

Sygn. akt VIII **Pa 72/16**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 listopada 2016 r.

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

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka (spr.)
Sędziowie:	SSO Grzegorz Tyrka SSR del. Renata Stańczak
Protokolant:	Korneliusz Jakimowicz

po rozpoznaniu w dniu 24 listopada 2016 r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 18 marca 2016 r. **sygn. akt** IV P 1178/15

1. oddała apelację;

2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2400 zł (dwa tysiące czterysta złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSR (del) Renata Stańczak (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. VIII Pa 72/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 marca 2016 roku Sad rejonowy w Zabrze uwzględnił powództwo M. B. poprzez zasądzenie od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. kwoty 34.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności każdej raty i orzekł o kosztach postępowania

Wyrok zapadł po ustaleniu następującego stanu faktycznego:

Powód był zatrudniony u pozwanej od 14 maja 2010 r., od dnia 1 czerwca 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty do spraw handlowych. W dniu 1 kwietnia 2014 r. strony podpisały aneks do umowy o pracę, zgodnie z którym powodowi przydzielono stanowisko koordynatora projektu inwestycyjnego zawartego z firmą (...) Co. Ltd. (...)z siedzibą na terenie Ludowej Republiki Chińskiej. Powód został zobowiązany do kompleksowej realizacji tego kontraktu.

Przy podpisaniu aneksu strony zawarły umowę z dnia 1 kwietnia 2014 r. o zakazie konkurencji. W §1 ust. 1 umowy określono, że strony zgodne stanowią na podstawie art. 101¹ § 1 k.p. w związku z aneksem do umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2014 r., iż w czasie trwania zatrudnienia pracownik nie może podejmować jakiegokolwiek działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy na rzecz jakiegokolwiek innego podmiotu. Pracownik miał również zakaz ujawniania komukolwiek tajemnicy handlowej przedsiębiorstwa. Szczegóły kontraktu powód poznał przy podpisaniu aneksu, miał również dostęp do materiałów dotyczących jego realizacji.

W § 2 umowy o zakazie konkurencji określono obowiązek pracodawcy uiszczenia na rzecz pracownika comiesięcznego wynagrodzenia z tytułu ustanowionego zakazu konkurencji w kwocie 2.000 zł miesięcznie. W razie naruszenia zasad, określonych w § 1 ust. 2 umowy pracownik miał zapłacić pracodawcy karę umowną w kwocie 50.000 zł.

Jednocześnie w § 6 ustalono, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p. umowa ulega rozwiązaniu, zaś pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie z tytułu powstrzymywania się od zakazu konkurencji, natomiast zakaz ten nadal obowiązuje. Powód nie otrzymał jakiegokolwiek wynagrodzenia określonego w umowie o zakazie konkurencji. W okresie od 28 sierpnia 2014 r. do 25 sierpnia 2015 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim i nie świadczył pracy. Powód jest współnikiem pozwanej, posiada 10 udziałów (na 100) o wartości 5.000 zł.

Zdaniem Sądu I instancji powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Oddalił wniosek pozwanej o zawieszenie postępowania w związku ze sprawą IV P 125/15, ponieważ powód domagał się zasądzenia odszkodowania za zakaz konkurencji za czas trwania stosunku pracy, wobec tego § 6 umowy o zakazie konkurencji nie mógł mieć tu zastosowania. Z tej przyczyny kwestia rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 Kodeksu pracy (zwanego dalej w skrócie jako „kp.”) pozostaje bez wpływu na wynik niniejszej sprawy. Dodatkowo Sąd uznał § 6 umowy za sprzeczny zarówno z przepisami prawa pracy określającymi charakter zakazu konkurencji, jak i art. 8 kp.

Stan faktyczny był bezsporny między stronami, ale istniał spór co do charakteru i ważności umowy o zakazie konkurencji z dnia 1 kwietnia 2014 r. Sąd wskazał, że obowiązujące przepisy nie wprowadzają zakazu wykonywania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia, czy prowadzenia działalności gospodarczej, wykonywania usług na rzecz innych podmiotów. Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjny przewidują przepisy kodeksu spółek handlowych, w odniesieniu do członków zarządu spółek kapitałowych (art. 211 par. 1 i 380 par. 1 Kodeksu spółek handlowych).

Wskazał, że stosownie do art. 101¹ § 1 kp. w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). W związku z powyższym należy uznać za dopuszczalne zawarcie odrębnej umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy. Umowa taka może być zarówno umową dwustronnie zobowiązującą jak i jednostronnie zobowiązującą. Umowa taka jest traktowana jako umowa prawa pracy, a jej zawarcie jest również dopuszczalne ze względu na ogólną swobodę umów (art. 353¹ k.c.). Strony mogą również przewidzieć, że taka umowa będzie odpłatna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2002 r., sygn. akt I PKN 560/01, lex nr 460184).

Wobec tego Sąd uznał, że strony miały prawo do zawarcia odrębnej umowy o zakazie konkurencji z dnia 1 kwietnia 2014 r., obejmującej również okres zatrudnienia. Jednocześnie mogła ona przewidywać z tego tytułu odszkodowanie dla pracownika. Umowa była bezpośrednio związana z podpisaniem przez powoda aneksu do umowy o pracę i

powierzeniem mu przez pozwaną realizacji szczególnego kontraktu. Istniała zatem podstawa mogąca stanowić o konieczności dodatkowego zabezpieczenia interesów pozwanej.

Wbrew stanowisku pozwanej nie można przyjąć, że podejmowanie działalności konkurencyjnej lub też świadczenie pracy dla konkurenta jest aromatycznie równoznaczne z naruszeniem obowiązku o dbałości o dobro zakładu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2013 r., sygn. akt II PK 194/12, dostępny w bazie przeczeń SN). Ponadto sam fakt posiadania przez powoda udziałów w pozwanej nie wyklucza prowadzenia wobec tej spółki działalności konkurencyjnej.

Za nieuzasadnione uznano również powoływanie się przez pozwaną na brak świadomości, co do przewidzianego w umowie świadczenia, jak również przygotowanie tej umowy przez byłego pełnomocnika pozwanej. Prezes Zarządu Pozwanej G. C. miał pełną możliwość zapoznania się z warunkami umowy przed jej podpisaniem. Przyznał zresztą, że przeczytał umowę przed jej podpisaniem i nie miał do niej żadnych uwag. Złożył wobec tego ważne oświadczenie woli, że wszystkimi wynikającymi z tego faktu skutkami. Skoro G. C. podpisał w imieniu pozwanej umowę, to przyjął w całości jej warunki i określone w niej obowiązki.

Na podstawie tej umowy pozwana miała uiszczać powodowi comiesięczne odszkodowanie w kwocie 2.000 zł. - nazwane wynagrodzeniem. Pozwana nie kwestionowała, że nie dokonała wypłaty tego świadczenia. Wobec tego uznano za zasadne powództwo dotyczące zapłaty przez pozwaną kwoty 34.000 zł (odszkodowania za 17 miesięcy – od kwietnia 2014 r. do sierpnia 2015 r.).

Ostatecznie nie mógł się również ostać zarzut pozwanej dotyczący faktu przebywania powoda na zwolnieniu lekarskim. Sąd stanął na stanowisku, że odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji nie rekompensuje żadnej szkody i ma w istocie charakter zryczałtowany. Odszkodowanie przysługuje więc niezależnie, czy pracownik ponosi jakąkolwiek szkodę na skutek powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. To samo tyczy się pracodawcy. Nie ma wobec tego znaczenia brak podjęcia przez pracownika działalności konkurencyjnej, w tym również z powodu przeszkód natury faktycznej, czy prawnej. Tym samym przebywanie powoda na zwolnieniu lekarskim i brak świadczenia pracy, nie uchyliło obowiązku pozwanego co do zapłaty odszkodowania (por. wyrok SN z 17 grudnia 2001 r., sygn. akt I PKN 742/00 i wyrok SN z 5 lutego 2002 r., sygn. akt I PKN 8734/00). Takie postanowienie dotyczące zwolnienia powoda z zakazu konkurencji za okres niezdolności do pracy mogło być ewentualnie zastrzeżone w umowie o zakazie konkurencji. W umowie pomiędzy stronami takiego zastrzeżenia nie było.

Pozwana zaskarżyła wyrok w całości zarzucając:

1. w naruszenie przepisów postępowania a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez niedokonanie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego i pominięcie przy rozstrzygnięciu wyjaśnień prezesa Zarządu G. C., co skutkowało przyjęciem tezy że strony łączyła ważna umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy ;
2. naruszenie prawa materialnego a to art. 101¹ § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu że powodowi przysługuje odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji w sytuacji braku causy przysporzenia na rzecz powoda;
3. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia polegający na przyjęciu że strony zgodnie i świadomie postanowiły o zawarciu odpłatnej umowie o zakazie konkurencji.

W w oparciu o wyżej sformułowane zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji. Z uzasadnienia apelacji wynika, że skoro w strony nie negocjowały warunków umowy o zakazie konkurencji i nie ustalały zakresu przedmiotowego zakazu konkurencji, to działały ze świadomością i przeświadczeniu, że zarówno zakaz konkurencji nie obowiązuje powoda ani w czasie trwania stosunku pracy ani po jego zakończeniu i że nie przysługuje powodowi jakiegokolwiek odszkodowanie. Powód był zobowiązany w do dbania o dobro zakładu pracy. W odniesieniu do pracowników wyższego szczebla zakaz

konkurencji określony w odrębnej umowie ma znaczenie drugorzędne z punktu widzenia ustalenia istnienia takiego obowiązku, gdyż jest oczywisty. Brak umowy o zakazie konkurencji nie powoduje powstania po stronie pracownika prawa do podejmowania działalności konkurencyjnej wobec własnego pracodawcy. Pozwana wskazała, że trudno wyobrazić sobie sytuację, w której wspólnik celowo i świadomie działałby na szkodę własnej spółki. W przedmiotowej sprawie nie zaistniały żadne powody dla których pozwana miałaby zawrzeć z powodem umowy o zakazie konkurencji i zobowiązywać się do wypłaty odszkodowania za zakaz konkurencji w sytuacji, gdy jej z całą pewnością powód nigdy nie działałby na szkodę spółki.

Ponadto istniał brak przyczyny dla której miałyby nastąpić przysporzenie na rzecz powoda, a brak celu prawnego przysporzenia prowadzi do nieważności umowy o zakazie konkurencji.

Pozwana podniosła, że uwzględnienie powództwa było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, ponieważ niezdolność powoda do pracy mogła mieć wpływ na obowiązek pozwanej wynikający z umowy o zakazie konkurencji. Zdaniem pozwanej zakaz konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy implikuje konieczność wypłaty odszkodowania jedynie w sytuacji, kiedy pracownik powstrzymuje się od świadczenia pracy na rzecz podmiotu konkurencyjnego. Skoro powód przebywał na zwolnieniu lekarskim to nie mógł świadczyć pracy nie tylko na rzecz pozwanej ale również na rzecz podmiotu konkurencyjnego.

Powód wniósł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Argumentacja pozwanej zawarta w apelacji nie zasługuje na uwzględnienie. Podniósł, że pozwana zwróciła się do powoda o zawarcie przedmiotowej umowy, a treść została przygotowana na zlecenie pozwanej przez jej profesjonalnego pełnomocnika. W chwili podpisywania umowy pozwana miała interes prawny jak i faktyczny w jej zawarciu. Powód nie miał obowiązku ani woli negocjowania warunków tej umowy, a obie strony podpisując przedmiotową umowę zaakceptowały jej warunki. Obecnie przepisy prawa nie przewidują zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, a zawarcie umowy o zakazie konkurencji ma na celu rozszerzenie obowiązków pracowniczych. To pracodawca uznał, że podpisanie z powodem umowy o zakazie konkurencji jest dla niego celowe i konieczne. Nie można również zgodzić się ze stanowiskiem pozwanej, że umowa jest nieważna z uwagi na brak przyczyny zawarcia tej umowy. Powód wskazał, że w umowie zastrzeżono bardzo wysoką karę umowną. Ponadto niezdolność do pracy nie świadczy o braku możliwości prowadzenia działalności konkurencyjnej.

Sąd drugiej instancji zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Odwoławczy podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne Sądu I instancji, oraz podziela ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Rejonowy dokonał również trafnej interpretacji prawa materialnego, co czyni zbytecznym ponowne przytaczanie ustaleń oraz szczegółowych rozważań zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, podobnie - postanowienie SN z dnia 4 lipca 2012 roku sygn. I CSK 72/12 - W postępowaniu przed sądem drugiej instancji stosuje się art. 328 § 2 k.p.c. odpowiednio, a więc z uwzględnieniem istoty i swoistości postępowania przed tym sądem (art. 391 § 1 k.p.c.).

Zdaniem Sądu II instancji zarzuty apelacyjne są bezpodstawne.

Nie doszło do naruszenia zasad swobodnej oceny dowodów w rozumieniu art. 233 kpc. Sąd I instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe w zakresie oceny przesłanek z art. 101¹ k.p. Wyciągnął poprawne i logiczne wnioski. Ocena zgromadzonego materiału odpowiadała regułom logicznego rozumowania oraz uwzględniała zasady doświadczenia życiowego, a dla skuteczności zarzutu popełnienia przez sąd pierwszej instancji błędu w ustaleniach faktycznych nie wystarcza stwierdzenie o ich wadliwości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów. (por wyrok SA w Katowicach sygn.V ACa 92/15).

Zarzucając naruszenie art. 233 k.p.c. pozwana podniosła, że umowa o zakazie konkurencji zawarta między stronami była nieważna. Jako przyczyny nieważności wskazano : brak negocjacji, działanie dla pozorów, brak casusy.

Odnosnie zarzutu braku negocjacji i braku ustaleń w zakresie przedmiotowego zakazu konkurencji wskazać trzeba, że Kodeks pracy nie uzależnia skutecznego zawarcia umowy o zakazie konkurencji od prowadzenia negocjacji, czy złożenia oferty. Wymagana jest jedynie forma pisemna. W pozostałym zakresie mają zastosowanie przepisy k.c..

To pracodawca wystąpił do powoda z propozycją zawarcia umowy o zakazie konkurencji i strony podpisując umowy wyraziły zgodę na warunki w niej zawarte. Doszło do skutecznego zawarcia umowy . Pozwana nie wykazała żadnej przesłanki uzasadniającej przyjęcie, że oświadczenie woli złożone przez powoda bądź pozwaną było nieważne, bowiem nie wystąpiła żadna wada oświadczenia woli. Jako gołosłowne i bezpodstawne należy uznać twierdzenie pozwanej, że strony działały ze świadomością i w przeświadczeniu, iż zakaz konkurencji nie obowiązuje powoda ani w trakcie trwania stosunku pracy ani po jego zakończeniu. Powód nie miałby żadnej gwarancji, że w przypadku naruszenia postanowień umowy pozwana nie będzie od niego dochodzić umówionego odszkodowania. Do zgodnego oświadczenia woli stron doszło w momencie podpisania umowy . Z zeznań prezesa Zarządu spółki wynika, że zapoznał się z treścią umowy i ją podpisał. Strony nie działały dla pozorów w rozumieniu art. 83 k.c.. Czynność prawna nie była również sprzeczna z ustawą ani nie miała na celu obejścia ustawy , nie była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Bezsporne jest, że obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Tak stanowią przepisy k.p.. Sąd podziela również stanowisko pozwanej, że oczywiste jest, iż w odniesieniu do pracowników wyższego szczebla zakaz konkurencji określony w odrębnej umowie ma znaczenie drugorzędne z punktu widzenia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Z uwagi jednak na to, że pracownicy zatrudnieni na odpowiedzialnych stanowiskach zwykle posiadają większą wiedzę na temat działalności pracodawcy, toteż zawarcie umowy o zakazie konkurencji z takimi pracownikami jest wskazane, dopuszczalne i uzasadnione. Znaczenie artykułu 101¹ § 1 k.p. polega na stworzeniu prawnej podstawy do zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Umowa ta nie skutkuje ustanowieniem obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, lecz stanowi uszczegółowienie jego zakresu .

Zdaniem Sądu II instancji istniała przyczyna prawna zawarcia umowy o zakazie konkurencji pomiędzy powodem, prowadzącym istotny dla spółki projekt, a pracodawcą. Powód jako pracownik i wspólnik spółki posiadać mógł taką wiedzę, ujawnienie której mogło wyrządzić szkodę pozwanej. Nie można podzielić zarzutu pozwanej, że umowa o zakazie konkurencji jest nieważna, ponieważ w niniejszej sprawie brak było przyczyny, dla której miało nastąpić przysporzenie na rzecz powoda. Ponadto umowa przewidywała również przysporzenie na rzecz pozwanej w sytuacji, kiedy doszłoby do naruszenia jej postanowień przez powoda.

Chybione jest stanowisko pozwanej, że „trudno jednak wyobrazić sobie sytuację, w której wspólnik celowo i świadomie działałby na szkodę własnej spółki.” Takim działaniem jest np. wytoczenie pozwu w niniejszej sprawie.

Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że niezdolność do pracy z powodu choroby nie ma wpływu na postanowienia zawartej umowy o zakazie konkurencji . W całości podziela stanowisko zawarte w uzasadnieniu wyroku .

Pozwana identyfikuje prowadzenie działalności gospodarczej jedynie z pozostawaniem w stosunku pracy. Tymczasem działalność konkurencyjną można prowadzić niezależnie od pozostawania w stosunku pracy . Odszkodowanie należne z umowy o zakazie konkurencji nie stanowi jedynie ekwiwalentu za gotowość do powstrzymania się od świadczenia pracy na rzecz podmiotu konkurencyjnego.

Apelację jako bezpodstawną oddalono, w oparciu o przepis art. 385 k.p.c. a o kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U nr 1800 z 2015 r.)

(-) SSR (del) Renata Stańczak (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia