było bezprzedmiotowe, a umowę rozwiązano w sposób prawidłowy uwzględniając postanowienia zawarte w kontrakcie.

W oparciu o tak postawione zarzuty pozwana wniosła o zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości, alternatywnie 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 radcowskiego za każdą instancję, według norm prawem przepisanych.

Zdaniem apelującej powód zawierając umowę o zakazie konkurencji zgadzał się z jej treścią, w tym również z zapisem umożliwiającym jej wcześniejsze rozwiązanie przez pracodawcę, w razie odpadnięcia przyczyn jej zawarcia, bez obowiązku wypłaty przez pracodawcę odszkodowania w niej przewidzianego. W tym zakresie apelująca argumentowała, że w jej ocenie, przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe, ponad wszelką wątpliwość wykazało, że jeszcze przed zwolnieniem się powoda z pracy u pozwanej, przestały istnieć przesłanki dla których zawarto przedmiotową umowę o zakazie konkurencji. Wskazała, że na skutek zmiany procedur, z którymi powód nie był już zapoznawany, doszło do sytuacji, w której nie miał on informacji, które mogłyby być ewentualnie wykorzystane przez jego przyszłego pracodawcę. Nie było zatem konieczności dalszego obowiązywania tej umowy, po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Skoro więc pracownik został zwolniony z zakazu ujawniania i wykorzystywania istniejących u pozwanej procedur, zatem pozwana winna być również zwolniona z wypłaty odszkodowania.

W odpowiedzi na apelację, powód wniósł o oddalenie pozwanej w całości oraz o zasądzenie od niej na swoją rzecz kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego, według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu, powód podkreślił, że w trakcie całego czasu obowiązywania umowy o zakazie konkurencji rzetelnie ją wypełniał, zatem obecnie tego samego oczekuje od pozwanej, bowiem odstąpienie przez nią od tej umowy powoduje po jego stronie szkodę. W tym zakresie powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym w wypadku zawartej umowy o zakazie konkurencji, po ustaniu stosunku pracy, pracodawca nie może powoływać się na to, że pracownik nie miał dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

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

Apelacja pozwanego zasługuje na uwzględnienie, aczkolwiek jedynie częściowo.

Przechodząc do zarzutów w zakresie przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego i jego oceny należy stwierdzić, że Sąd Rejonowy dokonał właściwej analizy materiału dowodowego i dokonał właściwych ustaleń, w związku z czym Sąd odwoławczy uznał, iż materiał dowodowy zgromadzony w postępowaniu pierwszoinstancyjnym jest spójny, kompletny i wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd II instancji ma bowiem nie tylko uprawnienie ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej

i swobodnej oceny, w tym oceny zgromadzonych w postępowaniu przed sądami obu instancji dowodów.

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy nie dopatrywał się uchybień odnośnie przeprowadzenia postępowania dowodowego i na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądem Rejonowym dokonał ustaleń zbieżnych z ustaleniami Sądu I instancji.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony przed Sądem I instancji, Sąd drugiej instancji dokonał własnej, oceny materiału dowodowego, co w efekcie skutkowało częściową zmianą zaskarżonego wyroku.

Sąd Okręgowy uznał, że z przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego wynika jednoznacznie, że od września 2012r. faktycznie ustały przyczyny powodujące dalsze utrzymywanie przedmiotowego zakazu konkurencji. Prawdopodobnie Sąd I instancji ustalił, że przedmiotowa umowa o zakazie konkurencji została rozwiązana przez stronę pozwaną bez okresu wypowiedzenia, z dniem 5 lutego 2013r., bowiem w tym dniu dotarło do niego oświadczenie woli pozwanej o rozwiązaniu tej umowy. Sąd merytoryczny w sposób właściwy ustalił nadto, że w zawartej pomiędzy stronami umowie o zakazie konkurencji w § 5 została przewidziana możliwość jednostronnego rozwiązania tej umowy przez pozwaną, bez zachowania okresu wypowiedzenia, co oznaczało zwolnienie pozwanej w takim wypadku od obowiązku wypłaty powodowi odszkodowania przewidzianego w 3§ tej umowy.

Przechodząc do dalszych rozważań nad niniejszą sprawą, podkreślić należy, że Sąd Rejonowy w swoich rozważaniach, w głównej mierze skupił się na analizie przepisów art. 101¹ k.p. i art. 101² k.p., jak również swoje stanowisko oparł na utrwalonej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego, odnoszącej się do praktycznego zastosowania tych przepisów.

W ocenie Sądu Okręgowego uwadze Sądu Rejonowego umknęła okoliczność, iż powołane przez ten Sąd orzecznictwo Sądu Najwyższego odnosi się do nieco innych stanów faktycznych, niż w niniejszej sprawie. Należy zwrócić uwagę, że stany faktyczne w powołanych przez Sąd merytoryczny orzeczeniach odnosiły się do sytuacji, w których zawarte w nich umowy o zakazie konkurencji, nie przewidywały możliwości ich wcześniejszego rozwiązania i okoliczności w jakich ewentualnie do takiego rozwiązania mogłoby dojść i skutków prawnych dla stron takiej umowy. Właśnie w takich sytuacjach zastosowanie znajdują przepisy art. 101¹ k.p. i art. 101² k.p.

Odmienne sytuacja kształtuje się, tak jak w niniejszej sprawie, w wypadku, gdy strony zawierające taką umowę o zakazie konkurencji, w jej treści przewidziały możliwość jej wcześniejszego rozwiązania, a także określiły, tryb takiego rozwiązania, okoliczności, w jakich do niego może dojść i konsekwencje tego rozwiązania dla stron umowy. Również w tym zakresie istnieje bogate orzecznictwo, zapadłe na tle spraw o tożsamym charakterze, które Sąd Okręgowy w pełni akceptuje. I tak w wyroku z dnia 16 czerwca 2011r. w sprawie III BP 2/11 (OSNP 2012/13-14/174, LEX nr 1055024) Sąd Najwyższy podkreślił, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawierana jest na czas określony (art. 101² § 1 k.p.), jednakże może ona ustać przed upływem terminu w następstwie jednostronnych czynności prawnych pracodawcy: odstąpienia od umowy i wypowiedzenia umowy; może ona ustać także w razie spełnienia się warunku rozwiązującego umowę. Możliwości te muszą być przewidziane w umowie o zakazie konkurencji, czyli że pracownik godzi się na to. Strony umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.) są obowiązane do stosowania okresu wypowiedzenia tylko wtedy, gdy ustanowią go w tej umowie. Postanowienie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, dopuszczające jej wypowiedzenie przez pracodawcę, nie musi wskazywać przyczyny wypowiedzenia. Stosowanie okresu wypowiedzenia jest niezbędne tylko wtedy, gdy zostanie przewidziane w tej umowie (art. 101² § 1 k.p. i art. 3531 k.c.).

Należy w tym miejscu zaznaczyć, iż umowa o zakazie konkurencji ma na celu ochronę pracodawcy przed stwarzającą dla niego zagrożenie konkurencją byłego pracownika, który w zamian otrzymuje odszkodowanie za powstrzymanie się od działań konkurencyjnych. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawierana jest na czas określony (art. 101² § 1 k.p.), jednakże w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, może ona ustać przed upływem terminu w następstwie jednostronnych czynności prawnych pracodawcy: odstąpienia od umowy i wypowiedzenia umowy; może ona ustać także w razie spełnienia się warunku rozwiązującego umowę. Możliwości te muszą być

przewidziane w umowie o zakazie konkurencji, czyli że pracownik, podpisujący taką umowę, godzi się na to. Wprawdzie kodeks pracy nie zawiera przepisów dotyczących wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Dopuszczalność wypowiedzenia i wymóg jego zasadności wynika z interpretacji zasady wolności umów (art. 353¹ k.c.) dokonanej przez Sąd Najwyższy między innymi w wyroku z 26 lutego 2003r., sygn. akt I PK 139/02 (OSNP 2004 Nr 14, poz. 241). Dopuszczalność zamieszczenia w umowie o zakazie konkurencji postanowienia przewidującego jej wypowiedzenie przez pracodawcę jest niekwestionowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego (tak też wyroki z 12 lutego 2004r., I PK 398/03, OSNP 2005 Nr 1, poz. 5 oraz z 7 czerwca 2011r., II PK 322/10, niepublikowany). Postanowienie umowy o zakazie konkurencji dopuszczające jej wypowiedzenie przez pracodawcę nie musi wskazywać przyczyny tego wypowiedzenia, co wynika z wolności umów określonej w art. 353¹ k.c. Skoro bowiem sama dopuszczalność wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji zależy od jej stron, to również od nich zależy, czy wprowadzą wymóg zachowania okresu wypowiedzenia i w jakim wymiarze. W przypadku uwzględnienia takiego zapisu w umowie o zakazie konkurencji, nie stosuje się przepisów Kodeksu pracy o wypowiedzeniu, a więc wypowiedzenie tej umowy nie musi być takie jak w tym Kodeksie. W szczególności nie musi ono obejmować okresu wypowiedzenia; wystarczy samo oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o zakazie konkurencji. Takie rozumienie pojęcia wypowiedzenia funkcjonuje w Kodeksie cywilnym w przypadku umowy zlecenia, przy czym przepisy jej dotyczące stosuje się odpowiednio do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane (art. 750 k.c.). w takim stosunku zobowiązaniowym dający zlecenie może je wypowiedzieć w każdym czasie (art. 746 § 1 k.c.), a więc bez wymogu zachowania okresu wypowiedzenia. Przenosząc tą regułę na zasadzie analogii na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, że strony umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.) są obowiązane do stosowania okresu wypowiedzenia tylko wtedy, gdy ustanowią go w tej umowie.

Sąd Okręgowy w pełni akceptuje również stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 czerwca 2011r. w sprawie II PK 322/10 (LEX nr 1055023), w którym stwierdził on, że skoro przesłanki i potrzeba zawarcia umowy o zakazie konkurencji zależą od pracodawcy, to do niego należy również propozycja wprowadzenia do zawieranej umowy o zakazie konkurencji sposobów jej wcześniejszego rozwiązania, prowadzących do ustania zakazu konkurencji i zwolnienia się z obowiązku wypłaty odszkodowania na warunkach uzgodnionych z pracownikiem, który po zastrzeżonym ustaniu zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej jest wzajemnie zwolniony z jego dalszego przestrzegania.

Przyjmuje się zatem, że przesłanki, okoliczności i potrzeba zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy należą do uprawnień pracodawcy, w którego interesie leży zabezpieczenie jego konkurencyjnych interesów przez zawarcie z pracownikiem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. To, że w umowie o zakazie konkurencji strony określają okres obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz wysokość odszkodowania (art. 101² § 1 k.p.), nie oznacza, że strony stosunku pracy nie mogą uzgodnić innych postanowień umownych, w tym umożliwiających rozwiązanie lub inne modyfikacje umowy o zakazie konkurencji, w tym także ustanie zakazu konkurencji przed upływem terminu, na jaki umowa ta została zawarta. Z powyższych rozważań wynika, że o przesłankach i potrzebie zawarcia umowy o zakazie konkurencji decyduje pracodawca, zatem również do niego należy propozycja wprowadzenia do zawieranej umowy o zakazie konkurencji sposobów jej wcześniejszego rozwiązania, prowadzących do ustania zakazu konkurencji i zwolnienia się z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Legalność uzgodnienia w umowie o zakazie konkurencji sposobu wcześniejszego jej wypowiedzenia wykazuje podobieństwo do możliwości umownego zastrzeżenia dopuszczalności wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę na czas określony za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 33 k.p.), które nie wymaga wskazywania przyczyn uzasadniających wcześniejsze ustanie terminowego stosunku pracy w tym zastrzeżonym trybie. Jedynie w wypadku, gdy zawarta umowa o zakazie konkurencji nie zawiera adekwatnych klauzul umożliwiających jej wcześniejsze ustanie lub rozwiązanie, pracodawca nie może jej jednostronnie rozwiązać nawet wtedy, gdy nie obawia się już ujawnienia należących do niego informacji.

W wyroku z dnia 22 czerwca 2012r. w sprawie I PK 237/11 (LEX nr 1228851, G.Prawna KiPła (...)) Sąd Najwyższy podkreślił, że dopuszczalne jest wcześniejsze rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy

na podstawie umowy stron. Przyczyna tego rozwiązania może być sformułowana w sposób ogólny, co nie podlega weryfikacji sądowej. Z powyższego stanowiska w pełni akceptowanego przez Sąd Okręgowy orzekający w niniejszej sprawie wynika jednoznacznie, że wcześniejsze rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest uzależnione od zamieszczenia stosownego postanowienia w umowie. Przy czym wystarczające jest określenie przyczyny tego rozwiązania w sposób ogólny, jak np. ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji. Ocena tak sformułowanej przyczyny należy do pracodawcy i nie może być weryfikowana przez sąd.

Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy ustanawiany jest wprawdzie w interesie pracodawcy, ale też niesie dla niego pewne ryzyko. Ryzyko pracodawcy w związku z możliwością ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji może być minimalizowane bądź przez możliwość ograniczenia jego odpowiedzialności odszkodowawczej i ustalenia minimalnego poziomu odszkodowania w odniesieniu do wynagrodzenia pobranego przez pracownika w okresie zatrudnienia. W grę mogą wchodzić również zastrzeżenia umowne, których wprowadzenie do treści umowy o zakazie konkurencji pozwoliłoby na uwolnienie pracodawcy od obowiązku wypłaty odszkodowania, gdy zawarty w klauzuli konkurencyjnej zakaz utracił dla niego znaczenie, takie jak umowne prawo odstąpienia, możliwość wypowiedzenia klauzuli konkurencyjnej lub zobowiązanie się pracodawcy do wypłaty odszkodowania pod pewnymi warunkami. Tego rodzaju umowne sposoby złagodzenia obciążającego byłego pracodawcę z mocy art. 101² § 2 KP obowiązku wypłaty odszkodowania nawet w razie ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji nie mieszczą się jednak w treści tego przepisu.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, Sąd Okręgowy zauważa, że w przedmiotowym wypadku łącząca strony postępowania, umowa o zakazie konkurencji w § 5 przewidywała możliwość jej wcześniejszego jednostronnego rozwiązania przez pracodawcę, bez zachowania okresu wypowiedzenia, w razie odpadnięcia przyczyn, dla których została ona zawarta co jest równoznaczne ze zwolnieniem pozwanego z obowiązku wypłaty odszkodowania. Bezspornym było, że przyczyny takie, tj. posiadanie przez powoda informacje na temat aktualnych procedur obowiązujących u pozwanej, w chwili rozwiązania umowy o pracę z powodem, już nie istniały, co najmniej od września 2012r. Istniały zatem przesłanki, po stronie pozwanej do rozwiązania łączącej strony, umowy o zakazie konkurencji, jeszcze w trakcie zatrudnienia powoda u pozwanej. Nie uszło jednak uwadze Sądu Okręgowego, że do faktycznego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji w niniejszej sprawie doszło w dniu 5 lutego 2013r., w tym dniu dotarło bowiem do powoda oświadczenie woli pozwanej o rozwiązaniu tej umowy. W związku z powyższym, zdaniem Sądu II instancji, odszkodowanie przewidziane w przedmiotowej umowie o zakazie konkurencji jest należne powodowi jedynie za okres od momentu ustania stosunku pracy, do dnia 5 lutego 2013r., tj. do dnia rozwiązania tej umowy, do czego pracodawca był uprawniony. Równocześnie Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia i rozważania poczynione przez Sąd Rejonowy w zakresie ustalenia sposobu obliczenia wysokości tego odszkodowania, jak również terminu naliczania ustawowych odsetek. Z tego też względu, na mocy art. 386 § 1 k.p.c. Sąd II instancji zmienił częściowo zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego, a to w punkcie pierwszym wyroku tego Sądu, poprzez przyznanie powodowi od pozwanej odszkodowania w kwocie 319,70 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 22 kwietnia 2013r. do dnia zapłaty, oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd Okręgowy zmienił również punkt trzeci orzeczenia Sądu I instancji i orzekł o odstąpieniu od obciążania powoda kosztami procesu w postępowaniu przed Sądem I instancji. Nadto Sąd II instancji odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu w postępowaniu odwoławczym. Orzeczenie o kosztach procesu zapadło na zasadzie określonej w art. 102 k.p.c. W szczególności Sąd odwoławczy uznał wprawdzie, iż powód w przeważającej części przegrał proces, uznając równocześnie, że charakter niniejszej sprawy mógł powodować po stronie powoda przekonanie o słuszności jego racji. Rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie zależało bowiem od oceny kategorii prawnej możliwości rozwiązania przez pozwaną umowy o zakazie konkurencji, po ustaniu stosunku pracy. Istota tego zagadnienia budziła wiele wątpliwości, w tym również Sądu I instancji, który powołał się na szereg orzeczeń Sądu Najwyższego. Należy jednak zauważyć, że w orzecznictwie istnieje szereg różnych koncepcji, uzależnionych od właściwego zinterpretowania stanu faktycznego. W niniejszej sprawie również Sąd Rejonowy miał problem z właściwym zastosowaniem reguł określonych w bogatym orzecznictwie Sądu Najwyższego. W związku z powyższym Sąd Okręgowy uznał, że charakter i złożoność sprawy pozwala na nieobciążanie powoda kosztami procesu w obu instancjach.

Sąd Odwoławczy zmienił ponadto rozstrzygnięcie Sądu I instancji w przedmiocie obciążenia pozwanej kosztami sądowymi zawarte w pkt 4 wyroku nakazując pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwoty 30 zł, która stanowi opłatę stosunkową od przyznanej powodowi sumy odszkodowania w kwocie 319,70 zł.

W pozostałym zakresie, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia apelacji pozwanej i na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił ją w pozostałej części .

SSR del. J. S.(ref.) SSO M. P. – Pająk SSO M. G.