

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 28 stycznia 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

1. zasądził od pozwanych Zakładów (...) Spółki Akcyjnej w Ł. na rzecz T. Ł. kwotę 15.000,00 zł tytułem odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej;
2. nakazał pobrać od Zakładów (...) Spółki Akcyjnej w Ł. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 750 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych;
3. nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 5000 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód T. Ł. przed zatrudnieniem u pozwanej w latach 1996-2001 pracował w firmie (...) jako kierownik ds. klientów sieciowych, w latach 2001-2004 w firmie (...) na stanowiskach: handlowca w okresie od 1 sierpnia 2001 roku do 14 stycznia 2002 roku, p.o. kierownika zespołu w dz. od 15 stycznia 2002 roku do 30 czerwca 2002 roku oraz Kierownika Zespołu Sprzedaży w okresie od 1 lipca 2002 roku do 9 grudnia 2004 roku, następnie w latach 2005-2007 w firmie (...) na stanowisku K. A. Manager oraz w latach 2007-2012 w firmie (...) na stanowisku S. Manager.

W Zakładach (...) Spółce Akcyjnej siedzibą w Ł. powód został zatrudniony początkowo od 1 stycznia 2013 roku do 31 marca 2013 roku na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 2 stycznia 2013 roku na okres próbny w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika kanału dystrybucji sieci za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 5.000 zł. Kolejną umowę z pozwaną powód zawarł na czas określony w dniu 1 kwietnia 2013 roku na okres od 1 kwietnia 2013 roku do 31 marca 2015 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika kanału dystrybucji sieci za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 5.000 zł. Umowę z dnia 2 stycznia 2013 roku w imieniu pracodawcy podpisał z powodem Prezes Zarządu S. S. (1), natomiast umowę z dnia 1 kwietnia 2013 roku wiceprezes zarządu G. K.. Umowa została przekazana powodowi przez pracownika D. Kadr.

Negocjacje dotyczące warunków zatrudnienia powoda odbywały się podczas rozmowy powoda z Prezesem Zarządu S. S. i w obecności bezpośredniego przełożonego powoda dyrektora P. .

W dniu 29 marca 2013 roku powód otrzymał zakres obowiązków sporządzony na piśmie, zgodnie z którym do szczegółowych jego zadań należało: projektowanie, wdrażanie i zarządzanie siecią dystrybucji, rozwijanie i koordynowanie nowych kanałów dystrybucji pozwalających zredukować koszty, ustalanie polityki cenowej w podległym kanale dystrybucji, ustanawianie procedur, negocjowanie umów z klientami, opieka nad firmami współpracującymi, bieżąca kontrola realizacji budżetu w podległym kanale dystrybucji, bieżące raportowanie na potrzeby D. Sprzedaży, pozyskiwanie, monitorowanie i analiza informacji o rynku, konkurencji oraz grupach celowych, aktywna wymiana informacji z innymi działami oraz stosowanie w codziennej pracy zapisów Procedur Systemu Jakości. W ramach uprawnień służbowych powód miał prawo do podejmowania samodzielnych decyzji określonych niniejszym zakresem czynności i obowiązków, otrzymania od przełożonego wyjaśnień co do sposobu załatwienia powierzonych mu spraw, podnoszenia kwalifikacji związanych z zajmowanym stanowiskiem oraz składania wniosków dotyczących usprawnień organizacji pracy u pozwanej. Powodowi przysługiwały również inne uprawnienia wynikające z postanowień Kodeksu Pracy, Regulaminu Pracy i Regulaminu Organizacyjnego obowiązującego w Zakładach (...) S.A. w Ł.

W dniu 29 marca 2013 roku pomiędzy pozwaną spółką, reprezentowaną przez wiceprezesa zarządu G. K. a powodem została zawarta umowa o zakazie konkurencji i zachowaniu tajemnicy przedsiębiorstwa w czasie trwania stosunku pracy i po jego ustaniu.

W § 1 powyższej umowy określono, iż powód w związku ze swoim zatrudnieniem u pozwanej od dnia 01.04.2013 r na podstawie umowy o pracę na stanowisku Kierownika Kanału D. zobowiązuje się w czasie trwania stosunku pracy z pozwaną lub jej prawnymi następcami oraz w czasie późniejszym tj. przez okres 1 (jednego) roku od ustania stosunku pracy:

a/ nie dokonywać jakichkolwiek czynności faktycznych i prawnych mogących naruszać interes Pracodawcy;

b/ zachować tajemnicę w zakresie informacji handlowych, ekonomicznych, technicznych, technologicznych, organizacyjnych oraz wszelkich innych podobnych do wymienionych - uzyskanych w czasie i w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych.

W § 2 umowy powód zobowiązał się w okresie obowiązywania umowy zwłaszcza do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej, za którą strony w szczególności uważały:

- wykonywanie pracy przez pracownika w ramach stosunku pracy lub wykonywanie czynności w ramach zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej, lub uczestnictwo w charakterze wspólnika, lub funkcjonowanie w charakterze członka władz w jednostce — podmiocie gospodarczym prowadzącym działalność konkurencyjną wobec pracodawcy,

- zajmowanie się i realizowanie interesów konkurencyjnych wobec pracodawcy,

- prowadzenie przez pracownika na własny rachunek lub na rzecz i rachunek innego konkurencyjnego podmiotu gospodarczego takiej samej działalności gospodarczej, jaką prowadzi pracodawca,

- nabywanie lub obejmowanie udziałów lub akcji we wszystkich rodzajach podmiotów prawnych prowadzących działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pracodawcy,

- nakłanianie osób świadczących pracę na rzecz pracodawcy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego do wypowiedzenia takich umów lub niewykonywania lub nienależytego wykonywania swoich obowiązków wobec pracodawcy. Powód potwierdził, że wszelkie dane i informacje, zarówno w formie pisemnej lub cyfrowej, uzyskane, skompilowane, jak i zapisane lub udostępnione mu w trakcie trwania stosunku pracy pomiędzy nim, a pozwaną pozostają wyłącznie własnością pozwanej.

W § 3 umowy w przypadku wystąpienia wątpliwości, co do dopuszczalności ujawnienia informacji stronie trzeciej, powód zobowiązał się zwrócić do pozwanej o wyraźną pisemną zgodę na jej ujawnienie czy wykorzystanie i do wyłącznej swobody i kompetencji pozwanej należało udzielenie takiej zgody, a do czasu jej uzyskania powód nie miał prawa takiej informacji ujawniać, ani wykorzystywać, nawet jeśli by jego zdaniem lub kogokolwiek innego taka informacja nie była informacją stanowiącą tajemnicę pracodawcy.

W § 4 umowy w związku z zakazem prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy pomiędzy powodem, a pozwaną na podstawie niniejszej umowy pozwana miała wypłacić powodowi odszkodowanie w wysokości i w terminach określonych poniżej. Z tytułu zobowiązania się do powstrzymania od działalności konkurencyjnej w okresie 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy powód miał otrzymać od pozwanej odszkodowanie w wysokości 25% (dwadzieścia pięć procent) stałych składników wynagrodzenia miesięcznego określonego w umowie o pracę, otrzymywanego przez powoda w okresie 12 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy. Powyższe odszkodowanie miało być wypłacone powodowi w ratach miesięcznych wynoszących 1/12 (jedną dwunastą) kwoty wyżej określonej, najpóźniej do ostatniego dnia miesiąca, przelewem na rachunek bankowy wskazany przez powoda.

W § 5 stwierdzono, że w przypadku naruszenia postanowień wynikających z treści przedmiotowej umowy w czasie trwania stosunku pracy, umowa o pracę ulegnie natychmiastowemu rozwiązaniu bez wypowiedzenia z winy powoda, a powód będzie zobowiązany zapłacić pozwanej karę umowną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Jeżeli szkoda i utracone korzyści powstałe w wyniku naruszenia zapisów umowy przekroczą wysokość kary umownej, pozwana będzie dochodziła odszkodowania na zasadach ogólnych wynikających z kodeksu cywilnego. Naruszenie

postanowień umownych po rozwiązaniu umowy o pracę przez okres zastrzeżony w § 4 niniejszej umowy, miało spowodować obciążenie powoda karą umowną w wysokości równowartości 3.000,00 EURO (trzy tysiące EURO) liczonej według średniego kursu NBP na dzień wyliczenia kary. Zapis pkt.2 ma nadto odpowiednie zastosowanie. Powód był także zobowiązany, w razie naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, do zwrotu z odsetkami dotychczas pobranego przez niego odszkodowania, o którym mowa w § 4 umowy.

W § 6 umowy wskazano, iż kary umowne i odszkodowanie miały być płatne na rachunek pozwanej w terminie 14 dni od wezwania listem poleconym wysłanym na ostatni znany adres powoda. Za zwłokę w zapłacie pozwana miała naliczać odsetki ustawowe.

Zgodnie z § 7 umowa miała wejść w życie i obowiązywać strony z dniem podpisania, z tym że obowiązek powoda wynikający z art. 100 § 1 pkt. 4 kodeksu pracy istniał od dnia podpisania umowy o pracę.

W myśl § 8 zmiana lub wypowiedzenie niniejszej umowy wymagało formy pisemnej pod rygorem nieważności. Przewidziano, iż niniejsza umowa rozwiązuje się:

- z upływem czasu na jaki została zawarta,
- za porozumieniem stron,
- wobec nie wywiązania się pozwanej z wypłaty odszkodowania wobec powoda, jeśli uchybienie terminowi zapłaty przekroczy dwa miesiące,
- wobec ustania przyczyn uzasadniających obowiązywanie zakazu konkurencji.

W wypadku ustania przyczyn uzasadniających obowiązywanie zakazu konkurencji przed upływem 12 miesięcy, strony ustaliły, iż w takim wypadku pozwana będzie mogła wypowiedzieć niniejszą umowę za jednomiesięcznym wypowiedzeniem. Ustalenie ustania przyczyn uzasadniających obowiązywanie zakazu konkurencji, strony poddały swobodnej ocenie pozwanej. Ustaliły, że wypowiedzenie jest skuteczne jeżeli zostanie wysłane listem poleconym na ostatni znany adres powoda. Powód zachowywał prawo do części odszkodowania przypadającej za okres obowiązywania zakazu konkurencji. W wypadku uchybienia przez pozwaną terminowi zapłaty odszkodowania, jeżeli uchybienie przekroczyłoby dwa miesiące, powodowi przysługiwało uprawnienie do wypowiedzenia umowy za jednomiesięcznym wypowiedzeniem. Strony uzgodniły także, iż sprawach nieuregulowanych niniejszą umową znajdują odpowiednie zastosowanie właściwe przepisy kodeksu pracy, kodeksu cywilnego, kodeksu karnego oraz ustawy o zakazie nieuczciwej konkurencji, zaś spory mogące powstać z niniejsze umowy podlegać będą rozstrzygnięciu przez Sąd Powszechny właściwy dla siedziby pozwanej.

Dokumenty w postaci umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2013 roku oraz umowy o zakazie konkurencji zostały powodowi wręczone jednocześnie w dniu 29 marca 2013 roku przez pracownika działu kadr. Powód podpisał oba dokumenty w tym samym dniu.

W momencie otrzymania w/w dokumentów w dziale kadr powód nie zadawał żadnych dodatkowych pytań poza pytaniem odnośnie konieczności podpisania umowy o zakazie konkurencji.

W momencie podpisywania obydwu dokumentów nikt z działu kadr nie poinformował powoda, iż umowa o zakazie konkurencji podpisana jest przez osobę nieuprawnioną do reprezentacji spółki. Na obydwu dokumentach widniał podpis tej samej osoby wiceprezesa G. K..

Pracując poprzednio w firmie (...) również na stanowisku managera wyższego szczebla powód podpisywał klauzulę do umowy managerskiej o zakazie konkurencji. Powód znał wszelkie konsekwencje podpisania takiej umowy, zalety i wady i miał doświadczenie w tym zakresie. W poprzedniej firmie wynagrodzenie zostało powodowi wypłacone w całości, z chwilą odejścia z firmy.

Umowa o pracę zawarta między powodem a pozwaną spółką została rozwiązana w dniu 11 lipca 2014 roku za wypowiedzeniem dokonany przez powoda. Świadczenie pracy, jako działającego w imieniu pracodawcy, zostało opatrzone podpisem Specjalisty ds. (...). Powód zatrudniony był w pozwanej spółce do 26 lipca 2014 roku.

Pismem z dnia 25 lipca 2014 roku podpisanym przez wiceprezesa zarządu G. K. oraz członka zarządu K. K. poinformowano powoda, iż umowa o zakazie konkurencji podpisana przez wiceprezesa zarządu G. K. jest nieważna z uwagi na to, iż G. K. nie jest i nigdy nie był uprawniony do jednoosobowej reprezentacji spółki a tym samym podpisania powyższej umowy.

Po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną spółką powód był zatrudniony w spółce (...) S.A na stanowisku kierownika do spraw klientów kluczowych. (...) ta działa w branży spożywczej, całkowicie niezwiązanej z branżą chemii motoryzacyjnej i chemii gospodarstwa domowego.

Powód nie korzystał z bazy klientów pozwanej spółki.

Informacje dotyczące siedzib klientów (...), osób decyzyjnych w branży spożywczej są ogólnodostępne.

W (...) S.A. powód pracował trzy miesiące.

Od stycznia 2015 roku powód pracuje w spółce (...) sp. j zajmującej się produkcją oświetlenia ledowego. Do stycznia 2015 roku powód przebywał na zasiłku chorobowym pozostając bez pracy. Nie zarejestrował działalności gospodarczej.

Rozpoczynając pracę w spółce (...) powód spotkał się z klientem tej firmy i zarazem przedstawicielem sieci (...), sprzedającej na stacjach benzynowych szerokie spektrum produktów z różnych branż, zarówno motoryzacyjnych jak i spożywczych M. P.. Spotkanie było umówione przez przełożonego powoda, dyrektora do spraw klientów kluczowych P. T., na którym to spotkaniu powód został przedstawiony jako nowy pracownik (...) S.A. Powoda z M. P. oprócz kontaktów zawodowych łączą również kontakty pozazawodowe. Po odejściu ze spółki (...) powód nie kontaktował się z M. P..

Firma (...) jest dystrybutorem, mającym w ofercie produkty od kilkuset polskich i światowych producentów, sieci stacji paliw, w tym także sieć (...). (...) wykonuje umowy zawarte z producentami i odpowiada za dystrybucję.

W chwili zatrudnienia powoda w pozwanej spółce zarząd spółki był pięcioosobowy stanowili go: S. S. (1) jako prezes zarządu, G. K. jako wiceprezes zarządu oraz A. A., W. K. i K. K. jako członkowie zarządu.

Aktualnie zarząd spółki jest trzyosobowy stanowią go: S. S. (1) jako prezes zarządu, G. K. jako wiceprezes zarządu oraz K. K. jako członek zarządu.

Pełniący funkcję Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) jest uprawniony do rekrutacji i podpisywania umów samodzielnie. Wyjątek dotyczy dłuższych nieobecności Prezesa, powyżej 7 dni. Wówczas zgodnie z Zarządzeniem nr 13 z dnia 20 grudnia 2007 roku Prezesa pozwanej spółki, upoważniony do podpisywania umów o pracę z pracownikami podczas nieobecności Prezesa trwającej powyżej 7 dni, co do których to pracowników Prezes Zarządu zatwierdził „zapotrzebowanie” był wiceprezes zarządu G. K..

Dokument w postaci Zarządzenia nr 13 nie był udostępniany pracownikom do wglądu. Powód nie widział tego dokumentu jak również żadnych innych zarządzeń Prezesa S..

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż powództwo co do zasady jest uzasadnione.

Sąd podniósł, iż zgodnie z art. 101¹ § 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).

Stosownie do art. 101² § 1 k.p. przywołany przepis art. 101¹ § 1 k.p. 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.

W myśl § 2 art. 101² k.p. 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.

Wysokość odszkodowania, o którym mowa w § 1 art. 101² k.p., określa § 3 i nie może być ono 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 odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

W niniejszej sprawie w dniu 29 marca 2013 roku strony podpisały umowę o zakazie konkurencji, w której powód zobowiązał się do niepodejmowania działalności konkurencyjnej w okresie jednego roku od dnia ustania zatrudnienia, natomiast pozwana do wypłaty na rzecz powoda odszkodowania przez okres obowiązywania umowy w wysokości 25% (dwadzieścia pięć procent) stałych składników wynagrodzenia miesięcznego określonego w umowie o pracę, otrzymywanego przez powoda w okresie 12 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy. Powyższe odszkodowanie miało być wypłacone powodowi w ratach miesięcznych wynoszących 1/12 (jedną dwunastą) kwoty wyżej określonej, najpóźniej do ostatniego dnia miesiąca, przelewem na rachunek bankowy wskazany przez powoda. W powyższej umowie przewidziano, możliwość obciążenia powoda karą umowną w wysokości równoważności 3.000,00 EURO (trzy tysiące EURO) liczonej według średniego kursu NBP na dzień wyliczenia kary, w razie naruszenia przez niego postanowień wynikających z niniejszej umowy po rozwiązaniu umowy o pracę przez okres 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy. Umowę w imieniu pozwanej spółki podpisał z powodem jeden członek zarządu - wiceprezes zarządu G. K..

Istotą sporu w przedmiotowej sprawie było ustalenie, czy zawarta przez strony w dniu 29 marca 2013 roku umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową ważną.

Sąd Rejonowy podniósł, iż zgodnie z jednolitym stanowiskiem prezentowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego sankcja nieważności czynności z zakresu prawa pracy powinna być rozważana zupełnie wyjątkowo, zwłaszcza wtedy gdy została spowodowana zachowaniem dyrektora generalnego - członka zarządu pozwanej spółki, którego umocowanie do działania w imieniu pracodawcy mogło nie budzić wątpliwości. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 czerwca 2004 roku sygn. I PK 681/03 (opubl. OSNAPiUS 2005 nr 4, poz. 53, str. 163, Legalis Numer 67178) zachodzi konieczność zachowania daleko idącej ostrożności w stosowaniu sankcji bezwzględnej nieważności czynności prawnych z zakresu prawa pracy dokonywanych z pominięciem rygoru łącznej reprezentacji pracodawcy przez podmiot, którego kompetencje do dokonywania tych czynności nie są jednoznacznie wyłączone, zwłaszcza gdy następnie pracownik, któremu nie można zarzucić działania w złej wierze, faktycznie realizuje przyjęte przez siebie zobowiązania. Sąd Najwyższy podkreślił, że regulacje Kodeksu spółek handlowych jedynie wyjątkowo kreują sankcję bezwzględnej nieważności dokonanej czynności prawnej przez spółkę prawa handlowego, np. w przypadku niezyskania ustawowo wymaganej uchwały organu spółki, w innych sytuacjach czynność prawna jest ważna, co nie wyklucza odpowiedzialności członków zarządu wobec spółki z tytułu naruszenia umowy spółki lub statutu. Takie uwarunkowania, jak stwierdził Sąd w tym składzie, prowadzą niekiedy w doktrynie prawa pracy do wyrażenia myśli, że umowy prawa pracy zawarte przez któregośkolwiek współnika lub członka zarządu muszą być respektowane jako ważne

i wiążące pracodawcę, a ewentualne przekroczenie kompetencji przez te osoby nie prowadzi do nieważności zawartej umowy, a jedynie może rodzić odpowiedzialność tych osób wobec innych współników lub spółki. Sąd Najwyższy zauważył nadto, że w stosunkach pracy sposób reprezentowania spółki może odmiennie regulować także zakładowy akt normatywny prawa pracy, a nawet utrwalona praktyka jednoosobowego dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy przez wyznaczoną osobę zwyczajowo do tego upoważnioną. Regulacjom tym należy przyznać pierwszeństwo, jeżeli odnoszą się do sfery prawa pracy chroniącej działającego w dobrej wierze pracownika, który przestrzega zobowiązań prawa pracy.

W tym też zakresie Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że czynności prawnych w zakresie stosunku pracy dokonuje kierownik zakładu pracy (organ zarządzający zakładem pracy albo inna wyznaczona do tego osoba - art. 31 KP), pomimo że do reprezentowania spółki prawa handlowego prowadzącej ten zakład uprawnieni są dwaj członkowie zarządu łącznie (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 1996 r., I PZP 2/96, OSNAPiUS 1996 nr 19, poz. 286). Ponadto wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy (art. 31 KP oraz art. 60 KC w związku z art. 300 KP) i w szczególności nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 226/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 488).

Przywołane wyżej zapatrywanie Sądu Najwyższego zostało w pełni zaakceptowane i powtórzone w wyroku z dnia 10 czerwca 2014 roku sygn. II PK 207/13 (opubl. MoPr 2014 nr 12, str. 647, Legalis Numer 1047163). W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy za sprzeczną z zasadami realizowania zobowiązań prawa pracy (art. 65 i 354 KC w związku z art. 1012 i art. 300 KP) uznał argumentację, jakoby niedochowanie wymaganie łącznej reprezentacji przy zawieraniu pisemnej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, tylko wskutek tego ewentualnego uchybienia, mogło prowadzić do nieważności klauzuli konkurencyjnej realizowanej przez pracownika. Dodatkowo Sąd zasygnalizował, że pracownikowi, który nie podjął działalności konkurencyjnej i domaga się z tego tytułu odszkodowania nie można postawić zarzutu nadużycia tego prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2003 r. sygn. I PK 165/03, opubl. Legalis Numer 228197).

W świetle poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, a także mając na uwadze przywołane stanowisko judykatury, Sąd Rejonowy nie podzielił argumentacji strony pozwanej o nieważności zawartej przez strony umowy. Twierdzenie o nieważności przedmiotowej umowy pozwana przede wszystkim oparła na zapisie w Krajowym Rejestrze Sądowym Rejestrze Przedsiębiorców pozwanej spółki, zgodnie z którym do składania oświadczeń woli w zakresie praw i obowiązków majątkowych spółki oraz podpisywania w jej imieniu dokumentów uprawnieni są Prezes Zarządu samodzielnie lub też działający łącznie – dwaj członkowie zarządu, dwaj prokurenci lub członek zarządu z prokurentem. Podpisanie zatem umowy o zakazie konkurencji przez jednego tylko członka zarządu – wiceprezesa G. K., działającego w imieniu pozwanej, zdaniem pozwanej było nieważne, z racji tego że nie był on uprawniony do składania jednoosobowo oświadczeń w imieniu pozwanej spółki i nie posiadał pełnomocnictwa szczególnego. W ocenie Sądu I instancji przywołany sposób reprezentacji podmiotu i wskazywany jako przyczyna nieważności powyższej umowy, nie jest trafny z uwagi na fakt, iż łącznie z umową o zakazie konkurencji powód otrzymał umowę o pracę z identycznym sposobem reprezentacji, jak w przypadku umowy o zakazie konkurencji. Powoływanie się zaś przez pozwaną na fakt, iż w przypadku umowy o pracę podpisujący ją wiceprezes zarządu G. K. posiadał do tej czynności pełnomocnictwo szczególne udzielone na podstawie zarządzenia Prezesa Zarządu pozwanej spółki, zaś w przypadku jakichkolwiek innych umów w tym umowy o zakazie konkurencji wskazany członek zarządu takiego upoważnienia nie posiadał, zdaniem Sądu jest chybione zważywszy, iż obie umowy, już chociażby z racji wręczenia ich powodowi jednocześnie do podpisu, świadczą o immanentnym powiązaniu i nierozzerwalności. Sąd dał wiarę wyjaśnieniom powoda, który wskazał, iż otrzymując obydwa dokumenty do podpisu wyraźnie uzyskał informację, iż odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji uniemożliwi mu podpisanie umowy o pracę. Można zatem wnioskować, iż powód działał w tym momencie niejako pod presją, o czym strona pozwana wiedziała i podpisanie umowy o pracę nierozzerwalnie pociągało za sobą konieczność podpisania umowy o zakazie konkurencji. Daje to podstawę do przyjęcia, iż w danej sprawie doszło ze strony pozwanej do nadużycia prawa podmiotowego regulowanego w treści art. 8 k.p., zgodnie z którym nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-

gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Sformułowana w treści art. 8 klauzula zasad współzycia społecznego wyznacza granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych w stosunkach pracy. Jednak w konkretnej sytuacji faktycznej może się okazać, że korzystanie z tego prawa oznaczałoby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współzycia społecznego (wyr. SN z 17.9.1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 394). Naruszenie przez pracodawcę zasad współzycia społecznego (uczciwego działania, dobrych obyczajów, przyzwoitości, lojalności wobec pracownika) stanowi czyn niedozwolony – art. 415 KC (wyr. SN z 11.6.2003 r., I PK 273/02, OSNP 2004, Nr 16, poz. 279). Zdaniem Sądu działania pozwanej spółki zmierzające do wymuszenia na powodzie rozwiązania umowy o zakazie konkurencji za porozumieniem stron, a w sytuacji braku akceptacji z jego strony powoływanie się na nieważność powyższej umowy, jednoznacznie wskazuje na nadużycie w danej sprawie przez pozwaną powyższego prawa.

Niewiarygodne, zdaniem Sądu Rejonowego, są zeznania S. S. (1) w takim zakresie w jakim twierdził, że wszystkie dokumenty związane ze sprawami pracowniczymi, w tym dotyczące zasad rekrutacji i podpisywania umów o pracę podpisywał wyłącznie jednoosobowo, zaś wiceprezes G. K. znający i przestrzegający zasad reprezentacji wynikających z KRS nigdy i nikomu w żadnym wypadku nie podpisywał takich umów jak w przypadku powoda.

Statutowa zasada łącznej reprezentacji przy dokonywaniu czynności z zakresu prawa pracy nie była przestrzegana przez pozwanego pracodawcę, a niedochowanie tego wymagania stanowi obecnie jedynie pozorną przyczynę uchylecia się od skutków prawnych jakoby nieistniejącej (nieważnej z tej przyczyny) umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Sąd I instancji podkreślił przy tym, że zanim zaczął się spór, powód nie dostał od pracodawcy żadnego sygnału, że zawartą umowę on kwestionuje i uważa za nieważną z przyczyn formalnych. Zdaniem Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy świadczy, iż członkowie zarządu pozwanej spółki, w tym Prezes Zarządu S. S. (1), mieli wiedzę i świadomość zawarcia z powodem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Nie jest zatem zdaniem Sądu wiarygodne powoływanie się przez wiceprezesa zarządu G. K. na fakt, iż nie wie dlaczego z powodem taką umowę podpisał. Ponadto strona pozwana nie dowiodła w postępowaniu, że powód podpisując z pozwaną umowę o zakazie konkurencji działał w złej wierze, ze świadomością oficjalnego braku zgody pozostałych członków zarządu na zawarcie tej umowy. Nie można przy tym zapominać, w ocenie Sądu I instancji, że w zarządzie pozwanej w dacie zawierania spornej umowy, poza S. S. (1) i G. K., byli także A. A., W. K. i K. K.. Strona pozwana nie dowiodła, że zawarcie z powodem umowy o zakazie konkurencji nastąpiło wbrew woli i akceptacji tych ostatnich. W rezultacie Sąd przyjął, że zawierając w marcu 2013 roku umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powód działał w dobrej wierze, a przede wszystkim w zaufaniu do pracodawcy reprezentowanym przez wiceprezesa zarządu, którego umocowanie do działania w imieniu spółki mogło nie budzić wątpliwości.

W świetle powyższego Sąd Rejonowy uznał, że zawarta przez strony umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 29 marca 2013 roku jest ważna i wiąże strony sporu.

Jako chybione Sąd ocenił także twierdzenie strony pozwanej jakoby przedmiotowa umowa nie wiązała stron sporu ze względu na to, że informacje, do których dostęp miała powód, nie należały do informacji, o których mowa w art. 101² § 1 k.p., to jest szczególnie ważnych, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Sąd Rejonowy podniósł, iż w jednolitym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że wskazane w art. 101² § 1 k.p. warunki określające podmiot klauzuli konkurencyjnej nie podlegają ocenie na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącego własny interes przy formułowaniu zakazu. Umowa o zakazie konkurencji może być więc zawarta nawet wówczas, gdy pracodawca jedynie przewiduje, że pracownik uzyska szczególnie ważne informacje. To pracodawca uznaje, czy wykorzystanie u konkurencji nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić go na szkodę. Podmiotem umowy o zakazie konkurencji może być więc każdy pracownik, co do którego pracodawca samodzielnie i w sposób swobodny zdecyduje, czy posiadane przez niego informacje są takimi, o jakich mowa w art. 101² § 1 k.p. Dążąc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji, pracodawca chroni bowiem swoje

interesy oparte na przekonaniu, że pracownik ma dostęp do informacji, które pracodawca uważa za szczególnie ważne, ponieważ ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, nawet jeśli taka ocena nie ma obiektywnego uzasadnienia, gdy okazuje się, że pracownik nie miał lub nie ma dostępu do tego rodzaju istotnych informacji bądź wykorzystanie nabytej przez niego wiedzy nie narażało pracodawcy na szkodę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2007 r. sygn. PK 361/06 i przywołane w jego uzasadnieniu orzecznictwo - opubl. OSNAPiUS 2008 nr 9-10, poz. 130, str. 378, Legalis Numer 83846).

Pojęcie szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę nie zależy zatem od kryteriów obiektywnych, lecz subiektywnego przekonania pracodawcy. Wystarczy zatem, że zdaniem pracodawcy wykorzystanie nabytej przez pracownika wiedzy w działalności konkurencyjnej mogłoby go narazić na straty. Po zawarciu 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r. sygn. I PKN 402/00, opubl. OSNAPiUS 2003 nr 5, poz. 122, Legalis Numer 55956). Nawet bowiem błąd pracodawcy co do tego, że pracownik miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, nie stanowi podstawy do uchylenia się od skutków prawnych umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ani do jednostronnego jej rozwiązania przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2005 r., II PK 258/04, OSNP Nr 22/2005, poz. 356). Sąd wskazał zatem należy, że umowa o zakazie konkurencji nie może być uznana za nieważną z tego względu, że tak w ocenie pracodawcy, jak i samego pracownika, pracownik nie miał jednak przymiotu osoby posiadającej dostęp do informacji określonych w art. 101² § 1 k.p.

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że wobec wiążącego obowiązującego zakazu działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, wyrażone po niespełnieniu trzech lat od daty zawarcia spornej umowy, twierdzenia pozwanej o braku dostępu powoda do informacji szczególnie ważnych dla pracodawcy, nie znajdują uzasadnienia. Pojęcie "szczególnie ważne informacje" nie zostało zdefiniowane w Kodeksie pracy, dlatego w każdej sytuacji pracodawca musi określić je indywidualnie. Oczywiście może być tutaj przydatna definicja tajemnicy przedsiębiorstwa zawarta w art. 11 ust. 4 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji z dnia 16 kwietnia 1993 r. (tj. Dz. U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503), zgodnie z którym przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności. W rozpoznawanym przypadku umowa, jak wprost w niej wskazano, została zawarta w związku z zajmowanym przez powoda stanowiskiem Kierownika Kanału D. i wykonywaniem zadań związanych z dostępem do informacji handlowych, ekonomicznych, technicznych, technologicznych, organizacyjnych oraz wszelkich innych podobnych do wymienionych w spółce, natomiast przedmiotem zakazu stała się działalność bezpośrednio związana z pracą w podmiotach gospodarczych, prowadzących konkurencyjną działalność wobec pracodawcy.

Jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń w okresie zatrudnienia u pozwanej powód zajmując w/w stanowisko w trakcie zatrudnienia bezsprzecznie miał dostęp do istotnych informacji dotyczących działalności pozwanej spółki, w szczególności w zakresie projektowania, wdrażania i zarządzania siecią dystrybucji, rozwijania i koordynowania nowych kanałów dystrybucji pozwalających zredukować koszty, ustalania polityki cenowej w podległym kanale dystrybucji jak również pozyskiwania, monitorowania i analizy informacji o rynku, konkurencji oraz grupach docelowych. W tej sytuacji zdaniem Sądu Rejonowego, wbrew twierdzeniom pozwanej, powód miał dostęp do wiadomości szczególnie istotnych dla pracodawcy.

Pozwana nie wykazała jednocześnie, że powód nie dysponował informacjami, którym można nadać rangę szczególnie ważnych dla spółki. Zdaniem Sądu powód z racji, chociażby zajmowanego stanowiska kierowniczego, miał wiedzę co najmniej w zakresie danych finansowych i strategii handlowych firmy, jak również bazy danych stanowiącej zbiór informacji o cennikach, regulaminach i klientach pozwanej spółki. Wiedza ta musiała być istotna z punktu widzenia

przedmiotu działalności pozwanej, a na pewno tak została oceniona przez ówczesnego prezesa zarządu pozwanej S. S. (1).

Jako nietrafne Sąd I instancji ocenił także twierdzenie pozwanej, że powód domagając się świadczeń z umowy o zakazie konkurencji jednocześnie dopuścił się naruszenia zakazu konkurencji ustanowionego w jej treści. Pozwana podniosła bowiem, iż bezpośrednio po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną spółką powód podjął zatrudnienie w jednej ze spółek z grupy E., gdzie zajmował stanowisko odpowiedzialne za zaopatrywanie stacji paliw, a zatem zajmował się wykonywaniem dokładnie takich samych czynności jakie wykonywał w pozwanej spółce.

Zdaniem Sądu jakkolwiek interpretacja art. 101¹ i art. 101² KP powinna uwzględniać konieczność ochrony interesów pracodawcy związanych z konkurencją podmiotów gospodarczych, to jednak wykładnia ta nie może powodować nieuzasadnionego ograniczenia swobody pracowników w podejmowaniu aktywności zawodowej i zarobkowej, która nie stanowi konkurencji i zagrożenia dla działalności pracodawcy. Odnosi się to między innymi do wypadków, w których w chwili zawierania umowy o zakazie konkurencji obejmującej zakaz świadczenia pracy na rzecz podmiotów konkurencyjnych, jest oczywiste, że podjęcie takiej pracy (np. ze względu na charakter dotychczasowej pracy pracownika) nie może stanowić zagrożenia dla interesów dotychczasowego pracodawcy. Zdaniem Sądu Rejonowego, zatrudnienie powoda przez innego pracodawcę – spółkę (...), w okresie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji, nie było sprzeczne z powyższą umową zważywszy na wykonawczy i dystrybucyjny charakter nowej firmy oraz to, iż zakaz konkurencji dotyczył działalności w określonej branży, nie zaś zakazu kontaktów z klientami działającymi w rozmaitych branżach.

Z tych wszystkich względów, mając na uwadze, że między stronami istniała ważna umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy a powód wykonywał swoje zobowiązania z niej wynikające, Sąd doszedł do przekonania, że to pozwana spółka jest wzajemnie zobowiązana do zapłaty odszkodowania.

W rezultacie Sąd I instancji zasądził na rzecz powoda tytułem odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej całą żadaną przez powoda kwotę.

Jednocześnie wskazał, że art. 101/2 § 1 k.p. nie uzależnia prawa do odszkodowania od udowodnienia wysokości szkody rzeczywiście poniesionej przez pracownika, lecz od prawidłowego wykonania przez niego zobowiązania wzajemnego lub zaistnienia okoliczności ustalonych w § 2, decydujących o ustaniu zakazu konkurencji. Odszkodowanie ustalone jest w umowie przez strony hipotetycznie. Zwykle powinny się one kierować spodziewaną utratą dochodu bądź wynagrodzenia pracownika rezygnującego z podjęcia działalności konkurencyjnej. Nie ulega jednak wątpliwości, że "umówione odszkodowanie" nie podlega zmniejszeniu, gdy rzeczywista szkoda jest mniejsza lub w ogóle nie istnieje, a także zwiększeniu, jeżeli straty pracownika obliczone w wysokości utraconych dochodów były wyższe. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 listopada 1999 r. I PKN 358/99 (opubl. OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 217, Legalis Numer 49314), a także w powołanym już wyroku z dnia 16 maja 2001 r. w sprawie sygn. I PKN 402/00.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2014 r., poz. 1025, z późn. zm.) w zw. z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Opłata od pozwu w wysokości 750 zł została wyliczona od kwoty zasądzonej (art. 35 ust. 1 w związku z art. 13 ust. 1 i art. 21 ustawy). Mając na względzie treść uchwały Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku (sygn. I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269), oraz treść art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd nakazał pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa kwotę 750 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c. i nadał rygor w zakresie kwoty 5.000 zł, to jest kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda (zasadniczego), którego wysokość Sąd ustalił na podstawie zaświadczenia wystawionego przez pozwanego pracodawcę. Sprawy dotyczące roszczeń odszkodowawczych wynikających z umowy o zakazie konkurencji jako pozostające w związku ze stosunkiem pracy mają charakter spraw z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c. Stanowisko takie nie budzi

wątpliwości w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1998 r. sygn. I PKN 121/98, opubl. OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 342, Legalis Numer 43285; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2004 r. sygn. II CZ 76/04, opubl. Legalis Numer 272839).

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pełnomocnik strony pozwanej.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

- 1) naruszenie art. 58 KC w zw. z art. 373 § 1 KSH i art. 300 KP poprzez ich niezastosowanie i przyjęcie, że podpisanie umowy o zakazie konkurencji przez tylko jednego członka zarządu, który nie był uprawniony do samodzielnego reprezentowania pozwanej spółki, nie jest przyczyną nieważności powyższej umowy,
- 2) naruszenie art. 3¹ KP poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że wiceprezes G. K. miał prawo reprezentować pozwaną spółkę przy umowie o zakazie konkurencji,
- 3) naruszenie art. 60 KC poprzez jego zastosowanie i przyjęcie, że powód mógł mieć uzasadnione przekonanie, iż G. K. ma prawo reprezentowania pozwanej spółki przy umowie o zakazie konkurencji,
- 4) naruszenie art. 233 § 1 KPC poprzez:
 - a) dokonanie dowolnych ustaleń, że zawarcie z powodem umowy o pracę było uzależnione od zawarcia umowy o zakazie konkurencji oraz, że powód podpisując tę umowę działał pod presją pozwanego
 - b) sprzeczne z treścią pisma z 25.07.2014 r. ustalenie, że zanim zaczął się spór, powód nie dostał od pracodawcy żadnego sygnału, że zawartą umowę on kwestionuje i uważa za nieważną z przyczyn formalnych, dokonanie błędnych ustaleń co do składu zarządu pozwanej spółki w dacie zawarcia umowy o pracę i wyprowadzenie z tego ustalenia konsekwencji wskazanych w uzasadnieniu wyroku
 - c) dokonanie wybiórczej nie zaś wszechstronnej oceny zebranego materiału dowodowego, poprzez pominięcie treści art. 8 § 2 umowy o zakazie konkurencji. Wskazując na powyższe, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od strony powodowej na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 9 czerwca 2016 r. powód wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy aprobuje w znakomitej większości ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarówno zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, jak i zarzutów dotyczących naruszenia prawa materialnego.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości

prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu oraz interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone poszczególne okoliczności o treści dla strony pozwanej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pozwanego. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka, zgodnie z art. 233 § 1 kpc, mogła dać pełny obraz zaistniałych zdarzeń.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce strona skarżąca, iż zawarta pomiędzy stronami umowa o zakazie konkurencji była nieważna, bowiem została podpisana przez G. K. tj. osobę nieuprawnioną w rozumieniu art. 3¹ kp do zawarcia w imieniu Spółki umowy o zakazie konkurencji, nadto jej zawarcie wymagało współdziałania dwóch członów zarządu (art. 373 § 1 ksh, w zw. z art. 58 § 1 kc). Nieuprawnionym jest też twierdzenie apelacji, iż w oparciu o materiał zgromadzony w sprawie nie można było dojść do przekonania, że powód mógł mieć uzasadnione przekonanie, iż G. K. ma prawo reprezentowania pozwanej spółki przy umowie o zakazie konkurencji.

Sąd Okręgowy, podobnie jak Sąd I instancji, stoi na stanowisku, iż uchybienie regulaminom wewnętrznym spółki w postaci braku podpisu drugiego członka zarządu pozwanej na umowie o zakazie konkurencji zawartej z powodem nie prowadziło do jej nieważności. Stąd też z faktu braku wskazanego podpisu nie sposób wywodzić ujemnych dla powoda skutków procesowych.

Jeszcze raz podnieść należy, iż z ugruntowanego już orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, iż rygorystyczne stosowanie w prawie pracy przepisów prawa handlowego określających reprezentację spółki przy zawieraniu umów z pracownikami jest niedopuszczalne. Sąd Najwyższy stwierdził, że praktyka spółki akcyjnej, polegająca na jednoosobowym zawieraniu umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, podejmowanych z zamiarem uchylenia się od skutków prawnych takich "nieistniejących" zobowiązań prawa pracy, jako zawartych bez zachowania rygoru łącznej reprezentacji składania oświadczeń woli w imieniu spółki, powoduje odpowiedzialność pracodawcy wobec pracowników przestrzegających zakazu konkurencji (wyrok SN z dnia 9 czerwca 2004 r., I PK 681/03, OSNP 2005, nr 4, poz. 53). Konieczne jest zachowanie daleko idącej ostrożności w stosowaniu sankcji bezwzględnej nieważności czynności prawnych z zakresu prawa pracy, dokonywanych z pominięciem rygoru łącznej reprezentacji pracodawcy przez podmiot, którego kompetencje do dokonywania tych czynności nie są jednoznacznie wyłączone, zwłaszcza gdy następnie pracownik, któremu nie można zarzucić działania w złej wierze, faktycznie realizuje przyjęte przez siebie zobowiązania. Za sprzeczne z zasadami realizowania zobowiązań prawa pracy (art. 65 i

354 KC w związku z art. 101^{((2))} i art. 300 KP) należy uznać argumentację, jakoby niedochowanie wymagania łącznej reprezentacji przy zawieraniu pisemnej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, tylko wskutek ewentualnego uchybienia dotyczącego reprezentacji pracodawcy, mogło prowadzić do nieważności klauzuli konkurencyjnej realizowanej przez pracownika. Przy czym wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy (art. 3⁽⁽¹⁾⁾kp) może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy. W stosunkach pracy sposób reprezentowania spółki może odmiennie regulować także zakładowy akt normatywny prawa pracy (art. 9 KP), a nawet utrwalona praktyka jednoosobowego dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy przez wyznaczoną osobę zwyczajowo do tego upoważnioną (art. 3⁽⁽¹⁾⁾ i 18 KP oraz art. 60, 65 i 354 KC w związku z art. 300 KP). Regulacjom tym należy przyznać pierwszeństwo, jeżeli odnoszą się do sfery prawa pracy chroniącej działającego w dobrej wierze pracownika, który przestrzega zobowiązań prawa pracy. (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 10 czerwca 2014 r. II PK 207/13 opubl. MoPr 2014/12/647). Także regulacje Kodeksu Spółek Handlowych jedynie wyjątkowo kreują sankcje bezwzględnej nieważności dokonanej przez spółkę prawa handlowego np. w przypadku nieuzyskania ustawowo wymaganej większości w uchwale organu Spółki czy jak w przytaczanym przez stronę pozwaną przypadku zawarcia umowy z członkiem zarządu spółki z o.o. z naruszeniem art. 210 § 1 ksh. (wyrok SN z dnia 7 marca 2012 r. MoPr 2012/69/308 w sprawie I PK 159/11 oraz wyroki z dnia 23.09.2004 I PK 501/03 OSNP 2005 nr 4 poz 56, z dnia 4.11 2008 r. I PK 82/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 107). Umowa taka może być konwalidowana choćby poprzez dopuszczenie do pracy. Reguła ta nie dotyczy tylko członków zarządu będących współnikami spółki. W tym wypadku umowa zawarta z naruszeniem cytowanego przepisu jest bezwzględnie nieważna.

Pogląd taki wyraził także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 listopada 2013 r., w sprawie I PK 94/13, w myśl którego „1. Pomimo nieważności umowy o pracę (w szczególności spowodowanej wadliwą reprezentacją pracodawcy) strony mogą nawiązać (ważnie) umowny stosunek pracy przez czynności dorozumiane, przede wszystkim w następstwie dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy. Wykładnia taka ma zastosowanie do pracownika spółki handlowej, także członka jej zarządu niebędącego współnikiem.

Z tych też względów w omawianym stanie faktycznym sprawy, który dotyczy pracownika, a nie członka zarządu (choć na kierowniczym stanowisku), sankcja ta tym bardziej nie może mieć zastosowania.

Nie można też zgodzić się z apelującym, iż G. K. nie był generalnie osobą uprawnioną do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy (art. 3¹kp), robił to wyjątkowo na podstawie szczególnego pełnomocnictwa udzielonego przez prezesa zarządu pozwanej podczas jego dłuższej nieobecności, w związku z tym w pozwanej, z wyjątkiem czynności podejmowanych przez prezesa zarządu, nie panował zwyczaj jednoosobowej reprezentacji w sprawach z zakresu prawa pracy, a powód nie mógł mieć uzasadnionego przekonania, iż G. K. ma prawo reprezentowania pozwanej spółki przy zawieraniu umowy o zakazie konkurencji.

Jeszcze raz wskazać należy, iż czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w spółce akcyjnej w przypadku, gdy zarząd jest wieloosobowy, dokonuje - jeżeli statut nie zawiera żadnych postanowień w tym przedmiocie, wspólnie dwóch członków zarządu albo jeden członek zarządu łącznie z prokurentem art. 3¹ § 1 k.p. w związku 373 § 1 ksh. W przypadku pozwanej spółki pełniący funkcję Prezesa Zarządu S. S. (1) jest uprawniony do rekrutacji i podpisywania umów samodzielnie. Wyjątek dotyczy dłuższych nieobecności Prezesa, powyżej 7 dni. Wówczas zgodnie z Zarządzeniem nr 13 z dnia 20 grudnia 2007 roku Prezesa pozwanej spółki, upoważniony do podpisywania umów o pracę z pracownikami podczas nieobecności Prezesa trwającej powyżej 7 dni, co do których to pracowników Prezes Zarządu zatwierdził „zapotrzebowanie”, był wiceprezes zarządu G. K.. Jednakże na podstawie art. 3¹ § 1 k.p. możliwe jest wyznaczenie przez zarząd spółki osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w sposób odmienny, niż przewidują to przepisy k.s.h. Uregulowanie w art. 3¹ § 1 k.p. sprawy reprezentacji spółki w sprawach z zakresu prawa pracy jest bowiem inne niż w sprawach z zakresu prawa cywilnego bądź prawa handlowego, a przy tym jest to unormowanie szczególne, co oznacza, że art. 3¹ § 1 k.p. ma w stosowaniu pierwszeństwo przed regulacją kodeksu spółek handlowych w tym zakresie. (por. odpowiednio Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 15 maja 2014 r. III AUa 936/13 LEX nr 1496085).

Skoro więc wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy (art. 3¹ kp) może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy (por. powoływany już wyrok SN z dnia 10 czerwca 2014 r. II PK 207/13), zaś materiał sprawy oceniony logicznie wskazuje, iż w umowie o zakazie konkurencji wskazano wprost, iż osoba ją podpisująca z ramienia spółki, jest reprezentantem pracodawcy, to twierdzenie apelacji nie znajduje żadnego usprawiedliwienia.

Ponadto co znamienne w przedmiotowym przypadku podpis osoby uprawnionej z ramienia spółki do zawarcia umowy o zakazie konkurencji jest nieczytelny i nie jest opatrzony żadną pieczęcią imienną. Z tych też względów powód mógł nawet nie przypuszczać, że podpis złożyła osoba do tego nieuprawniona. Dodatkowo powód tego samego dnia otrzymał umowę o pracę podpisaną również przez wiceprezesa G. K.. W obu umowach (tj. w umowie o pracę i w umowie o zakazie konkurencji), jako reprezentujący spółkę wymieniony jest Prezes Zarządu S. S. (1). Tym samym powyższa okoliczność mogła przekonywać powoda, że umowę o zakazie konkurencji podpisała osoba posiadająca ku temu zgodnie z art. 3¹ kp określone umocowanie. Zdaniem Sądu Okręgowego powód, jako pracownik miał przy tym prawo działać w zaufaniu do pracodawcy (jako jednostki działającej profesjonalnie), iż umowę podpisała z nim osoba posiadająca do tego stosowne kompetencje i nie musiał podejmować żadnych czynności sprawdzających w tym zakresie.

Istotnym jest również, iż strony do realizacji wskazanej umowy przystąpiły w 2013 r. z chwilą jej podpisania. Powód był bowiem zobligowany do przestrzegania zakazu konkurencji już w okresie trwania stosunku pracy i do niego w dobrej wierze się stosował. Strona pozwana we wskazanym okresie nie miała żadnych wątpliwości co do ważności postanowień umownych w tym zakresie, a zaczęła kwestionować je dopiero po tym, jak powód złożył wypowiedzenie umowy o pracę i odmówił rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, obowiązującej już po ustaniu stosunku pracy, za porozumieniem stron. W sprawie natomiast nie wykazano, iż pozostali członkowie (w istocie 3-osobowego, a nie jak błędnie przyjął Sąd Rejonowy 5-osobowego zarządu, co wynika z zapisów KRS) o istnieniu wskazanej umowy nie wiedzieli. Dlatego również z uwagi na fakt, iż ponad rok do dnia 25 lipca 2014 r., strony poczuwały się do realizacji zobowiązań wynikających ze spornej umowy, a powód zakazu konkurencji przestrzegał, brak podstaw do uznania, że jej podpisanie przez tylko jednego członka zarządu, który nie był uprawniony do samodzielnego reprezentowania pozwanej spółki, postrzegane przez stronę pozwaną jako nieważne, powodowało jej bezskuteczność *ex tunc*.

Zdaniem Sądu II instancji podnieść również należy, iż we wskazanych okolicznościach żądanie apelacji oddalenia powództwa i powołanie się na nieważność umowy o zakazie konkurencji, musi zostać ocenione jako nadużycie prawa.

Zgodnie z art. 8 kp działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że są zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa, jeżeli są sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Skoro w stosunkach pracy w zakresie zasad reprezentacji pracodawcy pierwszeństwo mają regulacje prawa pracy (art. 3[1] k.p.), a wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego. (Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2014 r. II PK 238/13 LEX nr 1647015,) to praktyka spółki akcyjnej polegająca na próbie uchylenia się od skutków prawnych zobowiązań prawa pracy, zawartych bez zachowania rygoru łącznej reprezentacji składania oświadczeń woli w imieniu spółki, wobec pracownika będącego słabszą stroną stosunku pracy, a stosującego się do tych zobowiązań, nie może - w świetle zasad współżycia społecznego - okazać się skuteczna. Powód, jako pracownik, nie może zostać obciążony konsekwencjami błędu pracodawcy, jakim było podpisanie umowy o zakazie konkurencji jedynie przez jednego członka zarządu. Pozwany chce wykorzystać własne uchybienia formalne wobec pracownika działającego w dobrej wierze i uwolnić się od, jak ocenia w tej chwili, niekorzystnych dla siebie skutków zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Z tych też względów uznać należy, iż takie zachowanie pozwanego stanowi nadużycie uprawnień i nie może korzystać z ochrony.

Nie można również przyjąć, czego chce strona apelująca, iż zgłoszone powództwo o odszkodowanie, w zakreślonej pozwem wysokości, jest bezzasadne bowiem stosownie do treści art. 8 § 2 umowy o zakazie konkurencji, umowa ta ulega rozwiązaniu wobec nie wywiązywania się pracodawcy z wypłaty odszkodowania wobec pracownika, jeżeli

uchybiecie terminowi zapłaty przekroczy dwa miesiące. Tym samym skoro pozwany kwestionując ważność umowy nie wypłacił powodowi żadnej miesięcznej raty odszkodowania, to okoliczność ta powinna doprowadzić automatycznie do rozwiązania umowy z dniem 1 października 2014 r. i skutkować brakiem konieczności zapłaty odszkodowania za dalszy okres.

Mając powyższe na uwadze z całą stanowczością stwierdzić należy, przepis art. 101² § 2 k.p. stanowi, iż 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. Niemniej jednak jak trafnie przyjął SN w wyroku z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 217, ustanie obowiązywania zakazu konkurencji (art. 101² § 2) dotyczy tylko zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania. Pogląd ten potwierdza uchwała SN z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNAPiUS 2002, nr 7, poz. 155, zgodnie z którą: "W razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta, a pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie (art. 101² § 2)". Tym samym wskazany zapis umowny nie może skutkować oddaleniem żądania pozwu.

Reasumując, zdaniem Sądu II instancji, apelacyjne zarzuty dotyczące zarówno naruszenia prawa procesowego, jak i prawa materialnego, okazały się nieuprawnione i niesłuszne. W procesie nie wykazano, iż zawarta pomiędzy stronami umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy była nieważna, a co za tym idzie powód tym zakazem nie był związany, zaś strona pozwana nie była zobligowana do wypłaty stosownych świadczeń z tego tytułu. W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego żądanie powoda zapłaty odszkodowania, wynikającego z tej właśnie umowy, było więc w pełni uzasadnione.

Zaskarżone orzeczenie w pełni zatem odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.