

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 sierpnia 2023r.

Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Okręgowego Agnieszka Zielińska

protokolant: sekretarz sądowy Paulina Dereniowska

po rozpoznaniu w dniu 26 lipca 2023 r. w Krakowie na rozprawie

sprawy z powództwa K. K.

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

o zapłatę

I. zasądza od strony pozwanej (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz K. K. kwotę 163 018,77 złotych (sto sześćdziesiąt trzy tysiące osiemnaście złotych 77/100) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie naliczanymi od kwot;

- 5 619,13 zł (pięć tysięcy sześćset dziewiętnaście złotych 13/100) od dnia 2.08.2021 r. do dnia zapłaty,
- 18 569,28 zł (osiemnaście tysięcy pięćset sześćdziesiąt dziewięć 28/100) od dnia 1.09.2021 r. do dnia zapłaty,
- 18 569,28 zł (osiemnaście tysięcy pięćset sześćdziesiąt dziewięć 28/100) od dnia 2.11.2021 r. do dnia zapłaty,
- 18 569,28 zł (osiemnaście tysięcy pięćset sześćdziesiąt dziewięć 28/100) od dnia 1.12.2021 r. do dnia zapłaty,
- 18 569,28 zł (osiemnaście tysięcy pięćset sześćdziesiąt dziewięć 28/100) od dnia 2.01.2022 r. do dnia zapłaty,
- 18 569,28 zł (osiemnaście tysięcy pięćset sześćdziesiąt dziewięć 28/100) od dnia 1.02.2022 r. do dnia zapłaty,
- 18 569,28 zł (osiemnaście tysięcy pięćset sześćdziesiąt dziewięć 28/100) od dnia 1.03.2022 r. do dnia zapłaty,
- 18 569,28 zł (osiemnaście tysięcy pięćset sześćdziesiąt dziewięć 28/100) od dnia 1.04.2022 r. do dnia zapłaty,
- 13 871,22 (trzydzieści tysięcy osiemset siedemdziesiąt jeden złotych 22/100) od dnia 2.05.2022 r. do dnia zapłaty,

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w pkt. I do kwoty 30 102,50 zł (trzydzieści tysięcy sto dwa złote 50/100);

IV. zasądza od strony pozwanej (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz K. K. kwotę 13 550 złotych (trzydzieści tysięcy pięćset pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 5 400 zł (pięć tysięcy czterysta złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

UZASADNIENIE

wyroku z 9 sierpnia 2023 r.

W pozwie wniesionym 14 września 2022 r. K. K. domagał się zasądzenia od strony pozwanej – (...) S.A. w K. kwoty 167 123,54 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od następujących kwot:

- 18 569,28 zł od 2 sierpnia 2021 r. do dnia zapłaty,
- 18 569,28 zł od 1 września 2021 r. do dnia zapłaty,
- 18 569,28 zł od 2 listopada 2021 r. do dnia zapłaty,
- 18 569,28 zł od 1 grudnia 2021 r. do dnia zapłaty,
- 18 569,28 zł od 2 stycznia 2022 r. do dnia zapłaty,
- 18 569,28 zł od 1 lutego 2022 r. do dnia zapłaty,
- 18 569,28 zł od 1 marca 2022 r. do dnia zapłaty,
- 18 569,28 zł od 1 kwietnia 2022 r. do dnia zapłaty,
- 18 569,28 zł od 2 maja 2022 r. do dnia zapłaty.

Powód wniósł również o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód podniósł, że był zatrudniony u strony pozwanej w ramach stosunku pracy na stanowisku prezesa zarządu od 1 stycznia 2005 r. do 30 czerwca 2021 r. 22 grudnia 2004 r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony. Umowa ta została następnie rozwiązana za porozumieniem stron przy zawarciu umowy o pracę z 1 lipca 2009 r. na czas nieokreślony. Następnie 30 czerwca 2015 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony, jednocześnie rozwiązując umowę o pracę z 1 lipca 2009 r. Aneks nr (...) z 21 czerwca 2018 r. do umowy z 31 czerwca 2015 r. strony zgodnie postanowiły, że umowa o pracę obowiązuje do 30 czerwca 2021 r. Powód wskazał, że 3 stycznia 2026 r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji. Umowa ta kompleksowo regulowała zarówno zakaz konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy, jak i po ustaniu stosunku pracy. Zobowiązanie pracownika miało pozostawać w mocy przez okres 9 miesięcy po ustaniu stosunku pracy. Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej został określony bardzo szeroko i szczegółowo, uniemożliwiając faktycznie powodowi podjęcie po ustaniu stosunku pracy jakiegokolwiek aktywności zarobkowej przy wykorzystaniu posiadanych kompetencji i doświadczenia. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy została dotrzymana przez powoda. Powód zauważył, że umowa ta nie została wypowiedziana przez stronę pozwaną, ani też nie została zmieniona lub rozwiązana. Strona pozwana zobowiązana była do wypłacenia odszkodowania w wysokości 70% przeciętnego wynagrodzenia pobieranego przez powoda w ostatnich 9 miesiącach stosunku pracy. Wypłata odszkodowania miała nastąpić w równych ratach, lecz strona pozwana do dnia wniesienia pozwu nie wypłaciła żadnej z wymaganych rat. Ponieważ powód od 23 grudnia 2020 r. do chwili ustania stosunku pracy nie pobierał wynagrodzenia, pozostając na zasilku chorobowym, a następnie na świadczeniu rehabilitacyjnym, za okres ostatnich 9 miesięcy stosunku pracy został przyjęty okres wstecz od ostatniego dnia, za który wypłacono wynagrodzenie chorobowe, tj. od 22 grudnia 2020 r.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Strona pozwana wskazała, że umowa o zakazie konkurencji z 3 stycznia 2006 r. nie została ważnie zawarta, ponieważ w imieniu strony pozwanej podpisał ją Przewodniczący Rady Nadzorczej Z. P., nieposiadający do tego ani uprawnień wynikających ze statutu i regulaminu spółki, ani upoważniającej go uchwały Rady Nadzorczej. Uchwała nr (...) z 18 października 2004

r. upoważniająca Z. P. do wykonywania wszelkich czynności i podpisywania w imieniu Rady Nadzorczej umów z Członkami Zarządu w ocenie pozwanej spółki była sformułowana w sposób zbyt ogólny i nie może zostać uznana za należyłą delegację kompetencji. Z ostrożności procesowej strona pozwana podniosła, że nawet gdyby uznać, że umowa ta została ważnie zawarta, to była związana wyłącznie z pierwszą umową o pracę, która została rozwiązana 1 lipca 2009 r. Druga umowa o pracę przewidywała natomiast, że z dniem jej wejścia w życie traci moc obowiązującą wszelkie zawarte dotychczas pomiędzy stronami umowy o pracę. Taką samą regulację zawierała trzecia, ostatnia umowa o pracę łącząca strony. Strona pozwana wskazała, że w takiej sytuacji umowa o zakazie konkurencji została rozwiązana 1 lipca 2009 r., a najpóźniej 30 czerwca 2015 r., gdyż trzecia umowa o pracę zawierała kompleksową regulację dotyczącą zakazu konkurencji, ograniczając ten zakaz wyłącznie do czasu trwania umowy o pracę. Strona pozwana zakwestionowała również wysokość odszkodowania, ponieważ powód od 23 grudnia 2020 r. do 30 czerwca 2021 r. nie pobierał wynagrodzenia, lecz zasiłek chorobowy i w tym okresie wynagrodzenie jest równe zeru. W umowie z 2006 r. wyraźnie wskazano, że chodzi o wynagrodzenie pobrane w ostatnich miesiącach stosunku pracy, a wynagrodzenie otrzymane w okresach wcześniejszych można uwzględniać jedynie do gwarancyjnego, minimalnego odszkodowania wskazanego w art. 101² § 3 k.p. Ponadto zdaniem strony pozwanej należy uwzględniać kwoty netto, gdyż to właśnie jest wynagrodzenie pobrane przez pracownika, a nie kwoty brutto.

Bezsporne w niniejszej sprawie było, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku prezesa zarządu od 1 stycznia 2005 r. do 30 czerwca 2021 r. Pierwsza umowa o pracę została zawarta 22 grudnia 2004 r. na czas nieokreślony i rozwiązana za porozumieniem stron przy zawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony z 1 lipca 2009 r. Następnie 30 czerwca 2015 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do 30 czerwca 2018 r., jednocześnie rozwiązując umowę o pracę z 1 lipca 2009 r. Aneks nr (...) z 21 czerwca 2018 r. do umowy z 31 czerwca 2015 r. strony zgodnie postanowiły, że umowa o pracę obowiązuje do 30 czerwca 2021 r.

Strona pozwana to spółka działająca w branży nowoczesnych technologii. Powód piastował stanowisko prezesa zarządu strony pozwanej nieprzerwanie przez 16 lat i z racji zajmowanego stanowiska miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pozwaną spółkę na szkody.

Powód od 23 grudnia 2020 r. do końca okresu zatrudnienia, tj. do 30 czerwca 2021 r. pobierał zasiłek chorobowy, a następnie świadczenie rehabilitacyjne. W okresie od 9 grudnia 2020 r. do 22 grudnia 2020 r. powód otrzymał wynagrodzenie za okres choroby.

Powód przez 9 miesięcy od ustania stosunku pracy łączącego go ze stroną pozwaną nie podjął żadnej działalności konkurencyjnej w stosunku do strony pozwanej w rozumieniu zapisów umowy określonej w dalszej części uzasadnienia.

Sąd ustalił następujące fakty:

3 stycznia 2006 r. strona pozwana, reprezentowana przez Z. P., Przewodniczącą Rady Nadzorczej zawarła z powodem umowę o zakazie konkurencji. Zgodnie z art. 1 ust. 2 umowy, w okresie trwania stosunku pracy pomiędzy pracownikiem (powodem) a pracodawcą (spółką), powód bez uprzedniej pisemnej zgody strony pozwanej nie będzie prowadzić bezpośrednio lub pośrednio działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności spółki; wykonywać pracy w ramach umowy o pracę lub świadczyć usług na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do spółki; nabywać lub obejmować udziałów w spółkach prawa handlowego prowadzących działalność konkurencyjną w stosunku do spółki, z wyjątkiem nabywania pakietów nieprzekraczających 8% akcji w spółkach, których akcje znajdują się w publicznym obrocie; obejmować stanowisk w organach zarządzających, nadzorujących lub kontrolujących w spółkach prawa handlowego lub spółdzielniach prowadzących działalność konkurencyjną w stosunku do spółki; działać w charakterze pełnomocnika lub w innym podobnym charakterze na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do działalności spółki. Stosownie do treści art. 4 ust. 1 lit a umowy, zobowiązania powoda wymienione w art. 1 ust. 2 umowy pozostaną w mocy przez okres 9 miesięcy po ustaniu stosunku pracy pomiędzy stroną pozwaną a powodem. W zamian strona pozwana zobowiązała się do wypłacenia powodowi odszkodowania w wysokości 70% przeciętnego wynagrodzenia pobranego przez powoda w ostatnich 9

miesiącach stosunku pracy ze stroną pozwaną; odszkodowanie to miało być wypłacane w 9 równych ratach po upływie każdego miesiąca kalendarzowego w okresie 9 miesięcy po ustaniu stosunku pracy (art. 4 ust. 1 lit. b i c umowy). Uzupełnienie, zmiana albo rozwiązanie umowy będzie sporządzone w formie pisemnej pod rygorem nieważności (art. 6 ust. 1 umowy). 22 grudnia 2006 r. strony podpisały aneks do ww. umowy, zmieniając wyłącznie treść art. 2, zawierającego definicję działalności konkurencyjnej, pozostałe zapisy umowy pozostały bez zmian.

Dowód: umowa o zakazie konkurencji z 3 stycznia 2006 r. – k. 32-34; aneks do umowy – k. 75.

Zgodnie z Regulaminem Rady Nadzorczej (...) (tekst uchwalony 24 maja 2022 r.), Rada Nadzorcza wykonuje swoje czynności kolegialnie, może jednak oddelegować i upoważnić jednego lub kilku jej członków do stałego, indywidualnego wykonywania poszczególnych czynności przez czas oznaczony. Zapis ten – pomimo kilkukrotnych zmian Regulaminu, pozostawał niezmienny co do swojej istoty (pomijając numerację poszczególnych paragrafów i nieznaczne zmiany stylistyczne) od momentu uchwalenia Regulaminu Rady Nadzorczej uchwałą nr(...) z dnia 18 października 2004 r. Z kolei uchwałą nr (...) z dnia 18 października 2004 r. Rada Nadzorcza pozwanej spółki upoważniła członka Rady Nadzorczej Z. P. do wykonywania wszelkich czynności i podpisywania w imieniu Rady Nadzorczej umów z członkami Zarządu. Rada Nadzorcza podejmowała też uchwały określające szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu spółki i każdorazowo upoważniała Przewodniczącego Rady Nadzorczej do podpisywania w imieniu Rady Nadzorczej wszelkich dokumentów związanych z wynagradzaniem członków Zarządu.

Dowód: Regulamin Rady Nadzorczej stanowiący załącznik do uchwały nr (...) Rady Nadzorczej z 18 października 2004 r. oraz jego kolejne wersje – k. 146-210; uchwała nr (...) z 18 października 2004 r. – k. 72; uchwały określające zasady wynagradzania członków zarządu – k. 206, 211-212.

Podobną umowę o zakazie konkurencji co powód podpisywał K. S., który był członkiem zarządu od 2005 r. do momentu odwołania we wrześniu 2019 r. Wszystkie umowy o pracę, aneksy, umowy dotyczące użyczenia samochodu oraz umowę o zakazie konkurencji z K. S. oraz z powodem podpisywał w imieniu spółki Przewodniczący Rady Nadzorczej Z. P.. Z. P. nie podpisałby żadnej umowy bez upoważnienia od Rady Nadzorczej i każdorazowo takie upoważnienie otrzymywał. Umowa o zakazie konkurencji z powodem została podpisana na podstawie ogólnego upoważnienia. Rada Nadzorcza dowiedziała się później, że takie upoważnienie może zostać podważone i odstąpiono od praktyki podpisywania umów na podstawie ogólnego pełnomocnictwa. Wcześniej zawarte umowy pozostały w mocy i nikt nie twierdził, że są nieważne. W spółce uważano takie umowy za nadal obowiązujące i ważne. Kolejne umowy o pracę były zawierane z powodem z uwagi na kadencyjność jego funkcji, a także w celu spełniania oczekiwań powoda co do wynagrodzenia, przywilejów i zarządzania spółką, nie było to spowodowane wcześniejszą opinią prawnika co do upoważnień ogólnych i obawą o ważność poprzednich umów. Umowy zawierane przez spółkę i podpisywane przez Z. P. nigdy nie były kwestionowane, również przez biegłego rewidenta

Dowód: dokumenty w aktach osobowych K. S.; dokumenty w aktach osobowych powoda; zeznania świadków: J. M. – k. 405-405v., K. S. – k. 406-407, Z. P. – k. 427-429v.; zeznania powoda – k.439-439v.

Umowa 3 stycznia 2006 r. o zakazie konkurencji, łącząca powoda i stroną pozwaną, nie została przez spółkę wypowiedziana ani w żaden sposób rozwiązana przez strony. W porządku obrad posiedzenia Rady Nadzorczej strony pozwanej z 24 czerwca 2021 r. znalazł się punkt 5. o treści „Powzięcie uchwały w sprawie umowy o zakazie konkurencji z p. K. K.”. Do protokołu dołączono projekt oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Następnie – jak wynika z protokołu posiedzenia do punktu 5. porządku obrad – po przeanalizowaniu treści wypowiedzenia, dyskusji i rozważeniu argumentów prawnych Rada Nadzorcza postanowiła odstąpić od podejmowania Uchwały nr 2 w tej sprawie.

Dowód: protokół z posiedzenia Rady Nadzorczej strony pozwanej z 24 czerwca 2021 r. – k. 419-426

Druga umowa o pracę łącząca powoda i stronę pozwaną, tj. umowa z 1 lipca 2009 r. zawierała w art. 7 ust. 1 zapis, zgodnie z którym „z dniem wejścia w życie tej umowy tracą moc obowiązującą wszelkie zawarte dotychczas między stronami umowy o pracę”.

W umowie o pracę z 30 czerwca 2015 r. strony wskazały, że dotychczasowa umowa o pracę z 1 lipca 2009 r., zmieniona aneksem z 29 czerwca 2012 r., uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron z dniem zawarcia niniejszej umowy. W myśl § 7 ust. 3, „z dniem wejścia umowy w życie, za zgodą obu stron, tracą moc wszystkie wcześniejsze umowy o pracę zawarte przez strony oraz inne łączące strony stosunki umowne mogące stanowić podstawę świadczenia przez pracownika na rzecz spółki pracy lub usług o podobnym charakterze co praca świadczona na podstawie niniejszej umowy”. W § 10 umowy o pracę z 30 czerwca 2015 r. strony zawarły zapisy umowy o zakazie konkurencji w okresie obowiązywania umowy o pracę. Według § 12 umowy o pracę „umowa stanowi całość porozumienia między stronami w zakresie jej przedmiotu oraz zastępuje wszystkie uprzednie umowy, porozumienia i ustalenia zawarte pomiędzy stronami w każdej formie, w tym także ustnej”. Aneks z 21 czerwca 2018 r. wydłużył okres obowiązywania umowy z 30 czerwca 2015 r. do 30 czerwca 2021 r. i nie zawierał żadnych innych regulacji dotyczących poprzednich umów.

Dowód: umowy o pracę z aneksami – k. 15-25.

Miesięczne wynagrodzenie brutto powoda, liczone według zasad obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło od kwietnia 2020 r. do grudnia 2020 r.:

w kwietniu 2020 r. – 30 102,50 zł,

w maju 2020 r. – 30 102,50 zł,

w czerwcu 2020 r. - 30 102,50 zł,

w lipcu 2020 r. – 30 200,90 zł,

w sierpniu 2020 r. – 30 206,10 zł,

we wrześniu 2020 r. – 30 124,74 zł,

w październiku 2020 r. – 30 146,18 zł,

w listopadzie 2020 r. – 30 102,50 zł,

w grudniu 2020 r. – 19 545,81 zł, w tym wynagrodzenie chorobowe – 10 446,66 zł.

Dowód: zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia z 17 października 2022 r. – k. 84.

Powyższe fakty Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, których autentyczność i treść nie była kwestionowana przez strony postępowania, a Sąd nie znalazł podstaw, by to czynić z urzędu, a ponadto na podstawie zeznań świadków i powoda. Zeznania te były w całości wiarygodne. Sąd pominął dowód z opinii biegłego z zakresu płac, gdyż do rozstrzygnięcia niniejszej sprawy nie były wymagane wiadomości specjalne.

Sąd zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu strony pozwanej, iż umowa o zakazie konkurencji z 3 stycznia 2006 r. jest nieważna. Zarzut ten jest w ocenie Sądu chybiony. Stosownie do treści art. 379 § 1 k.s.h., w umowie między spółką a członkiem zarządu, jak również w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza albo pełnomocnik powołany uchwałą walnego zgromadzenia. Sporną umowę, podobnie jak wszystkie inne umowy zawierane przez stronę pozwaną z członkami zarządu, podpisał w imieniu Rady Nadzorczej jej przewodniczący, Z. P., na podstawie uchwały Rady Nadzorczej zawierającej ogólne upoważnienie do podpisywania wszelkich umów z członkami Zarządu spółki. Regulamin Rady Nadzorczej strony pozwanej przewidywał w takich sprawach działanie

kolegialne Rady Nadzorczej lub poprzez delegowanego członka Rady. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 22 marca 2012 r., sygn. akt V CSK 84/11, przewidziany w art. 379 § 1 k.s.h. wymóg reprezentowania spółki przez radę nadzorczą jest spełniony także wtedy, gdy działająca kolegialnie rada nadzorcza podjęła uchwałę (odpowiednią większością, na posiedzeniu z zachowaniem wymaganego kworum), w której wyraziła zgodę na dokonanie określonej czynności, a samo oświadczenie potrzebne do jej dokonania złożył upoważniony do tego członek rady nadzorczej. Upoważnienie do złożenia tego oświadczenia może wynikać z uchwały rady nadzorczej lub regulaminu rady nadzorczej uchwalonego przez walne zgromadzenia. W ocenie Sądu Z. P. został w prawidłowy sposób upoważniony do podpisania z powodem umowy o zakazie konkurencji. Wskazać trzeba, że umowy o pracę zawierane z powodem były również podpisywane przez Z. P. na podstawie tego ogólnego upoważnienia i nie były w żadnym momencie kwestionowane przez którąkolwiek ze stron. Dodatkowo sam Z. P. zeznał, iż Rada Nadzorcza dowiedziała się od prawnika, że praktyka udzielania ogólnych pełnomocnictw może budzić wątpliwości, ale wcześniej zawarte umowy pozostały w mocy, gdyż nikt nie twierdził, iż są nieważne. Świadek wprost zeznał, że Rada Nadzorcza uważał te umowy za ważne.

Zauważyć należy, że Rada Nadzorcza podejmowała co prawda szczegółowe uchwały upoważniającego do podjęcia określonych czynności wobec członków zarządu, ale dotyczyły one wyłącznie określenia wysokości wynagrodzenia. Pozostałe umowy przed rozmową z prawnikiem były podpisywane przez Z. P. na podstawie ogólnego upoważnienia.

Nieuzasadniony jest również zarzut strony pozwanej, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy została wypowiedziana lub w inny sposób przestała obowiązywać. Co do braku wypowiedzenia sprawa jest oczywista, jako że strona pozwana nie przedłożyła pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu tej umowy, wprost przeciwnie, z protokołu z posiedzenia Rady Nadzorczej z 24 czerwca 2021 r. wynika, że Rada Nadzorcza rozważała złożenie takiego oświadczenia, ale ostatecznie od tego odstąpiła. Nie można również przyjąć, że którekolwiek z postanowień kolejno zawieranych umów o pracę zawierało postanowienie uchylające regulacje zawarte w umowie o zakazie konkurencji z 3 stycznia 2006 r. w zakresie obowiązywania tego zakazu – a w konsekwencji również prawa do odszkodowania – po ustaniu stosunku pracy.

Zgodnie z art. 101⁽¹⁾ § 1 k.p., w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). W myśl art. 101⁽²⁾ § 1 i 2 k.p., przepis art. 101⁽¹⁾ § 1 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3. Zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Jak wynika z powyższych przepisów, zakaz konkurencji musi zostać określony w umowie odrębnej od umowy o pracę. Nie ma oczywiście przeszkód by fizycznie postanowienia obu umów znajdowały się w jednym dokumencie, co jednakże nie pozbawia ich odrębnego charakteru. Umowa z 3 stycznia 2006 r. stanowiła osobny dokument i dotyczyła zarówno zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, jak i po jego ustaniu. Nie jest jednak tak, jak twierdzi strona pozwana, że zakaz konkurencji trwał wyłącznie w okresie obowiązywania umowy o pracę z 22 grudnia 2004 r. i w ciągu 9 miesięcy od jej rozwiązania, tj. od 1 lipca 2009 r. Z umowy o zakazie konkurencji wynika, że obowiązuje ona w okresie trwania stosunku pracy oraz po ustaniu stosunku pracy pomiędzy powodem a stroną pozwaną, bez odniesienia się do konkretnej umowy o pracę. Stosunek pracy w przedmiotowej sprawie trwał między stronami aż do 30 czerwca 2021 r. dopiero od tego momentu należy liczyć 9 miesięcy obowiązywania zakazu konkurencji.

Postanowienie umowy o pracę z 1 lipca 2009 r. przewidywało utratę mocy obowiązującej przez wszelkie zawarte dotychczas między stronami umowy o pracę. Umowa o zakazie konkurencji – jak wskazano powyżej – nie jest częścią umowy o pracę, a więc nie mogła utracić mocy na podstawie tak sformułowanego postanowienia umowy z 1 lipca 2009 r. Również umowa o pracę z 30 czerwca 2015 r. nie uchyliła obowiązywania umowy o zakazie konkurencji z 3 stycznia 2006 r. w zakresie, w jakim regulowała ona zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Z dniem wejścia w życie

umowy o pracę z 30 czerwca 2015 r. na mocy porozumienia stron utraciły moc wszystkie wcześniejsze umowy o pracę między stronami oraz inne łączące strony stosunku umowne mogące stanowić podstawę świadczenia przez powoda na rzecz spółki pracy lub usług o podobnym charakterze. Jeszcze raz należy podkreślić, że umowa o zakazie konkurencji nie jest częścią umowy o pracę ani nie jest umową stanowiącą podstawę świadczenia przez pracownika pracy lub usług o podobnym charakterze. Tym samym § 7 ust. 3 umowy o pracę z 30 czerwca 2015 r. nie uchylał zakazu konkurencji w żadnym zakresie. We wskazanej umowie o pracę z 30 czerwca 2015 r. zawarto jednakże § 10 zatytułowany „Zakaz konkurencji”. Stanowi on w istocie odrębną od umowy o pracę umowę o zakazie konkurencji, jednakże dotyczącej wyłącznie zakazu konkurencji w okresie obowiązywania ww. umowy o pracę. W § 12 umowy o pracę zawarto zapis, że umowa stanowi całość porozumienia pomiędzy stronami w zakresie jej przedmiotu oraz zastępuje wszystkie uprzednie umowy, porozumienia i ustalenia zawarte między stronami. Nawet gdyby przyjąć, że postanowienie to dotyczy również odrębnej od umowy o pracę umowy o zakazie konkurencji zawartej w § 10 – co nie jest zdaniem Sądu takie oczywiste – to i tak sposób sformułowania postanowienia i treść § 10 wskazuje, że jest to całość porozumienia w zakresie zakazu konkurencji w trakcie trwania umowy o pracę. Zapis ten nie uchylił w ocenie Sądu postanowień umowy z 3 stycznia 2006 r. dotyczących zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Jak zatem wynika z powyższych rozważań, umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy była ważnie zawarta, nie została skutecznie wypowiedziana lub w inny sposób rozwiązana, a za datę końcową stosunku pracy należy przyjąć 30 czerwca 2021 r. Bezsporne było, iż powód od 23 grudnia 2020 r. do 30 czerwca 2021 r. był niezdolny do pracy i pobierał zasiłek chorobowy, a następnie świadczenie rehabilitacyjne. W okresie od 9 grudnia 2020 r. do 22 grudnia 2020 r. powód otrzymał wynagrodzenie za okres choroby. Z kolei z postanowień umowy o zakazie konkurencji wynika, że wysokość odszkodowania stanowi 70% przeciętnego wynagrodzenia pobranego przez powoda w ostatnich 9 miesiącach stosunku pracy ze stroną pozwaną, zaś odszkodowanie ma być wypłacane w 9 równych ratach po upływie każdego miesiąca kalendarzowego w okresie 9 miesięcy po ustaniu stosunku pracy.

Zgodnie z art. 101² § 3 k.p., 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. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lutego 2017 r., sygn. akt II PK 355/15, określona w art. 101² § 3 k.p. wysokość odszkodowania oznacza sumę otrzymanych składników wynagrodzenia za pracę w okresie równym okresowi obowiązywania zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej, a więc w okresie, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie, wliczając w to wynagrodzenie urlopowe, oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, gdyż, zgodnie z art. 80 in fine k.p., za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią, a takim przepisem jest między innymi art. 172 k.p. oraz art. 92 § 1 k.p. Do tego okresu nie wlicza się zatem okresów, gdy pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia za pracę, ale pobiera świadczenia z ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby i macierzyństwa. Ich wyłączenie powoduje odpowiednie przesunięcie początku terminu okresu referencyjnego liczonego wstecz od dnia rozwiązania stosunku pracy - o okres odpowiadający okresowi wyłączenia. Pewne trudności z obliczeniem należnego odszkodowania wywołuje sytuacja, gdy okres pobierania zasiłku przypada jedynie na część miesiąca, jednakże nie ma przeszkód, aby okres, "za który pracownik otrzymał wynagrodzenie" obliczany był nie w miesiącach, ale w dniach, co wymagałoby ustalenia faktycznie wypłaconego wynagrodzenia z 1 dzień pracy w okresach uzupełniających brakującą liczbę dni, ustalonego przez podzielenie otrzymanego wynagrodzenia przez liczbę dni w danym miesiącu. Natomiast ustalone w umowie rozłożenie odszkodowania na miesięczne raty oznacza podział ustalonej kwoty na miesiące trwania zakazu konkurencji.

Strona pozwana nie ma zatem racji w dwóch kolejnych kwestiach. Po pierwsze, z uwagi na przebywanie przez powoda pod koniec stosunku pracy na zwolnieniu lekarskim i świadczeniu rehabilitacyjnym, a w związku z tym nieotrzymywaniem przez niego wynagrodzenia (w tym wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy) począwszy od 23 grudnia 2020 r. aż do końca zatrudnienia, referencyjny okres 9 miesięcy należy przesunąć wstecz, obejmując okres 9 miesięcy poprzedzających 23 grudnia 2020 r. Powoduje to, że do obliczenia wynagrodzenia stanowiącego podstawę do ustalenia wysokości odszkodowania należy przyjąć 8 ostatnich dni kwietnia 2020 r. oraz kolejne miesiące od maja do października 2020 r., a ostatecznie 22 dni grudnia 2020 r. Drugim błędem strony pozwanej

jest argumentacja, iż przesunięcie okresu referencyjnego ma zastosowanie jedynie do gwarancyjnego, minimalnego odszkodowania wskazanego w art. 101² § 3 k.p., co zdaniem strony pozwanej wynika z treści powołanego wyżej wyroku Sądu Najwyższego w sprawie II PK 355/15. Owszem, z wyroku tego wynika, że przepis art. 101² § 3 k.p. ustanawia gwarancyjne odszkodowanie w wysokości 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy, ale owa „gwarancyjność” uaktywnia się tylko wówczas, gdy strony nie zastrzegły odpłatności umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy albo ustalili ją poniżej wskazanego w tym przepisie pułapu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2014 r., sygn. akt I PK 25/14). Tymczasem w przedmiotowej sprawie strony ustaliły wysokość odszkodowania w wysokości 70% wynagrodzenia powoda. Brak jest logicznego uzasadnienia by przesunięcie okresu referencyjnego miało dotyczyć w takiej sytuacji wyłącznie 25% wynagrodzenia. Nie wynika to ani z brzmienia omawianego przepisu, ani tym bardziej z zapisów umownych, które wobec uregulowania sytuacji w sposób korzystniejszy dla pracownika niż przepisy Kodeksu pracy będą miały nadrzędne znaczenie.

Wysokość wynagrodzenia otrzymywanego przez powoda w okresie referencyjnym (już po uwzględnieniu przesunięcia poza okres pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego) nie była kwestionowana przez strony i wynika z zaświadczenia przedstawionego przez stronę pozwaną. Do ustalenia wysokości odszkodowania należało dokonać kilku prostych obliczeń. Za 8 dni kwietnia 2020 r. przyjęto wynagrodzenie w wysokości 8 027,33 zł, po podzieleniu wynagrodzenia za cały miesiąc przez 30 dni, w celu ustalenia wynagrodzenia za jeden dzień (1 003,42 zł), a następnie poprzez pomnożenie dziennej stawki przez 8. Z kolei wynagrodzenie za grudzień 2020 r. (gdy powód otrzymał wynagrodzenie za pracę i wynagrodzenie za czas niezdolności do prac za łącznie 22 dni) ustalono poprzez podzielenie wynagrodzenia za cały miesiąc przez 31 dni w celu ustalenia wynagrodzenia za jeden dzień (630,51 zł), a następnie pomnożenie dziennej stawki przez 22 dni, co dało kwotę 13 871,22 zł. W pozostałych miesiącach (maj-listopad 2020 r.) powód otrzymywał wynagrodzenie za cały miesiąc, a więc przyjęte zostały kwoty wynikające wprost z zaświadczenia strony pozwanej. Suma tych wynagrodzeń to 232 883,97 zł, a więc odszkodowanie stanowiące 70% tej kwoty wyniosło 163 018,77 zł i taką też kwotę Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda. Powód nie wykazał by wynagrodzenie za 8 dni kwietnia 2020 r. wyniosło 8 106,67 zł, a za 22 dni grudnia 17 553,33 zł, jak wskazał w pozwie. Przedłożony przez powoda w celu udowodnienia tego faktu raport roczny ZUS RMUA nie zawiera takich danych i nie pozwala na przyjęcie innej wysokości wynagrodzenia niż obliczona przez Sąd w opisany wyżej sposób, dlatego też w zakresie przekraczającym kwotę odszkodowania w wysokości 163 018,77 zł powództwo zostało oddalone.

Odsetki ustawowe za opóźnienie zostały naliczone od kwot stanowiących poszczególne raty w wysokości 70% wynagrodzenia otrzymanego przez powoda w odpowiednim miesiącu okresu referencyjnego, a więc dla pierwszej raty przyjęto 70% wynagrodzenia obliczonego za 8 dni kwietnia 2020 r.; dla ostatniej – 70% wynagrodzenia obliczonego za 22 dni grudnia 2020 r., a wysokości pozostałych rat odpowiada 70% wynagrodzenia otrzymywanego przez powoda w każdym z miesięcy w okresie od maja do listopada 2020 r.

W punkcie III Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 30 102,50 zł, tj. kwoty pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 1¹ k.p.c. Na koszty procesu złożyła się opłata sądowa oraz koszty zastępstwa procesowego obliczone zgodnie z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.