

Sygn. akt VI Pa 29/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2018r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Karolina Chudzinska - Koczorowicz (spr.)

Sędziowie: SSO Jan Kalinowski

SSO Hanna Koźlińska

Protokolant – sekretarka Katarzyna Słaba

po rozpoznaniu w dniu 11 kwietnia 2018r. w Bydgoszczy

na rozprawie

sprawy z powództwa: K. G. (1)

przeciwko: (...) Spółce z o.o. z siedzibą w B.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 24 listopada 2016r.

sygn. akt (...)

1) oddała apelację,

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

SSO Karolina Chudzinska – Koczorowicz

SSO Jan Kalinowski SSO Hanna Koźlińska

Sygn. akt VI Pa 29/17

UZASADNIENIE

W dniu 14 października 2014 roku powód K. G. (1) wystąpił z pozwem przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 4.800 złotych tytułem odszkodowania za przestrzeganie zakazu konkurencji oraz o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż był on zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę od dnia 3 października 2013 roku na stanowisku przedstawiciela handlowego. Pozwany nie wypłacił mu należnego

odszkodowania za przestrzeganie zakazu konkurencji. Natomiast w dniu 7 marca 2014 roku pozwany bezskutecznie złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o zakazie konkurencji, albowiem nastąpiło to już po upływie okresu wypowiedzenia umowy o pracę. W konsekwencji powód dochodzi odszkodowania za okres trwania zakazu konkurencji od dnia 1 lutego 2014 roku do dnia 30 września 2014 roku w kwocie 4.800 złotych netto oraz o zasądzenie za pozostałe 16 miesięcy obowiązywania zakazu konkurencji odszkodowania w kwocie 600 złotych netto miesięcznie.

W piśmie procesowym z dnia 23 września 2014 roku powód sprecyzował swe żądanie wskazując, iż wnosi o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 4.200 złotych tytułem zaległego odszkodowania w wysokości ustawowego 25% wynagrodzenia podstawowego zgodnie z art. 101² § 3 k.p. oraz odszkodowania na okres pozostałych 17 miesięcy zgodnie z obowiązującym powoda 24 – cztero miesięcznym okresem zakazu konkurencji w kwocie 10.200 złotych, jak również o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż roszczenie powoda nie jest zasadne, gdyż pozwany skutecznie zwolnił go z zakazu konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy. W jego ocenie zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania naruszałoby interes pracodawcy, albowiem powód po przepracowaniu niespełna dwóch miesięcy (od dnia 3 grudnia 2013 roku) do końca obowiązywania umowy o pracę korzystał z kolejnych zwolnień lekarskich bądź pozostawał na urlopie wypoczynkowym, a to oznacza, że faktycznie nie świadczył pracy na rzecz pozwanego. Powód nie poznał specyfiki działalności pozwanego, w tym informacji ważnych dla działania tego przedsiębiorstwa. Co więcej, pozwany oczekiwał, że powód będzie wartościowym, długoletnim pracownikiem. Konieczność wypłaty w takiej sytuacji odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej (24 miesiące po 600 złotych netto za każdy) byłoby dla pozwanego krzywdzące, zaś żądanie powoda stanowi naruszenie prawa i zasad współzycia społecznego, gdyż nieprzydatny i nielojalny pracownik otrzymałby odszkodowanie za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, która wymaga przecież posiadania wiedzy nabytej u poprzedniego pracodawcy, w sytuacji gdy takiej wiedzy nie uzyskał. Świadczenie pozwanego byłoby – w jego ocenie – nieekwiwalentne w stosunku świadczenia powoda.

W piśmie procesowym z dnia 26 stycznia 2015 roku powód wniósł ostatecznie o uznanie wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji z dnia 7 marca 2014 roku za nieskuteczne, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania w wysokości 25% wynagrodzenia otrzymywanego przed ustaniem stosunku pracy (25% z kwoty 3.400 zł brutto) należnego od stycznia 2014 roku przez okres kolejnych 24 miesięcy, tj. okres obowiązywania zakazu konkurencji wraz z ustawowymi odsetkami w kwotach po 850 złotych za poszczególne miesiące z odsetkami.

Wskazał, że faktycznie pracował u pozwanego od dnia 3 lipca 2013 roku. Powód wielokrotnie prosił o podpisanie umowy o pracę na piśmie, co nastąpiło dopiero w dniu 3 października 2014 roku. Pozwany zwodził powoda przez okres 3 miesięcy, udzielając co miesiąc odpowiedzi, iż „w kolejnym miesiącu umowa zostanie podpisana”. W okresie tym, nieobjętym umową, powód świadczył pracę na rzecz pozwanego w takim samym zakresie, jak po zawarciu umowy, m.in. odbywał wyjazdy służbowe, kontaktował się z kontrahentami, pozyskiwał klientów, jak również prowadził telefoniczne rozmowy handlowe (korespondencja mailowa w załączeniu). Potwierdzeniem świadczenia przez powoda na rzecz pozwanego są chociażby przelewy wynagrodzenia w kwocie 2400 złotych miesięcznie (tytuł przelewów pozostawał celowo zmieniany przez pozwanego). Faktycznie powód z pozwanym nigdy nie zawierał umowy pożyczki. W okresie tym powód miał do dyspozycji zarówno telefon służbowy, jak również samochód służbowy marki O. (...). Dodał, że w okresie wykonywania pracy doskonale zapoznał się z specyfikacją oraz profilem firmy pozwanej. Miał dostęp zarówno do cenników (w którym wskazana była wysokość marży), baz danych klientów, a także do sposobu budowania sprzętu do produkcji elektroniki w technologii (...), jak i do zabezpieczeń przed resztkową elektrycznością statyczną (...). W jego ocenie nawet wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu umowy o pracę nie

zwalnia pozwanego z obowiązku wypłaty odszkodowania za przestrzeganie zakazu konkurencji. Kodeks nie przewiduje możliwości wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji, a możliwość taka nie została przewidziana w tej umowie.

W piśmie procesowym z dnia 8 kwietnia 2015 roku Prezes Zarządu pozwanej spółki w osobie C. R., po zapoznaniu się z kserokopią parafy na umowie o zakazie konkurencji, oświadczył, że nie jest w stanie jednoznacznie potwierdzić ani zaprzeczyć, czy jest to jego podpis. Nie pamięta też faktu ani momentu (okoliczności) podpisywania umowy, zaś w dokumentach pracodawcy umowa o zakazie konkurencji jest niepodpisana – a pozwana spółka nigdy wcześniej ani później – takich umów nie zawierała. W tej sytuacji pozwany kwestionował podpis na umowie o zakazie konkurencji jako złożony przez Prezesa Zarządu lub Prokurenta pozwanej – jedynych osób umocowanych do reprezentowania Spółki. Odnosząc się do faktu wcześniejszego zatrudnienia pozwany wskazał, iż w tamtym okresie czasu powód nie był zainteresowany nawiązaniem umowy z uwagi na nieuregulowane sprawy z poprzednim pracodawcą, a poza tym początkową formą współpracy nie miała być umowa o pracę – ale działalność wspomagająca sprzedaż na zasadzie agenta z pułapem sprzedaży na poziomie 50.000 złotych miesięcznie i dopiero od tej kwoty strony miały rozmawiać o wynagrodzeniu. Samochód służbowy mógł używać od pozwanego, gdy jego własny nie był sprawny. Co więcej, to powód wskazał rachunek bankowy K. G. (2) jako właściwy do dokonywania płatności, nie chciał by należności przekazywać na jego własny, z uwagi na posiadane zobowiązania. Wpływy na rachunek stanowiły zwrot pieniędzy, które przekazał mu K. G. (1) na zakup komputera bezpośrednio w S. Z., a którego następnie nie chciał odebrać i domagał się zwrotu równowartości w formie pieniężnej. Powód nigdy nie kwestionował świadectwa pracy, na którym jako datę rozpoczęcia pracy przyjęto 3 października 2013 roku. Pozwany przyznał, iż projekt umowy o zakazie konkurencji został przygotowany przez niego, ale traktował ten dokument wyłącznie jako projekt wyjściowy do czasu ustalenia wysokości odszkodowania z pozwanym, o czym świadczy choćby brak określenia wysokości tego odszkodowania. Nie negocjował, że przekazał go powodowi celem zapoznania się, gdyż z powodem pozwany wiązał duże nadzieje, liczył na długofalową współpracę. Dodał, że pozwany oferuje kilka tysięcy produktów, w różnych cenach i powód – z uwagi na krótki okres pracy – nie był w stanie zapoznać się z tą dokumentacją. Żądanie przez pracownika z tak krótkim stażem pracy, z dłuższym okresem przebywania na zwolnieniu lekarskim niż faktycznej pracy kwoty aż 20.400 złotych nie może zasługiwać na ochronę i stanowi rażące naruszenie norm słuszności i dobrego postępowania. Co więcej powód nie wykazał, aby w okresie po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwanym, otrzymał ofertę pracy od innej firmy konkurencyjna w branży do pozwanego, którą z powodu zakazu konkurencji zmuszony był odrzucić. Przyczyną „wypowiedzenia” pracodawcy umowy o zakazie konkurencji było stwierdzenie nieprzydatności i braku jakichkolwiek zagrożeń ze strony powoda w zakresie posiadania informacji poufnych.

Sąd Rejonowy wB. wyrokiem z dnia 24 listopada 2016 roku wydanym w sprawie o sygn. akt VII (...)zasądził od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w B. na rzecz powoda K. G. (1) kwotę 850 złotych miesięcznie tytułem odszkodowania przysługującego w okresie od stycznia 2014 roku do grudnia 2015 roku, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 dni każdego następnego miesiąca do dnia zapłaty (pkt I), zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.800 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt II) oraz pobrał od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w B. kwotę 1.740 złotych tytułem zwrotu kosztów sądowych (pkt III).

Wydając ww. rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy w B. ustalił, że powód K. G. (1) był pracownikiem pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w B. faktycznie od dnia 3 lipca 2013 roku, z tym że umowę o pracę miał zawartą dopiero do dnia 3 października 2013 roku, a która to uległa rozwiązaniu z dniem 24 stycznia 2014 roku, na stanowisku przedstawiciela handlowego z miesięcznym wynagrodzeniem 3.400 złotych brutto. Pozwany w ramach swojej działalności zajmuje się handlem produktami do naprawy elektroniki oraz ochroną przed elektrycznością autostatyczną. Do obowiązków powoda w związku z zajmowanym stanowiskiem należało w szczególności utrzymywanie kontaktów z klientami czy pozyskiwanie kontaktów handlowych. Powód miał dostęp do informacji objętych tajemnicą handlową, które zostały mu przekazane przez prezesa pozwanej spółki (...) oraz prokurenta R. J..

Wraz z zawarciem umowy o pracę, strony zawarły umowę o zakazie konkurencji, która w § 1 precyzowała obowiązki powoda i wskazywała, iż obowiązuje ona do dnia rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę oraz przez dwa lata od rozwiązania umowy o pracę. Umowa ta wskazywała, iż w zakresie nie unormowanym zastosowanie mają odpowiednie

przepisy prawa pracy. Ponadto powód oświadczeniem z dnia 3 października 2013 roku zobowiązał się do zachowania tajemnicy w zakresie wysokości wynagrodzenia osobistego i pracowników, wyników ekonomicznych firmy, schematu organizacyjnego firmy, organizacji zarządzania firmą, innych informacji, które mogą naruszyć istotne interesy firmy, zaszkodzić jej działalności lub podważyć jej prestiż. Umowa o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy oraz zobowiązanie do zachowania tajemnicy zgodnie z postanowieniami § 1 umowy o pracę, stanowiły integralną jej część. Wszyscy pracownicy pozwanego z działu administracyjnego i sprzedaży oraz wszyscy nowozatrudnieni w okresie od października 2013 roku do marca 2014 roku mieli zawarte umowy o zakazie konkurencji.

W dniu 11 stycznia 2014 roku powód złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego terminu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 25 stycznia 2014 roku. Pozwany w dniu 7 marca 2014 roku złożył oświadczenie, zgodnie z którym zwalniał powoda z zakazu konkurencji wynikającego z umowy o zakazie konkurencji zawartej w dniu 3 października 2013 roku oraz rozwiązał umowę zawartą z powodem o zakazie konkurencji zawartą w dniu 3 października 2013 roku.

Powód po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwanym prowadził rozmowy na temat nowego zatrudnienia w firmie (...), ale ze względu na zawartą umowę o zakazie konkurencji, nie mógł jej podjąć. Pozwany nie wypłacił powodowi należnego odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji w żadnej części.

Podstawę ustalenia stanu faktycznego przez Sąd pierwszej instancji stanowiły dokumenty zebrane w toku postępowania, a zwłaszcza umowa o zakazie konkurencji zawarta w dniu 3 października 2014 roku oraz zobowiązanie do zachowania tajemnicy, które jako załączniki stanowiły integralną część umowy o pracę z dnia 3 października 2013 roku oraz oświadczenie pozwanej z dnia 7 marca 2014 roku, w którym zwalniała powoda z zakazu konkurencji wynikającego z umowy o zakazie konkurencji zawartej w dniu 3 października 2013 roku oraz rozwiązała umowę zawartą z powodem o zakazie konkurencji zawartą w dniu 3 października 2013 roku. Dokumenty te Sąd ocenił jako wiarygodne.

W celu ustalenia, czy na przedmiotowej umowie o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy, parafta która się tam znajduje, poza podpisem powoda, została złożona przez Prezesa pozwanej spółki (...) bądź prokurenta R. J., Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu badania pisma ręcznego. Biegły sądowy J. B. zarówno w opinii głównej z dnia 4 maja 2015 roku, w opinii uzupełniającej z dnia 3 lutego 2016 roku oraz podczas przesłuchania na rozprawie w dniach 27 czerwca 2016 roku i 10 listopada 2016 roku wywoził, iż uproszczony podpis widniejący w prawym dolnym rogu umowy prawdopodobnie nie jest autentycznym podpisem C. R., zaś badania pod kontem ewentualnego jej podrobienia przez osoby trzecie, w tym wypadku przez R. J. z uwagi na ograniczenia badawcze wynikające z uproszczonej formy dowodowego podpisu są wykluczone. Niekategoryczność powyższej konkluzji wynika z mankamentów dowodowego podpisu będącego silnie brzmieniowo uproszczoną formą graficzną zawierającą ograniczony zasób cech identyfikacyjnych wykonawcy. W ocenie biegłego „jednoznacznie, kategorycznie nie można stwierdzić niczego – ani czy podpis jest autentyczny, ani czy został podrobiony przez osobę trzecią (...)”. W ocenie Sądu wnioski jakie zostały sformułowane przez biegłego B. nakazywały dokonać oceny w zakresie złożenia podpisu pod przedmiotową umową o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy, w oparciu o całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd pierwszej instancji dał wiarę zeznaniom świadka M. R. w zasadniczej całości. Ocenił je jako jasne, spójne, logiczne i konkretne oraz znajdujące potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie, zwłaszcza w zeznaniach powoda. Sąd nie przyznał jednak wiary zeznaniom świadka w tej części, w której zeznała, iż załączniki (do umowy o pracę) w postaci umowy o zakazie konkurencji nie zostały podpisane przez właściciela C. R., gdyż są one nielogiczne, pozostają w sprzeczności z treścią samej umowy o pracę oraz są wewnątrznie sprzeczne, gdyż jak sama świadek zeznała „w przypadku powoda umowa o pracę i wszystkie załączniki były najpierw podpisane przez niego, a następnie przez właściciela”. W umowie o pracę wprost wskazuje się załączniki, wśród których jest wymieniona umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Należy również w tym miejscu zwrócić uwagę na zeznania

świadka R., w których wskazała ona, że „po wniesieniu powództwa przez powoda, otrzymałam polecenie, aby umowę o zakazie konkurencji usunąć z kompletu umów, które pracownik podpisał”.

Sąd ten w istotnej części uznał za wiarygodny dowód z przesłuchania powoda, który zeznawał w sposób jasny, spójny, logiczny i konkretny, co znalazło swoje potwierdzenie w zeznaniach świadka M. R., jak i w złożonych przez powoda dokumentach.

W zakresie zeznań złożonych za pozwaną przez Prezesa C. R., Sąd pierwszej uznał je za niewiarygodne zasadniczo w całości, gdyż były one nielogiczne, niekonsekwentne, wewnętrznie sprzeczne, pozostawały w sprzeczności z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, a zwłaszcza dowodami w postaci dokumentów. Zasady doświadczenia życiowego nie pozwalały na uznanie za logiczne ww. zeznań, w których wskazywał on, że nie było potrzeby zawierania z powodem umowy o zakazie konkurencji, gdyż powód nie posiadał wiedzy specjalistycznej, a ponadto Prezes miał do powoda zaufanie. Jak sam przyznał, przed podpisaniem umowy o pracę nie znał powoda, został mu jedynie polecony, ale nie pamięta przez kogo. Warunkiem podpisania umowy o pracę była konieczność zabezpieczenia interesów pozwanej spółki i, co było z jednej strony dla powoda zupełnie zrozumiałe, a jednocześnie chroniło interesy pozwanej. Nie sposób w tak krótkim czasie, zdobyć zaufanie do nowozatrudnionego pracownika, którego praktycznie się nie zna i wiązać z nim od razu tak dalekosiężne plany jak pozostawienie firmy do dalszego rozwoju, zwłaszcza, że Prezes R. miał „bolesne doświadczenie z panem K.” byłym pracownikiem. Ponadto Prezes pozwanej sam wskazywał, iż z innymi handlowcami czasami były podpisywane umowy o zakazie konkurencji, czasami nie, nie potrafią jednak wprost wyjaśnić jaki był sposób dokonywania oceny pracowników, z którymi należy ją zawrzeć, a z jakimi nie. W ocenie Sądu wewnętrznie sprzeczne są zeznania Prezesa pozwanej w których wskazywał on, iż „z powodem nie był przygotowywany projekt umowy o zakazie konkurencji, podczas, gdy w piśmie procesowym z dnia 8 kwietnia 2015 roku podnosił okoliczność zupełnie odwrotną. Innym przykładem wewnętrznej sprzeczności w zeznaniach Prezesa R. jest, iż umowa o zakazie konkurencji nie była standardowa, ale z innym handlowcami była podpisywana, a oświadczenie o zachowaniu tajemnicy podpisywali wszyscy pracownicy, przykładowo magazynier. Zdaniem Sądu świadczy to niezbicie, iż pozwana nie darzyła swoich pracowników zaufaniem i podejmowała możliwe kroki prawne, aby zabezpieczyć się na wypadek niechcianych konsekwencji. Dotyczyło to również zawierania umów o zakazie konkurencji z handlowcami zatrudnionymi u pozwanej, z uwagi na wiedzę, którą mogli by oni wykorzystywać w podmiocie działającym na tym samym rynku, chociażby w zakresie struktury organizacyjnej, cen produktów i ich elementów składowych. W ocenie Sądu pozbawione wszelkiej logiki jest stanowisko Prezesa pozwanej, iż „jedynie na wszelki wypadek wysłał to oświadczenie o rozwiązaniu umowy o zakazie konkurencji, gdyż nie był pewien, czy taka umowa została zawarta przez kogoś innego niż on”. Pracodawca posiadający służby administracyjno – księgowo posiada pełną kontrolę nad obiegiem dokumentów, zawieranych umów. Zdaniem Sądu pierwszej instancji pozwana przyznała się w ten sposób, iż umowa o zakazie konkurencji została między stronami zawarta.

Przechodząc do oceny prawnej zgłoszonego roszczenia Sąd Rejonowy w B. wskazał, że jest ono zasadne w całości i zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z dyspozycją art. 101¹ § 1 k.p. oraz art. 101² § 1 – 3 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). Przepis ten 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 takiej określa się okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy. Jednakże zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być natomiast niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, a odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach.

Zgodnie z dyspozycją art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Klauzula generalna wyrażona w art. 8 k.p. znajduje również zastosowanie do umów o zakazie konkurencji. Za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego można uznać – wyjątkowo niełojalne wobec pracodawcy – świadome i celowe zniszczenie danych w komputerze, a za sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa do odszkodowania, zniszczenie informacji, które pracownik miał chronić oraz zachować w tajemnicy w ramach obowiązków wynikających z klauzuli konkurencyjnej. Ustalony w sprawie stan faktyczny nie pozwala – w ocenie Sądu pierwszej instancji – na stwierdzenie, że postawa i zachowanie powoda było wobec pozwanej wyjątkowo niełojalne, polegało na świadomym działaniu mającym na celu wyrządzenie u pozwanej jakiegokolwiek szkody. Wręcz przeciwnie, powód mając możliwość podjęcia zatrudnienia w konkurencyjnym podmiocie, nie skorzystał z tego mając na względzie łączącą go z pozwaną umowę o zakazie konkurencji. Sąd nie podziela również zapatrywania pozwanej, iż zasądzenie na rzecz powoda żądanej kwoty byłoby rażącym naruszeniem norm słuszności i dobrego postępowania. To pozwana jako podmiot profesjonalny zaproponowała i wręcz uzależniła zawarcie umowy o pracę z powodem od zawarcia umowy o zakazie konkurencji, a więc wzięła na siebie konsekwencje i skutki w niej określone. Rozwiązanie przez powoda umowy pociągało za sobą konieczność powstrzymywania się przez niego od działalności konkurencyjnej wobec pozwanej, z czym związana była wyrażona przepisami Kodeksu pracy gratyfikacja finansowa, z uwagi na brak uregulowania w tym zakresie w przedmiotowej umowie. W ocenie Sądu pierwszej instancji, takie rozwiązanie było korzystne z punktu widzenia interesów pozwanej, a bez znaczenia w tym kontekście pozostaje okoliczność, iż powód obowiązki pracownicze wykonywał jedynie przez okres 2 miesięcy.

Strony zawarły umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania umowy o pracę oraz w okresie dwóch lat od jej rozwiązania. Pozwana nie wypłacała powodowi wynagrodzenia, które z dyspozycją art. 101² § 1 k.p. winno wynosić 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy, tj. 850 złotych (3.400 zł brutto x 25% = 850 zł), zaś umowa została rozwiązana przez powoda w dniu 11 stycznia 2014 roku z zachowaniem dwutygodniowego terminu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 25 stycznia 2014 roku. W konsekwencji od miesiąca stycznia 2014 roku zaczął biec okres dwóch lat obowiązywania umowy o zakazie konkurencji, który upłynął z końcem grudnia 2015 roku. W okresie tym powód nie podejmował żadnego konkurencyjnego zatrudnienia, które pozostawało by w sprzeczności z postanowieniami przedmiotowej umowy. W konsekwencji, w ocenie Sądu, należało zasądzić na rzecz powoda od pozwanej comiesięczne kwoty po 850 złotych wraz z odsetkami od dnia 11 kolejnego miesiąca następującego po każdym miesiącu obowiązywania umowy.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł w punkcie II wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powód przegrał w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Wysokość przyznanych pozwanemu kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokatów w związku z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokatów i zasądził z tego tytułu na rzecz pozwanego kwotę 1.800 złotych (75% z 2.400 zł).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd Rejonowy w B. w punkcie III wyroku nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa koszty sądowe w łącznej kwocie 1.740 zł (opłatę od pozwu zgodnie z wyliczeniem: 20.400 zł x 5% = 1.020 zł oraz wynagrodzenia biegłego w kwotach 480 zł, 120 zł, 60 zł, 60 zł), od uiszczenia których zwolniony był powód.

Z powyższym rozstrzygnięciem Sądu nie zgodził się pozwany, który wniósł apelację od ww. wyroku, zaskarżając go w całości. Zarzucił naruszenie:

I. przepisów postępowania, mające wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia, tj.:

a. **art. 231 k.p.c.** poprzez wyprowadzenie wniosku logicznie sprzecznego z poczynionymi ustaleniami, że czynność polegająca na wypowiedzeniu umowy o zakazie konkurencji (w trakcie trwania stosunku pracy) stanowiła potwierdzenie zawarcia tejże umowy;

b. **art. 233 § 1 k.p.c.** poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i nie rozważenie w sposób wszechstronny całości materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w ramach ustaleń, że wraz z umową o pracę pozwany zawarł z powodem umowę o zakazie konkurencji, powód był pracownikiem pozwanego faktycznie od dnia 3 lipca 2013 roku, miał dostęp do informacji objętych tajemnicą handlową, wszyscy pracownicy pozwanego z działu administracyjnego i sprzedaży oraz wszyscy nowozatrudnieni w okresie od października 2013 roku do marca 2014 roku mieli zawarte umowy o zakazie konkurencji, powód nie mógł podjąć pracy z (...), powodowi należało się odszkodowanie w wysokości 850 złotych miesięcznie oraz poprzez pominięcie, że po wpłynięciu pozwu do pozwanego C. R. dzwonił on do firmy, dopytując się kto z powodem zawarł umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, powód nie otrzymał żadnych poufnych informacji od C. R., a także, że powód od dnia 3 grudnia 2013 roku do końca okresu zatrudnienia nie świadczył faktycznie pracy na rzecz pozwanego;

II. przepisów prawa materialnego i pozostających w związku z nim przepisów prawa procesowego, a mianowicie art. 101² § 1 i 3 k.p. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez nich niewłaściwą wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie.

Wobec powyższych zarzutów pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za pierwszą instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości dwukrotności stawki minimalnej, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji, jak również o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje, w tym za instancję odwoławczą, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwany podał, że rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w B. – w jego ocenie – jest niezasadne i nie zasługuje na aprobatę.

W szczególności Sąd ten w sposób nieprawidłowy ustalił stan faktyczny w sprawie, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, jak również wadliwie zastosował domniemania faktyczne. Tym samym zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie został oceniony w sposób wszechstronny, co miało istotny wpływ na wynik postępowania. W jego ocenie Sąd Rejonowy w B. błędnie wywiódł, że wraz z umową o pracę pozwany zawarł z powodem umowę o zakazie konkurencji, który oparł to ustalenie na podstawie dowodu z porozumienia o zakazie konkurencji, zeznań powoda oraz części zeznań świadka M. R.. Nie dał wiary natomiast zeznaniom C. R. i M. R. w zakresie, w którym kwestionowali oni zawarcie ww. umowy z powodem. Sąd Rejonowy błędnie wywiódł, że wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji stanowiło przyznanie się pozwanego do zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Co więcej, Sąd ten pominął wnioski wyrażone w opinii biegłego grafologa, a które to są korzystne dla strony pozwanej. W jego ocenie dowodem na zawarcie umowy o zakazie konkurencji może być tylko dowód w postaci umowy w formie pisemnej, a brak tej formy skutkuje nieważnością. Oznacza to, że brak podpisu pozwanego na formularzu umowy przeczy twierdzeniu, że umowa ta została zawarta w formie pisemnej. Zdaniem apelującego Sąd Rejonowy błędnie ocenił zeznania świadka M. R. i pozwanego C. R.. Sąd pominął również okoliczność, że sam powód nie był pewien co do tego, czy umowa została podpisana przez C. R., czy też nie, a ciężar wykazania tego faktu spoczywał na powodzie. W ocenie apelującego samo wymienienie umowy o zakazie konkurencji jako załącznika do umowy o pracę nie świadczy o tym, że strony taką umowę zawarły, a tym bardziej, aby wolą stron było zawarcie umowy o zakazie konkurencji także po rozwiązaniu umowy o pracę. Ponadto jeśli podpis na umowie ma skutek wobec jej załączników, które to stanowią jej integralną część to wówczas, zgodnie z zasadami oświadczeń woli należałoby przyjąć, że intencją stron było traktowanie tych umów jako jednorodnej całości, a w konsekwencji, że wypowiedzenie umowy o pracę skutkowało wypowiedzeniem umowy o zakazie konkurencji.

Zdaniem pozwanego Sąd Rejonowy w B. błędnie przyjął, że powód był pracownikiem pozwanego od dnia 3 lipca 2013 roku. Poza wiadomościami e-mail dokumentującymi wybiórczą korespondencję między stronami z okresu poprzedzającego zawarcie umowy o pracę, powód nie przedstawił żadnych innych dowodów potwierdzających tę okoliczność. W tym zakresie nie było prowadzone żadne postępowanie wyjaśniające, powód nie zgłaszał roszczenia o ustalenie stosunku pracy w tym okresie. Oświadczenia powoda negowane przez pozwanego są niewystarczające.

Nie sposób też wywodzić – w ocenie apelującego – jakoby powód miał dostęp do informacji objętych tajemnicą handlową. Poza twierdzeniami powoda nie ma żadnego innego dowodu potwierdzającego tę okoliczność. Dowodem takim nie może być w szczególności oświadczenie powoda, że powód zobowiązuje się do zachowania tajemnicy handlowej.

Sprzeczne z twierdzeniami świadka M. R. pozostaje ustalenie Sądu pierwszej instancji, że wszyscy pracownicy pozwanego działu administracyjnego i sprzedażowego w okresie od października 2013 roku do marca 2014 roku mieli zawarte umowy o zakazie konkurencji. Świadek ta zeznała bowiem, że nie miała zawartej umowy o zakazie konkurencji.

Ponadto apelujący dodał, że okoliczność, jakoby powód nie mógł podjąć pracy w (...) nie została w żadnej mierze uprawdopodobniona. Dodatkowo biorąc pod uwagę fakt, że pozwany nie wypłacał powodowi odszkodowania to przy ewentualnej zasadności roszczenia powód również mógł podjąć pracę w ww. firmie.

Całkowicie nieuzasadniony jest wniosek, że powodowi należało się odszkodowanie w wysokości 850 złotych miesięcznie. Sąd oparł się głównie na zeznaniach powoda. Pominął, że przy ustalaniu odszkodowania należy brać pod uwagę rzeczywistą wysokość wynagrodzenia otrzymywanego przez powoda, a nie wynagrodzenia określonego w umowie o pracę. Sąd nie przeprowadził wystarczających ustaleń w tym zakresie.

Niewłaściwe ustalenie stanu faktycznego już samo w sobie przesądza o naruszeniu przepisów prawa materialnego, ponieważ niemożliwa jest ocena prawidłowości zastosowania tych przepisów. Zdaniem apelującego Sąd Rejonowy naruszył przepis art. 101² § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że mogło dojść do nawiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w sytuacji, gdy powód nie miał dostępu do szczególnie ważnych informacji.

Z ostrożności procesowej apelujący wskazał, że w przypadku, gdyby uznać, że strony łączyła umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy to Sąd Rejonowy w B. naruszył również art. 101² § 3 k.p. poprzez ustalenie należnego powodowi odszkodowania w wysokości 850 złotych, jako kwoty odpowiadającej 25% miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Przepis ten odnosi się bowiem do składników wynagrodzenia, a nie do wszelkich świadczeń związanych ze stosunkiem pracy (np. świadczeń związanych z czasową niezdolnością do pracy). Kodeks pracy unormował i ukształtował wysokość odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia samodzielnie, uzależniając jego wysokość minimalną od wynagrodzenia realnie otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Chodzi więc o wynagrodzenia faktyczne otrzymywane, a nie umówione. Tymczasem Sąd pierwszej instancji odniósł do wynagrodzenia, które powód hipotetycznie uzyskałby w oparciu o umowę o pracę, a nie jakie otrzymałby w rzeczywistości. Skoro zatem w okresie od dnia 3 grudnia 2014 roku powód faktycznie nie świadczył pracy na rzecz pozwanego to tym samym wysokość należnego mu odszkodowania powinna ulec obniżeniu. Szacunkowa hipotetyczna kwota odszkodowania wynosiłaby 425 złotych (2 miesiące pracy, 4 miesiące okresu zwolnienia chorobowego). Skoro zatem w należyty sposób roszczenie powoda nie zostało udowodnione brak było podstaw do jego zasądzenia, tym bardziej w wysokości przyjętej przez Sąd. Roszczenie powoda powinno być oddalone, bądź co najmniej ograniczone.

Zdaniem apelującego bezzasadne pozostawało również zasądzenie odszkodowania za styczeń 2014 roku. Umowa o pracę pomiędzy stronami uległa rozwiązaniu w dniu 25 stycznia 2014 roku. A więc, pierwsze hipotetyczne wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy należałoby się powodowi nie wcześniej niż po upływie miesiąca, a więc od dnia 25 lutego 2014 roku. Obowiązek pracodawcy wypłaty odszkodowania aktualizuje się bowiem w terminach

określonych w umowie, a jeśli strony ich nie ustaliły – w okresach miesięcznych. Powyższe oznacza, że pierwsza ewentualna rata odszkodowania winna być płatna do dnia 10 marca 2014 roku.

Błędne pozostawało też zasądzenie na rzecz powoda świadczeń z tytułu odszkodowania za okres przypadający po dniu 7 marca 2014 roku, a więc po rozwiązaniu umowy o zakazie konkurencji. Gdyby więc przyjąć za Sądem pierwszej instancji, że umowa o zakazie konkurencji stanowi integralną część umowy o pracę to wówczas konsekwentnie albo należałoby przyjąć, że rozwiązywałaby się z upływem okresu wypowiedzenia umowy o pracę, albo co najmniej zawarty w umowie o pracę zapis o możliwości wypowiedzenia odnosiłby się również do umowy o zakazie konkurencji.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w sprawie. Zdaniem powoda Sąd Rejonowy w B. w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny w sprawie i w sposób szczegółowy opisał motywy swego rozstrzygnięcia. Wbrew zarzutom apelującego Sąd ten wszechstronnie rozważył zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Twierdzenia przeciwne stanowią wyłącznie bezzasadną polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu, które jednak nie mogą odnieść zamierzonego skutku. Na podstawie tych ustaleń wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje swe potwierdzenie w obowiązujących przepisach.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 11 kwietnia 2018 roku pełnomocnik pozwanego podtrzymał apelację, a pełnomocnik powoda – stanowisko zaprezentowane w odpowiedzi na apelację, wnosząc zarazem o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda podwójnej stawki kosztów zastępstwa procesowego w sprawie.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie z poniższych względów.

W ocenie Sądu Okręgowego w Bydgoszczy, Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie w przedmiocie zasądzenia od pozwanego (...) Sp. z o.o. w B. na rzecz powoda K. G. (1) odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy zarówno co do zasady, jak i co do wysokości. Sąd ten obszernie i logicznie uzasadnił swoje stanowisko w pisemnych motywach rozstrzygnięcia, a wobec pełnej aprobaty dla tak poczynionych ustaleń nie zachodzi konieczność ich powtarzania w postępowaniu odwoławczym (por. wyr. SN z dnia 14 lutego 2013 r., II CSK 292/12, LEX). Sąd Rejonowy poddał trafnej analizie treść opinii biegłego grafologa wydaną na okoliczność stwierdzenia, czy parafka złożona na formularzu umowy o zakazie konkurencji pochodzi od C. R. czy też nie, uznając ją za nieprzydatną dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Opinia ta jest mało kategoryczna, opiera się jedynie na prawdopodobieństwie wynikającym z mankamentów dowodowego podpisu będącego silnie uproszczoną formą graficzną, zawierającą ograniczony zasób cech identyfikacyjnych wykonawcy. W związku z tym nie można stanowczo stwierdzić, czy podpis na formularzu umowy o zakazie konkurencji został złożony przez C. R. czy też nie. Przeprowadzoną przez Sąd pierwszej instancji ocenę dowodów Sąd Okręgowy podziela, zaś ustalenia faktyczne poczynione na podstawie tych dowodów uznaje za własne.

W związku ze zgłoszonym już po wniesieniu apelacji wnioskiem pozwanego o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego grafologa wydanej w postępowaniu karnym na zlecenie Prokuratury Rejonowej B. – P. w B. w sprawie o sygn.(...) przez biegłego sądowego z dziedziny kryminalistycznych analiz autentyczności dokumentów – badań porównawczych pisma ręcznego i podpisów mgr inż. J. Ł., Sąd Okręgowy dopuścił dowód z uzupełniającej opinii biegłego sądowego J. B. (opiniującego wcześniej w sprawie) na okoliczność tego, czy po zapoznaniu się z opinią wydaną w sprawie karnej można wykluczyć, iż kwestionowany podpis znajdujący się na umowie o zakazie konkurencji z dnia 3 października 2013 roku został złożony przez C. R. (jak uczynił to biegły J. Ł.) czy też nie. Biegły J. B. stanowczo nie zgodził się z wnioskami opinii wydanej w sprawie

(...) wskazując, że opinia ta odnosi się wyłącznie do jednej cechy indywidualnej (cechy konstrukcyjnej podpisu), gdzie analizując kinetykę kreślenia składkowych elementów podpisu stwierdza się rozbieżności, co – w jego ocenie – jest niewystarczające dla stwierdzenia opiniowanej okoliczności. Biegły B. w opinii uzupełniającej podtrzymał

swe dotychczasowe stanowisko w sprawie, że w oparciu o tak znikomy zasób cech identyfikacyjnych i w oparciu o tak uproszczoną formę dowodowego podpisu brak jest możliwości kategorycznego ustalenia, czy parafa złożona na formularzu umowy jest czy nie jest autentycznym podpisem wytypowanego do analizy C. R.. Jego zdaniem, okoliczność tę można ustalić jedynie z prawdopodobieństwem, że podpis nie jest autentycznym podpisem pozwanego. Nie ma jednak w tej kwestii pewności. Z tego powodu, zdaniem Sądu Okręgowego, niecelowym było przeprowadzenie dowodu z łącznej opinii obu ww. biegłych, gdyż występujące mankamenty dowodowego podpisu zawierającego ograniczony zasób cech identyfikacyjnych wykonawcy, uniemożliwiają kategoryczne stwierdzenie dowodzonych okoliczności. Zdaniem Sądu z uwagi na sposób złożenia kwestionowanego podpisu opinia łączna obu biegłych, jak też i dowód z dalszej opinii Instytutu (...) Sp. z o.o. nie wniesie nic nowego do sprawy, będą nieprzydatne dla rozstrzygnięcia, wobec tego wnioski te należało oddalić, jako zmierzające wyłącznie do bezzasadnego przedłużania postępowania.

Przechodząc do oceny zarzutów apelacyjnych wskazać należy, że sprowadzają się one do tego, że Sąd Rejonowy w B.w sposób nieprawidłowy ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie, tj. wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego wywiódł wnioski ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego (czy naruszył art. 233 § 1 k.p.c.), wadliwie zastosował domniemania faktyczne (czym naruszył art. 231 k.p.c.) oraz pominął część faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy (czym naruszył art. 227 k.p.c.). Tym samym – zdaniem apelującego – materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie został oceniony w sposób wszechstronny, co uniemożliwia ocenę prawidłowości zastosowania przepisów prawa materialnego. Zarzuty te sprowadzają się w istocie do podważenia skuteczności zawarcia pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji z dnia 3 października 2013 roku poprzez kwestionowanie zaistnienia dwóch zgodnych oświadczeń woli w tym przedmiocie. Natomiast w przypadku ustalenia przez Sąd Okręgowy ważności tej umowy apelujący, jako podstawę nieobowiązania umowy o zakazie konkurencji powołał fakt rozwiązania umowy o zakazie konkurencji w marcu 2014 roku (co w jego przekonaniu oznacza, że nie jest zobowiązany do uiszczenia na rzecz powoda odszkodowania z tego tytułu). Z ostrożności procesowej zarzucił również błąd w określeniu wysokości należnego powodowi odszkodowania za przestrzeganie zakazu konkurencji i zachowanie tajemnicy handlowej (w tym w zakresie świadczeń za styczeń 2014 roku traktując je jako nienależne).

Powyższe zarzuty apelacyjne – zdaniem Sądu Okręgowego w Bydgoszczy – w żaden sposób nie podważają prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu a quo. Wbrew twierdzeniom apelującego Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Wręcz przeciwnie, Sąd ten w sposób wszechstronny wyjaśnił okoliczności faktyczne związane z przedmiotem niniejszego postępowania, a w oparciu o całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego dokonał szczegółowej i dogłębnej oceny wiarygodności i mocy dowodowej poszczególnych dowodów zebranych w jego trakcie, nie naruszając w żadnej mierze zasady swobodnej ich oceny, która prowadziłaby do wniosków odmiennych aniżeli przedstawione przez Sąd Rejonowy w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku.

Wskazać należy, że na kanwie powołanego przepisu w judykaturze zgodnie przyjmuje się, że granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają: zasady logicznego rozumowania, nakaz opierania się na dowodach przeprowadzonych prawidłowo, z zachowaniem wymagań dotyczących źródeł dowodzenia oraz bezstronności, nakaz wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, konieczność wskazania, na podstawie których, dowodów dokonano ustaleń, a którym dowodom odmówiono wiarygodności i mocy. Sąd musi zatem ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszystkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Musi też dokonać wyboru tych dowodów, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej (zob. wyr. SA w Poznaniu z dnia 21 października 2009 r., I ACA 604/09, [legalis](#); wyr. SN z dnia 21 kwietnia 2004 r.,

II UK 314/03, [legalis](#); wyr. SN z dnia 7 maja 2003 r., II UK 258/02, [legalis](#)). Dla podniesienia skutecznego zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza przy tym samo stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego nie odpowiada rzeczywistości, ani tym bardziej wskazanie, że zgromadzone dowody pozwalają na wyciągnięcie odmiennych wniosków, co do okoliczności faktycznych danej sprawy zgodnie z subiektywną oceną pozwanego. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza

wnioski logicznie, poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, niepubl.; wyr. SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00).

Jak wynika z uzasadnienia wyroku Sąd Rejonowy w B. za wiarygodne uznał dokumenty zebrane w toku postępowania, a zwłaszcza umowę o zakazie konkurencji zawartą w dniu 3 października 2014 roku oraz oświadczenie w przedmiocie zobowiązania się do zachowania tajemnicy handlowej, które jako załączniki stanowiły integralną część umowy o pracę. Z uwagi na niemożność jednoznacznego (ponad wszelką wątpliwość) potwierdzenia bądź wykluczenia na podstawie opinii grafologa autentyczności podpisu na umowie o konkurencję (kwestionowana parafka) Sąd pierwszej instancji słusznie dokonał oceny skuteczności zawarcia umowy o zakazie konkurencji w oparciu o całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (inne dokumenty, zeznania świadków, zeznania powoda). Naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów apelujący wywodził także z faktu uznania przez Sąd pierwszej instancji, że wraz z umową o pracę pozwany zawarł umowę o zakazie konkurencji. Fakt zawarcia tejże umowy wynika nie tylko z dokumentów zgromadzonych w sprawie i z wyjaśnień powoda, ale i z zeznań przesłuchanego w sprawie świadka M. R., która uczestniczyła w procesie ich zawierania (jako osoba reprezentująca pracodawcę). Świadek wprost zeznała, że dysponowała ona z góry określonymi wzorami umów o pracę, o zakazie konkurencji i o zachowaniu w tajemnicy dla potencjalnych nowozatrudnionych pracowników i przekazywała łącznie te dokumenty pracownikom. Taka była powszechna praktyka obowiązująca w zakładzie pracy dla nowozatrudnionych pracowników. Przy zawieraniu umowy o pracę zawsze był taki sam komplet dokumentów (umowa o pracę, o zakaz konkurencji, o zachowanie tajemnicy służbowej). Świadek zeznała też, że drukowała dokumenty w dwóch egzemplarzach, które wpięrow doręczała pracownikowi, a następnie – po akceptacji warunków – doręczała je szefowi do podpisu. Skoro zatem praktyka zawierania umów o zakazie konkurencji była właściwa dla wszystkich nowozatrudnionych pracowników to trudno bronić stanowiska – jak próbuje tego dowodzić pozwany – aby nie dotyczyła ona powoda (pозwany nie powołał takich okoliczności, które uzasadniałyby odstąpienie od obowiązującej procedury zawierania umowy o pracę akurat wobec powoda). Skoro umowa taka była zawierana z każdym z przedstawicieli handlowych to brak jest uzasadnienia dlaczego właśnie w stosunku do powoda pracodawca miałby zrezygnować z zawierania takiej umowy. Tym bardziej, że pozwany – jak wskazał – nie znał powoda i w przeszłości miał już negatywne doświadczenia z działalnością konkurencyjną pracowników. Trafnie Sąd Rejonowy ocenił, że twierdzenia pozwanego, jakoby dostrzegwał w powodzie następcę prawnego prowadzonego przez niego przedsiębiorstwa jest górnolotne i zmierzają wyłącznie do uchylecia się od odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu przestrzegania przez powoda zakazu konkurencji. Pozwany był początkującym pracownikiem w firmie pozwanego, zaś pozwany miał możliwość oceny jego pracy za ledwie przez okres kilku miesięcy (od lipca 2013 roku do października 2013 roku). Forsowana przez pozwanego teza pozostaje więc w oczywistej sprzeczności z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. W kontekście powyższych rozważań chybione pozostaje także wykazywanie przez apelującego, że nie wszyscy pracownicy mieli zawarte umowy o zakazie konkurencji, skoro była to obowiązująca praktyka zawierania umów z nowozatrudnionymi pracownikami (każdorazowo wraz z zawarciem umowy o pracę zawierali oni umowę o zakazie konkurencji).

Logicznym pozostaje również to, że gdyby pracodawca nie zawarł z powodem uprzedniej umowy o zakazie konkurencji to nie formułowałby oświadczenia o jej rozwiązaniu, tym bardziej, że jest on podmiotem profesjonalnym. Nie doszło więc – w ocenie Sądu Okręgowego – do naruszenia przepisu art. 231 k.p.c., zgodnie z którym sąd może uznać za ustalone fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów (domniemanie faktyczne). Naruszenia tego przepisu pozwany wywodzi z wyprowadzenia błędnego wniosku (logicznie sprzecznego z poczynionymi ustaleniami faktycznymi), że czynność polegająca na wypowiedzeniu umowy o zakazie konkurencji stanowiła potwierdzenie uprzedniego zawarcia umowy o konkurencję. Podkreślenia wymaga to, że domniemanie faktyczne, będące rozumowaniem sędziego opartym na wiedzy i doświadczeniu, może być wzruszone przez wykazanie nieprawidłowości rozumowania sędziego, a ta nieprawidłowość może polegać na tym, że fakt przyjęty przez sąd za podstawę wnioskowania o innym fakcie nie został ustalony, albo na tym, że fakty składające się na podstawę domniemania faktycznego nie uzasadniają, w świetle wiedzy i doświadczenia życiowego, wyprowadzonego z niego wniosku (por. T. Ereciński, Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom

II. Postępowanie rozpoznawcze, Warszawa 2016). Tymczasem argumentacja pozwanego, jakoby przez złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o zakazie konkurencji chciał zabezpieczyć swoje interesy na wypadek, gdyby rzeczywiście umowa taka została zawarta (czego nie był pewien) pozostaje nieuzasadniona w kontekście okoliczności niniejszej sprawy i nie prowadzi do wzruszenia przyjętego przez Sąd Rejonowy i kwestionowanego w apelacji domniemania faktycznego.

Przypomnieć w tym miejscu należy, że umowa o zakazie konkurencji jest specyficznym kontraktem pracowniczym przewidzianym w przepisach kodeksu pracy. Zgodnie z treścią art. 101¹ Kodeksu pracy (dalej: 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). Przepis art. 101¹ § 1 stosuje się odpowiednio – w myśl art. 101² k.p. – 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 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

(§ 2). 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. Umowy, o których mowa w art. 101¹ § 1 i w art. 101² § 1, wymagają pod rygorem nieważności formy pisemnej (art. 101³ k.p.) i nie mogą być zawarte w sposób dorozumiany (wyr. SN z dnia 10 września 2004 r., I PK 592/2003, OSNP 2005, nr 14, poz. 202).

Zawarcie umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy nie jest bezwzględnie konieczne, ponieważ zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej wynika już z pracowniczego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy i ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt 2 k.p.), a także z zakazu przewidzianego w odrębnych przepisach (art. 101⁴ k.p. w związku z przepisami ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, jednolity tekst: Dz. U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 ze zm.). Zawarcie autonomicznej umowy prawa pracy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ § 1 k.p.) gwarantuje pracodawcy możliwość dochodzenia naprawienia szkody na zasadach pracowniczej odpowiedzialności materialnej także wtedy, gdy pracownik nie wyrządza szkody pracodawcy przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, ale również w związku z prowadzeniem poza lub obok pracodawcy działalności konkurencyjnej w ramach stosunku pracy, na innej podstawie prawnej lub na rzecz jakiegokolwiek podmiotu konkurencyjnego

(art. 101² § 1 k.p.).

Szczególne znaczenie ma natomiast zawarcie odrębnej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zawieranej pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, który w ocenie pracodawcy ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, a których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Bez zawarcia takiej umowy nie byłoby "pracowniczych" podstaw potencjalnej odpowiedzialności byłego pracownika za szkody wyrządzone byłemu pracodawcy wskutek podjęcia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy. Ocena ryzyka uzyskania przez pracownika lub możliwości jego bezpośredniego dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, należy do pracodawcy, który we własnym zakresie ocenia i kalkuluje znaczenie należących do niego informacji, jako potencjalnie szczególnie istotnych, których ujawnienie w szczególności podmiotom konkurencyjnym mogłoby narazić go na szkodę. Przyjmuje się zatem, że przesłanki, okoliczności i potrzeba zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy należą do uprawnień pracodawcy, w którego interesie leży zabezpieczenie jego konkurencyjnych interesów przez zawarcie z pracownikiem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Niemniej jednak pamiętać należy, że umowa o zakazie konkurencji jest odrębną umową w tym znaczeniu, że stanowi odrębne zobowiązanie, a nie dlatego, że każdorazowo musi być sporządzona w odrębnym dokumencie. "Odrębna" umowa o zakazie konkurencji może być zawarta (zamieszczona) w dokumencie umowy o pracę i przez podpisanie umowy o pracę dochodzi jednocześnie do zobowiązania się treścią umowy o zakaz konkurencji. Rygor nieważności dla umowy o zakazie konkurencji wynika tylko z braku formy pisemnej (art. 101³ k.p.), nie zaś z braku zawarcia jej w odrębnej umowie (dokumencie) (wyr. SN z dnia 9 marca 2006r.,

II PK 234/05, lex). Umowa o zakazie konkurencji jest instytucją prawa pracy, do której w sprawach nieuregulowanych odpowiednie zastosowanie mają przepisy prawa cywilnego (art. 300 k.p.). Zgodnie z art. 56 k.c. czynność prawna wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, z zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów.

Dlatego też zawierając taką umowę pozwany pracodawca kierował się z pewnością własnym interesem, zabezpieczając się przed nielojalnymi działaniami powoda. Na mocy umowy o zakazie konkurencji powód zobowiązał się wobec pracodawcy od dnia zawarcia umowy o pracę do dnia rozwiązania bądź wygaśnięcia umowy o pracę oraz przez dwa lata od rozwiązania umowy o pracę, że nie będzie prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz innego pracodawcy (podmiotu) w zakresie oferowania osobom trzecim świadczenia jakichkolwiek usług związanych ze sprzedażą bezpośrednią lub innych usług świadczonych na rzecz pracodawcy oraz podejmować w okresie ważności umowy i dwa lata po jej rozwiązaniu współpracy z jakimikolwiek podmiotami prowadzącymi działalność w zakresie, jakim prowadzi ją pracodawca. Co ważne umowa ta obowiązywała w trakcie wszelkiego rodzaju nieobecności w pracy, a więc również w czasie choroby powoda. W umowie tej zastrzeżone były roszczenia pracodawcy wobec pracownika naruszającego zakaz konkurencji, a mianowicie mógł on wystąpić przeciwko pracownikowi z roszczeniem o wyrównanie szkody spowodowanej naruszeniem, a pracownik w takiej sytuacji będzie zobligowany zwrócić bądź zostanie pozbawiony w całości lub w części składnika wynagrodzenia lub innego świadczenia związanego z pracą, którego wypłata uzależniona jest od niewyrządzenia szkody lub naruszenia zakazu konkurencji, lub od nieujawniania tajemnicy służbowej lub gospodarczej, pracodawca będzie mógł wypowiedzieć pracownikowi dotychczasowe warunki pracy lub płacy, jak również zachowuje prawo do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia z winy pracownika. Przy czym sankcje te mogą występować łącznie.

Mając na względzie istotę zawierania tego typu umowy, w tym szczególną ochronę interesów pracodawcy, złożenie oświadczenia o powstrzymaniu się od zakazu konkurencji wyłącznie przez pracownika (bez powstania stosunku obligacyjnego) nie miałyby w zasadzie żadnego sensu i nie zapewniałyby pracodawcy należytej ochrony wynikającej z istoty takiej umowy, choćby tylko z tego względu, że pozbawiałoby pracodawcę ewentualnych roszczeń na wypadek naruszenia zakazu konkurencji złożonego w tym oświadczeniu. W tym stanie rzeczy formułowanie przez pracodawcę umowy o zakazie konkurencji bez dalszego zamiaru jej kontynuowania (bez złożenia podpisu) wydaje się być nielogiczne i sprzeczne z samą istotą tej umowy.

Natomiast o tym, że powód faktycznie świadczył pracę na rzecz pozwanego od dnia 3 lipca 2013 roku, pomimo że formalnie umowa o pracę została zawarta dopiero w dniu 3 października 2013 roku przemawia to, że przed zawarciem umowy powód uczestniczył w spotkaniach z kontrahentami i był na tzw. „okresie próbnym” (z wyjaśnień pozwanego wynika, że zanim zawarł on umowę z powodem chciał się przekonać do co posiadanych przez niego umiejętności handlowych). Sąd Rejonowy słusznie ustalił więc, że powód w czasie pracy u pozwanego miał dostęp do informacji objętych tajemnicą handlową, albowiem powyższe wynika z samej specyfiki wykonywanej przez niego pracy przedstawiciela handlowego, do obowiązków którego bez wątpienia należało przedstawienie oferty sprzedażowej i bezpośredni kontakt z klientami (w związku z czym musiał posiadać wiedzę w zakresie jakości produktów oferowanych przez pracodawcę, ich parametrów, rozmiarów i ich zestawiania z produktami innych przedsiębiorców, w zakresie sprzedaży czy też miał dostęp do bazy klientów). Co więcej, gdyby rzeczywiście powód nie miał dostępu do takich informacji to niecelowym byłoby zawieranie umowy o zachowanie w tajemnicy informacji handlowych (istniała więc obiektywna możliwość zapoznania się z takimi informacjami). Sąd pierwszej instancji słusznie przyjął, że skoro powoda obowiązywała umowa o zakazie konkurencji z pozwanym to tym samym nie mógł skorzystać z oferty pracy

w przedsiębiorstwie (...) (ani z żadnej innej zbliżonej rodzajowo oferty pracy), albowiem wiązałyby się dla niego z negatywnymi skutkami chociażby w postaci utraty roszczenia o odszkodowanie.

W kontekście powyższych rozważań stwierdzić należy, że apelujący nie przedstawił jakichkolwiek merytorycznych argumentów, które podważałyby prawidłowość poczynionych przez Sąd Rejonowy w B. ustaleń faktycznych. Wywód apelacji stanowi jedynie wyraz przyjętej przez pozwanego linii obrony zmierzającej do uzyskania korzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, które w konfrontacji z materiałem dowodowym przedmiotowej sprawy nie mogło odnieść zamierzonego skutku. Sąd Rejonowy w B. słusznie stwierdził, że umowa o zakazie konkurencji została skutecznie zawarta pomiędzy powodem, a pozwanym i obejmuje ona okres zatrudnienia i okres kolejnych dwóch lat po dniu rozwiązania umowy o pracę. Skoro zatem powód wypowiedział umowę o pracę w dniu 11 stycznia 2014 roku to okres wypowiedzenia upłynął z dniem 24 stycznia 2014 roku i od dnia następującego po tym dniu rozpoczął swój bieg 2 – letni termin obowiązywania zakazu konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy.

Mając na względzie okoliczności zawarcia tej umowy o zakazie konkurencji, a w szczególności to, że formularz umowy o konkurencję został udostępniony powodowi przez osobę upoważnioną z ramienia pracodawcy wraz z formularzem umowy o pracę (stanowił jej załącznik) w dniu zawarcia umowy o pracę, a formularz umowy o pracę został opatrzony własnoręcznym podpisem pracodawcy, jak również to, że treść umowy o zakazie konkurencji została wytworzona przez pracodawcę i stanowi integralną część umowy o pracę

(co jest wprost wskazane w treści ust. 7 umowy o pracę), należy stwierdzić, że przez podpisanie przez powoda formularza umowy o pracę doszło do skutecznego zawarcia także umowy o zakazie konkurencji. Innymi słowy, przez udostępnienie powodowi formularza umowy o zakazie konkurencji wraz z formularzem umowy o pracę zamiarem pracodawcy bezsprzecznie było nawiązanie takiej umowy (akceptacja skutków prawnych związanych z zawarciem umowy o zakazie konkurencji). Z zapisów umowy o pracę wprost wynika, że porozumie o zakazie konkurencji oraz zobowiązanie do zachowania tajemnicy handlowej stanowią integralną część umowy. Wobec tego, skoro strony podpisując umowę o pracę z takim zastrzeżeniem (że umowa o zakazie konkurencji jest integralną częścią umowy o pracę) to z chwilą zawarcia umowy o pracę na skutek zgodnych oświadczeń woli doszło też do dalszych skutków, a więc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Podpisu na umowie o pracę Prezes Zarządu spółki nie kwestionował. Natomiast samo to, że formularz tej umowy został opatrzony tylko podpisem powoda (na skutek braku kategorięcznego stwierdzenia czy wystawcą parafki na tym dokumencie jest C. R.) nie eliminuje samo przez się formy pisemnej tego dokumentu. Forma taka została bowiem zachowana.

Nie ma też racji apelujący, że na skutek wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji w dniu 7 marca 2014 roku umowa ta przestała wiązać strony, a to z kolei zwalniało go z obowiązku zapłaty na rzecz powoda dochodzonej kwoty odszkodowania. Stosownie do poglądów wyrażanych w doktrynie i w orzecznictwie – a które to skład orzekający Sądu w pełni podziela – dopuszczalność wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w terminie przypadającym po rozwiązaniu umowy o pracę powinna być wyraźnie uzgodniona w umowie o zakazie konkurencji. W przypadku braku w umowie o zakazie konkurencji jakiegokolwiek klauzuli przewidującej możliwość odstąpienia przez strony od wzajemnych zobowiązań lub też postanowienia o zakończeniu tej umowy w inny sposób pracodawca może skutecznie zwolnić pracownika od zakazu konkurencji. Jednakże takie zwolnienie poprzez jednostronne oświadczenie woli nie uchyla obowiązku pracodawcy polegającego na wypłacie pracownikowi odszkodowania. Przyjmuje się jednolicie, że ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji nie powoduje rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, a pociąga za sobą jedynie ten skutek, że pracownik zostaje zwolniony z zakazu. Wystąpienie okoliczności uzasadniających wygaśnięcie zakazu konkurencji (art. 101² § 2 k.p.), o ile może prowadzić do zwolnienia powoda z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji, o tyle nie może zatem stanowić podstawy prawnej do zwolnienia się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Innymi słowy, pracodawca nie może zwolnić się od wypłaty odszkodowania twierdząc, że ustały przyczyny uzasadniające kontynuowanie zakazu konkurencji. Skoro bowiem przesłanki i potrzeba zawarcia umowy o zakazie konkurencji zależą od pracodawcy, to do niego należy również propozycja wprowadzenia do zawieranej umowy o zakazie konkurencji sposobów jej wcześniejszego rozwiązania, prowadzących do ustania zakazu konkurencji i zwolnienia się z obowiązku wypłaty odszkodowania na warunkach uzgodnionych z pracownikiem, który po zastrzeżonym ustaniu zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej jest

wzajemnie zwolniony z jego dalszego przestrzegania. Pracownik nie może także żądać rozwiązania umowy o zakazie konkurencji nawet wtedy, gdy uważa, że przyczyny zawarcia takiej umowy ustały, chyba że co innego uzgodniły strony w umowie o zakazie konkurencji. Skoro zatem przesłanki i potrzeba zawarcia umowy o zakazie konkurencji zależą od pracodawcy, to do niego należy również propozycja wprowadzenia do zawieranej umowy o zakazie konkurencji sposobów jej wcześniejszego rozwiązania. Konkludując, Sąd Okręgowy podziela stanowisko, że tylko wówczas, gdy zawarta umowa o zakazie konkurencji nie zawiera adekwatnych klauzul umożliwiających jej wcześniejsze ustanie lub rozwiązanie, to pracodawca nie może jej jednostronnie rozwiązać nawet wtedy, gdy nie obawia się już ujawnienia należących do niego informacji, które przestają być dla jego interesów "szczególnie ważne" lub mogące narażać go na wyższą szkodę po ustaniu stosunku pracy aniżeli obowiązek dalszej wypłaty pracownikowi odszkodowania po ustaniu stosunku pracy (por. wyr. SN z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 121/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 342; wyr. SA w Gdańsku z dnia 14 lipca 2014r., III APa 20/14, lex).

W przypadku niewywiązywania się pracodawcy z wypłaty odszkodowania po zwolnieniu z zakazu, pracownik nadal zachowuje roszczenie o odszkodowanie, gdyż niewykonanie zobowiązania z umowy wzajemnej nie prowadzi do wygaśnięcia zobowiązania (art. 487 k.c. – 497 k.c.). Pracownik zwolniony z zakazu konkurencji staje przed wyborem jednej z dwóch możliwości. Jeśli dalej będzie powstrzymywał się od działalności konkurencyjnej, wykonując w ten sposób własne zobowiązanie umowne, to ma prawo do żądania odszkodowania, gdyż odszkodowanie przysługuje z mocy ustawy przez cały czas obowiązywania umowy z tytułu zachowania obiektywnie zgodnego z treścią zakazu konkurencji. Jeśli zaś pracownik zwolniony z zakazu podejmuje działalność konkurencyjną, to traci wiarygodność z tytułu zobowiązania wzajemnego – art. 487 § 2 k.c. (por. wyr. SN z dnia 14 listopada 2012r., II PK 90/12, lex; wyr. SN z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 322/10, lex; wyr. SN z dnia 12 listopada 2014r., I PK 86/14, lex).

Zwrócić należy uwagę na to, że w treści umowy o zakazie konkurencji strony nie zawarły klauzuli upoważniającej którąkolwiek ze stron do rozwiązania tej umowy, a to uniemożliwia jej wcześniejsze rozwiązanie. Nie został zawarty żaden aneks do tej umowy przewidujący jej wcześniejsze rozwiązanie (przed upływem 2 lat od dnia rozwiązania stosunku pracy). Wobec braku w umowie o zakazie konkurencji klauzuli upoważniającej do wcześniejszego rozwiązania tej umowy oświadczenie pozwanego w przedmiocie rozwiązania zawartej z powodem umowy o zakazie konkurencji ma jedynie ten skutek, że zwalnia go z dalszego przestrzegania zakazu konkurencji i tajemnicy służbowej po rozwiązaniu stosunku pracy. Nie oznacza to jednak możliwości uchylenia się przez pracodawcę od konieczności uiszczenia na rzecz pracownika zwolnionego od zakazu konkurencji i z zachowania tajemnicy służbowej należnego odszkodowania. Powód powstrzymując się w okresie 2 lat od rozwiązania umowy o pracę z pozwanym od działalności konkurencyjnej względem niego i zachowując powierzoną mu tajemnicę handlową zachował roszczenie o odszkodowanie (pozwany nie wykazał, aby powód w okresie obowiązywania zakazu konkurencji podejmował sprzeczne z tą umową działania). Nie sposób też podzielić stanowiska pozwanego, że skoro w umowie o pracę została zastrzeżona możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, a umowa o zakazie konkurencji stanowi integralną część umowy o pracę, to możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy dotyczy również umowy o zakazie konkurencji. Już nawet z tego względu, że umowa o zakazie konkurencji obowiązywała w ciągu 2 lat od dnia rozwiązania umowy o pracę, a więc pomimo wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę umowa o zakazie konkurencji nadal obowiązywała stanowisko to wydaje się być nieuzasadnione.

Sąd Okręgowy podziela także stanowisko Sądu pierwszej instancji, że działanie powoda polegające na zgłoszeniu roszczenia o wypłatę odszkodowania za przestrzeganie zakazu konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy, nawet gdy powód pracował u pozwanego kilka miesięcy nie może być uznane za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Działanie takie służy bowiem realizacji należnych powodowi praw, zaś to czy świadczenie odszkodowawcze będzie ekwiwalentne do świadczenia powoda z tytułu zachowania zakazu konkurencji powinno podlegać ocenie pracodawcy jeszcze przed zawarciem umowy (w tym celu pracodawca miał możliwość zastrzeżenia możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji czego jednak nie uczynił).

Istotne jest również to, że wysokość należnego pracownikowi odszkodowania jest regulowana – co do zasady – wolą stron zawierających umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie o zakazie konkurencji zawartej pomiędzy stronami nie została jednak określona wysokość odszkodowania należnego powodowi w zamian

za dochowanie zakazu konkurencji. W razie niezgodnienia przez strony w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej pracownikowi przysługuje odszkodowanie w minimalnej wysokości określonej w

art. 101² § 3 k.p., a więc w wysokości 25% wynagrodzenia. Wysokość odszkodowania została ustalona przez Sąd Rejonowy w B. w sposób prawidłowy, albowiem odpowiada 25% przysługującego ubezpieczonemu wynagrodzenia zasadniczego w trakcie trwania umowy o pracę (3.400 zł brutto) wraz z należnymi odsetkami z tytułu opóźnienia. Przypomnieć trzeba, że odszkodowanie takie jest swoistym wynagrodzeniem za czas niepodejmowania konkurencyjnego zatrudnienia lub innej działalności konkurencyjnej. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia powoduje ograniczenie możliwości zarobkowych pracownika, a tym samym utratę przez pracownika możliwości osiągnięcia określonych korzyści majątkowych w przyszłości. Świadczenie pracodawcy pełni więc w umowie o zakazie konkurencji podobną rolę jak odszkodowanie w zobowiązaniu odszkodowawczym. Sąd nie znalazł więc powodów, aby odszkodowanie to wyliczyć w oparciu o wysokość faktycznie otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia za pracę, bez uwzględnienia miesięcy, za które powód otrzymywał zasiłek chorobowy, albowiem zmierzałoby to wyłącznie do zaniżenia należnego ubezpieczonemu odszkodowania w zasadzie o połowę (tak według wyliczeń pozwanego). Prawo do odszkodowania przysługuje natomiast z tytułu zachowania obiektywnie zgodnego z treścią zakazu konkurencji, a więc bez znaczenia jest okoliczność, że wskutek niezdolności do pracy w następstwie choroby pracownik nie byłby w stanie podjąć działalności konkurencyjnej. Uprawnienia tego nie traci pracownik, który np. wskutek niezdolności do pracy spowodowanej chorobą nie byłby w omówionym okresie w stanie podjąć konkurencyjnego zatrudnienia, i który w związku z pobieraniem zasiłku chorobowego zachował większą część pobieranego wynagrodzenia. Te i podobne okoliczności powinny stać się przedmiotem szczegółowej analizy i krytycznej refleksji pracodawcy przed zawarciem klauzuli konkurencyjnej, gdyż nie jest dopuszczalne późniejsze i jednostronne uchylene się od obowiązku zapłaty umówionego odszkodowania. Co ważne zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy ustanawiany jest w interesie, ale także na ryzyko pracodawcy (por. wyr. SN z dnia 17 grudnia 2001r., I PKN 742/00, lex).

W kontekście powyższych rozważań nie ma racji apelujący, że skoro umowa o pracę przestała obowiązywać w dniu 25 stycznia 2014 roku to wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy z tytułu odszkodowania za przestrzeganie zakazu konkurencji należało się powodowi nie wcześniej niż po upływie miesiąca, czyli dnia 25 lutego 2014 roku. Dlatego też pierwsza rata odszkodowania – zdaniem apelującego – za okres od dnia 26 stycznia 2014 roku do dnia 25 lutego 2016 roku powinna być płatna do dnia 10 marca 2014 roku, a nie jak przyjął Sąd pierwszej instancji – od dnia 11 lutego 2014 roku. Zwrócić trzeba jednak uwagę na to, że powód zachował roszczenie o wypłatę odszkodowania za styczeń 2014 roku (od dnia 25 stycznia 2014 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku, zaś minimalną kwotę odszkodowania stanowi kwota 25% miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Nie było więc możliwości miarkowania kwoty odszkodowania w stosunku do liczby dni obowiązywania zakazu konkurencji. Z tych względów nie budzi zastrzeżeń rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w zakresie wysokości przyznanego odszkodowania.

Konkludując, zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w B. jest trafny i odpowiada prawu, a więc brak jest podstaw do jego weryfikacji w kształcie żądanym przez pozwanego.

W tym stanie rzeczy, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c., apelację oddalił, o czym orzekł w punkcie 1 sentencji.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd postanowił w oparciu o przepis art. 98 § 1 k.p.c. w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość tych kosztów Sąd ustalił w oparciu o treść § 15 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 roku (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800), w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia apelacji, zgodnie z którym opłaty stanowiące podstawę zasądzania kosztów zastępstwa prawnego ustala się z uwzględnieniem stawek minimalnych określonych w rozdziałach 2-4. Wobec powyższego, z uwagi na to, że wartość przedmiotu zaskarżenia wynosiła w niniejszej sprawie 20.400 złotych, zgodnie z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 cytowanego rozporządzenia pozwany zobowiązany jest zwrócić powodowi kwotę 1.350 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego poniesionych w postępowaniu apelacyjnym. Sąd nie znalazł podstaw do zasądzenia na rzecz

powoda dwukrotnej stawki wynagrodzenia przewidzianej w cytowanym rozporządzeniu, gdyż wynagrodzenie to na skutek kolejnych zmian przepisów dotyczących wynagrodzenia pełnomocników stron i tak pozostaje dwukrotnie wyższe na chwilę wniesienia apelacji (3.600 zł) aniżeli na chwilę wytoczenia powództwa (1.800 zł).

Mając powyższe na względzie, na podstawie cytowanych przepisów należało postanowić jak w punkcie 2 sentencji.

SSO Karolina Chudzinska – Koczorowicz

SSO Jan Kalinowski SSO Hanna Koźlińska