

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22 października 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na rzecz powódki A. J. (1) kwotę 46.359,60 zł brutto tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy za miesiące od września 2014 roku do lutego 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi: od kwot 7.726,60 zł brutto od pierwszego dnia każdego następnego miesiąca do dnia zapłaty (pkt I); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II); zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III); nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 2.318 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (pkt IV) oraz nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 10.600 zł (pkt V).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Pozwana (...) Park (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. została zawiązana w listopadzie 2003 roku.

Zgodnie z umową spółki głównym udziałowcem w spółce było Miasto Ł., pozostałymi udziałowcami byli: Województwo (...), (...), Politechnika (...), (...) Medyczny, (...) Izba (...), (...) S.A. w Ł., Centrum (...) S.A. w Ł..

Aktualnymi współnikami w spółce są Miasto Ł. i Województwo (...).

Zgodnie z umową spółki zarząd spółki składa się z jednej do trzech osób, w tym przez prezesa zarządu wskazanego przez Prezydenta Miasta Ł., Wiceprezesa wskazanego przez Marszałka Województwa (...), Członka Zarządu wskazanego przez (...) uczelnie wyższe - sygnatariuszy listy intencyjnego (§ 24 ust. 1 umowy). Każdy członek zarządu jest upoważniony do składania oświadczeń w imieniu Spółki, w tym do zaciągania zobowiązań do wysokości 14.000 euro, w ramach spraw nieprzekraczających zakres zwykłego zarządu. Do składania oświadczeń w imieniu spółki, w tym do zaciągania zobowiązań w ramach spraw przekraczających zakres zwykłego zarządu, o wartości powyżej 14.000 euro do kwoty 1.000.000 zł upoważnieni są dwaj członkowie zarządu lub członek zarządu działający łącznie z prokurentem (§ 25 ust. 3 i 4 umowy).

Zgodnie z obowiązującym w spółce (...) z maja 2007 roku każdy członek zarządu sprawy nieprzekraczające zakresu zwykłych czynności spółki może prowadzić bez uprzedniej uchwały Zarządu, jeżeli przed załatwieniem sprawy nie sprzeciwi się jej przeprowadzeniu choćby jeden z pozostałych członków (§ 7 ust. 2 i 3 regulaminu). Sprawy przekraczające zakres zwykłych czynności spółki wymagające uchwały zarządu zostały wyszczególnione w § 10 regulaminu.

Zgodnie z obowiązującym w spółce (...) z maja 2007 roku prezes zarządu składa wraz z drugim członkiem zarządu oświadczenia w imieniu spółki jako pracodawca zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Prezes zarządu jest przełożonym wszystkich pracowników (§ 10 ust. 5 i 6 regulaminu).

Prezesem zarządu pozwanej spółki w okresie od grudnia 2006 roku do czerwca 2010 roku był T. R. (1).

Prezesem zarządu w okresie od 27 lipca 2010 roku do 8 maja 2014 roku był A. S. (1).

K. J. (1) członkiem zarządu pozwanej jest od 2007 roku do nadal, z krótką przerwą pięciomiesięczną w 2011 roku.

Aktualnie zarząd spółki jest dwuosobowy stanowią go: B. W. (1) jako prezes zarządu i K. J. (1) jako członek zarządu.

B. W. (1) funkcję prezesa zarządu pełni od 8 maja 2014 roku.

Powódka A. J. (1), urodzona (...), ma wykształcenie wyższe, jest magistrem ekonomii. Bezpośrednio przed zatrudnieniem u pozwanej w latach 2006-2007 pracowała w agencji reklamowej jako kierownik działu marketingu i sprzedaży, a wcześniej w latach 1993-2005 w (...) S.A., gdzie ostatnio zajmowała stanowisko kierownika działu.

W (...) spółce z o. o. z siedzibą w Ł. powódka została zatrudniona od dnia 1 maja 2007 roku na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 2 maja 2007 roku na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Dyrektora (...) za wynagrodzeniem w kwocie 4.500 zł netto. Umowę w imieniu pracodawcy podpisali z powódką prezes zarządu T. R. (1) i członek zarządu K. J. (1).

W dniu 2 maja 2007 roku została z powódką zawarta umowa na używanie prywatnego samochodu osobowego do celów służbowych, którą w imieniu pracodawcy podpisał z powódką prezes zarządu T. R. (1).

Zawarty w dniu 26 września 2008 roku aneks do umowy na używanie prywatnego samochodu osobowego do celów służbowych w imieniu pracodawcy podpisał z powódką również prezes zarządu T. R. (1).

Powódka otrzymała w dniu 2 maja 2007 roku zakres obowiązków sporządzony na piśmie, zgodnie z którym głównym celem jej stanowiska było pozyskiwanie firm do Inkubatora oraz bieżący zarząd i administracja (...). Do szczegółowych zadań powódki należało: przygotowanie oferty dla klientów (...); nabór przedsiębiorców do Inkubatora, w tym m.in. prowadzenie z nimi negocjacji; określenie i nadzór nad realizacją zadań marketingowych i promocyjnych w (...) Parku (...); obsługa projektów unijnych do których akces zgłosi pracodawca, w szczególności dotyczy realizacji zadań w ramach realizowanych przez Spółkę projektów Usługi doradcze na potrzeby (...) szansą jego rozwoju” i „Inkubator dla (...) Parku (...)” w zakresie niezbędnym do ich prawidłowej realizacji; nadzór nad działalnością Przedstawiciela Nadzoru Inwestorskiego; organizacja wyposażenia budynku należącego do spółki; udział w organizacji (...), W. i Warsztatów w ramach Projektu; udział w tworzeniu Strategii (...) Inkubatora i Poradnika; organizacja przetargów na usługi związane z ochroną i utrzymaniem czystości Inkubatora. Powódka miała uprawnienie do podejmowania wszelkich decyzji niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania Inkubatora.

W dniu 2 maja 2007 roku prezes zarządu T. R. (1) udzielił powódce pełnomocnictwa upoważniającego do dokonywania w imieniu spółki czynności związanych z funkcjonowaniem (...), w szczególności do: zawierania umów najmu z firmami - lokatorami (...), podpisywania faktur VAT związanych z zawieraniem umowami najmu, wynajmowania na zewnątrz sal konferencyjnych znajdujących się na terenie budynku (...), negocjowania stawek najmu powierzchni biurowych na zasadach komercyjnych.

Zgodnie z zakresem obowiązków z dnia 5 sierpnia 2008 roku, obok dotychczasowych celów zajmowanego przez powódkę stanowiska, dodana została organizacja praktyk studenckich oraz udział w przygotowaniu projektów zmierzających do rozwoju Inkubatora. Do szczegółowych zadań powódki dodatkowo należało: organizacja praktyk studenckich; udział w Konferencjach, Sympozjach i Warsztatach związanych z promowaniem przedsiębiorczości; udział w tworzeniu strategii działania Inkubatora; udział w organizacji przetargów związanych z realizacją projektów unijnych; nadzór nad finansowym aspektem działalności Inkubatora.

Zgodnie z zakresem obowiązków z dnia 11 października 2010 roku do głównych celów stanowiska zajmowanego przez powódkę należało pozyskiwanie firm do Inkubatora, zarządzanie Inkubatorem, udział w przygotowaniu i prowadzeniu projektów związanych z rozwojem Inkubatora. Do szczegółowych zadań powódki należało: przygotowanie oferty dla klientów Inkubatora; prowadzenie naboru firm do Inkubatora; zawieranie umów najmu; wystawianie zaświadczeń o udzielonej pomocy publicznej, w tym pomocy de m. mis; określenie i nadzór nad realizacją zadań marketingowych związanych z funkcjonowaniem Inkubatora; nadzór nad finansowym aspektem funkcjonowania Inkubatora; nadzór nad stanem oraz prawidłowym wyposażeniem budynku należącego do Spółki; udział w konferencjach i sympozjach związanych z promowaniem przedsiębiorczości i innowacyjności; udział w projektach realizowanych przez spółkę; współtworzenie strategii działania Spółki; realizacja innych poleceń Zarządu Spółki. Powódka miała uprawnienie do podejmowania decyzji w sprawie wyboru firm do Inkubatora oraz wszelkich decyzji niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania Inkubatora.

Wszystkie karty stanowiska pracy określające zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności powódki zatwierdzał jednoosobowo prezes zarządu.

W dniu 11 września 2012 roku prezes zarządu A. S. (1) udzielił powódce pełnomocnictwa upoważniającego do dokonywania w imieniu spółki czynności związanych z funkcjonowaniem (...), w szczególności do: administrowania powierzchnią (...); prowadzenia działań operacyjnych związanych z funkcjonowaniem Inkubatora; zawierania umów najmu z firmami - lokatorami (...); nawiązywania współpracy z podmiotami świadczącymi usługi na rzecz firm - lokatorów Inkubatora; ustalania stawek czynszu, stawek opłat eksploatacyjnych oraz innych opłat związanych z funkcjonowaniem Inkubatora; podpisywania faktur VAT związanych z zawartymi umowami najmu; udzielania firmom - lokatorom pomocy publicznej na zasadach de minimis; wystawiania firmom - lokatorom zaświadczeń o udzielonej pomocy de minimis; negocjowania stawek najmu powierzchni biurowych na zasadach komercyjnych; określania zasad najmu sal konferencyjnych i seminaryjnych dla firm - lokatorów (...); innych czynności związanych z prawidłowym funkcjonowaniem Inkubatora.

Na podstawie aneksu nr (...) do umowy o pracę zawartego w dniu 30 lipca 2008 roku wynagrodzenie powódki wzrosło do kwoty 5.500 zł netto. Aneks w imieniu spółki podpisał z powódką prezes zarządu T. R. (1).

Na podstawie aneksu nr (...) do umowy o pracę zawartego w dniu 30 grudnia 2009 roku wynagrodzenie powódki wzrosło do kwoty 6.300 zł netto. Aneks w imieniu spółki podpisał z powódką prezes zarządu T. R. (1) i członek zarządu W. K..

Na podstawie aneksu nr (...) do umowy o pracę zawartego w dniu 30 września 2011 roku wynagrodzenie powódki wzrosło do kwoty 9.170 zł brutto. Aneks w imieniu spółki podpisał z powódką prezes zarządu A. S. (1) i członek zarządu W. K..

Na podstawie aneksu nr (...) do umowy o pracę zawartego w dniu 17 października 2011 roku wynagrodzenie powódki wzrosło do kwoty 9.400 zł brutto. Aneks w imieniu spółki podpisał z powódką prezes zarządu A. S. (1) i członek zarządu W. K..

Na podstawie aneksu nr (...) do umowy o pracę zawartego w dniu 30 października 2013 roku wynagrodzenie powódki wzrosło do kwoty 10.000 zł brutto. Aneks w imieniu spółki podpisał z powódką prezes zarządu A. S. (1) i członek zarządu W. K..

W dniu 1 lutego 2010 roku pomiędzy pozwaną spółką, reprezentowaną przez prezesa zarządu T. R. (1), została zawarta umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

W § 1 określono, że umowa została zawarta w związku z zajmowanym przez powódkę stanowiskiem Dyrektora (...) i wykonywaniem zadań związanych z nieograniczonym dostępem do strategicznych informacji w spółce.

W § 2 umowy powódka zobowiązała się w okresie obowiązywania umowy do: nie prowadzenia na własny rachunek działalności gospodarczej w formie indywidualnej działalności gospodarczej, jak również w ramach spółki cywilnej, jawnej, jako komandytariusz spółki komandytowej, ani też członek spółdzielni, która pokrywałaby się merytorycznie z zakresem prowadzonym przez Spółkę, określoną w § 3 umowy; nie świadczenia pracy w ramach stosunku pracy lub innego stosunku cywilno-prawnego na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną; nie obejmowania funkcji członka organów zarządzających, nadzorczych ani rewizyjnych w spółkach prawa handlowego i spółdzielniach prowadzących działalność konkurencyjną.

W § 3 umowy działalność konkurencyjna została zdefiniowana jako działalność bezpośrednio związana z pracą w instytucjach około biznesowych, których celem jest wspieranie i rozwój przedsiębiorczości, jak również w jednostkach naukowo-badawczych prowadzących badania w dziedzinie biotechnologii przemysłowej oraz nanotechnologii na terenie całej Polski.

W § 4 umowy pracodawca w zamian za wykonanie przez pracownika zobowiązania określonego § 2 i 3 zobowiązał się przez okres 12 miesięcy od ustania zatrudnienia, niezależnie od przyczyn ustania zatrudnienia, do wypłacania powódce miesięcznego odszkodowania w wysokości 6.000 zł netto, w terminie obowiązującym dla wypłat wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w spółce. Kwota wynagrodzenia podlegała waloryzacji w oparciu o wskaźnik średnioroczny wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych publikowany przez Prezesa GUS.

W § 5 stwierdzono, że pracodawca nie przewiduje zwolnienia pracownika z obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej przez cały okres obowiązywania umowy. Natomiast przewidziano, że w przypadku zwolnienia pracownika z powyższego obowiązku, przez upływem terminu obowiązywania umowy, pracownikowi miało przysługiwać jednorazowe odszkodowanie w wysokości 36.000 zł netto.

W § 6 strony nie przewidziały możliwości skrócenia okresu obowiązywania umowy ani jej rozwiązania za jednostronnym wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Zgodnie z § 7 w przypadku złamania postanowień umowy przez pracownika pracodawcy przysługuje jednorazowe odszkodowanie w wysokości 18.000 zł.

Kiedy w grudniu 2006 roku T. R. (1) obejmował funkcję prezesa spółka nie miała własnej siedziby, pieczętek, ani pracowników. Sytuacja finansowa spółki była tak zła, że przez pierwsze 3 miesiące T. R. (1) pracował bez wynagrodzenia. Podobnie przez pierwsze 2-3 miesiące było z powódką i jej mężem. Wyprowadzenie spółki z tej ujemnej sytuacji zajęło pierwsze 9 miesięcy.

W momencie podejmowania przez powódkę zatrudnienia u pozwanej jej siedziba mieściła się w wynajętych pomieszczeniach przy ulicy (...) w Ł., z uwagi na fakt, że inwestycja związana z budową jej siedziby była nieukończona z powodu wypowiedzenia umowy na dofinansowanie tej inwestycji przez Agencję Rozwoju Przemysłu.

Prokurentem w spółce był w tym czasie mąż powódki A. J. (2).

Powódka i T. R. (1) znali się z poprzedniego miejsca pracy powódki w (...). T. R. byłem przełożonym powódki.

Po objęciu stanowiska, pierwszą inwestycją jaką powódka się zajęła, był udział w porządkowaniu i kontynuowaniu realizowanej w spółce inwestycji budowy (...). Powódka zajmowała się organizacją wyposażenia budynku i zakończenia jego budowy. Opracowywała wspólnie z mężem dokumenty związane z naborem firm do Inkubatora, czyli regulamin działania Inkubatora, umowy najmu pomieszczeń biurowych, zasady udzielania pomocy publicznej, cenniki. Następnie, wspólnie z mężem, doprowadziła do podziału nieruchomości spółki na parcele inwestycyjne, celem ich dzierżawy i sprzedaży firmom z nowoczesnych technologii, opracowała także szczegółowe zasady tych procedur.

Powódka brała udział w naborze firm do Inkubatora. Firmom tym powódka świadczyła bezpłatne doradztwo gospodarcze, organizowała dla nich bezpłatne szkolenia. Brała także udział jako ekspert w konferencjach poświęconych innowacyjności, nawiązała współpracę z mediami celem promowania dobrych praktyk firm gospodarczych, które znajdowały się na terenie Inkubatora. W ramach posiadanego pełnomocnictwa podpisywała umowy najmu z firmami przyjętymi do Inkubatora oraz wystawiała zaświadczenia o udzieleniu pomocy de minimis tym firmom.

Głównym przedmiotem działalności spółki, zgodnie z (...), był wynajem i zarządzanie nieruchomościami, natomiast podstawowym celem (misją) spółki było tworzenie warunków do powstawania i rozwoju innowacyjnej przedsiębiorczości, ułatwianie komercjalizacji prac badawczych i wdrażania ich do praktyki gospodarczej. Zgodnie z regulaminem, który powódka opracowała, firmy, które ubiegały się o przyjęcie do Inkubatora musiały spełnić określone kryteria. Głównym kryterium był staż rynkowy nieprzekraczający trzech lat oraz działalność w sferze innowacji. Każda firma zobowiązana była do wypełnienia formularza aplikacyjnego, który następnie był analizowany w spółce. Firmy były również zaproszone do przeprowadzenia prezentacji na temat swojej działalności i w przypadku pozytywnej weryfikacji tych dokumentów następowało podpisywanie umowy najmu biura w Inkubatorze. Firma

otrzymywała tym samym w pełni wyposażone biuro, dostęp do bezpłatnego wsparcia doradczego oraz rabatów od rynkowych stawek czynszu przez okres pierwotnie trzech lat, następnie wydłużony do lat pięciu. Ta właśnie różnica między stawką rynkową, którą płaciła firma w danym momencie, stanowiła pomoc de minimis. Warunki Inkubatora, jako powszechnie dostępne, były publikowane na stronie internetowej spółki, poza tym praktyka w momencie, kiedy powódka pełniła funkcję Dyrektora, była taka, że każda zainteresowana firma mogła zadać pytanie drogą mailową lub osobistą i otrzymywała od powódki wyczerpującą informację.

Powódka w zakresie swoich obowiązków brała nadto udział w tworzeniu trzyletniej strategii rozwoju spółki oraz rocznych programów operacyjnych. Prowadziła również inwestycje związane z rozwojem spółki, to jest budową i wyposażeniem (...), następnie modernizacją starej części Inkubatora, jak również budową i wyposażeniem dwóch laboratoriów biotechnologii przemysłowej oraz laboratorium biofizyki molekularnej i nanostrukturalnej.

Powódka brała udział we wszystkich postępowaniach przetargowych związanych z realizacją projektu podstawowego (...), współtworząc dokumentację przetargową i pełniąc również funkcję członka komisji przetargowej. Brała potem także udział w postępowaniach przetargowych związanych z pierwszym rozszerzeniem projektu, w tym negocjowaniu umowy licencyjnej, oraz postępowaniach przetargowych związanych projektem (...).

Powódka wraz z mężem dzięki umowom o praktyki studenckie pozyskała dla pozwanej spółki kwotę 200 tys. złotych dla spółki

W 2008 roku powódka wspólnie z mężem napisała dwa Studia (...) projektów zmierzających do rozwoju spółki - jeden w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa (...), drugi projekt w ramach programu operacyjnego Innowacyjna Gospodarka. Obydwa projekty opiewały na łączną kwotę 150 mln zł.

Na początku 2009 roku dotarły do spółki informacje, że jej wspólnicy nie zamierzają finansować obydwóch projektów, które wymagały wniesienia wkładu własnego. Ostatecznie wspólnicy zgody na finansowanie dwóch projektów nie wyrazili i spółka musiała z nich zrezygnować.

W tej sytuacji zarząd spółki podjął decyzję o scaleniu dwóch projektów w jeden, z wykorzystaniem ich najlepszych funkcjonalnych elementów, to jest dwóch najlepszych laboratoriów.

W listopadzie 2009 roku powódka i jej mąż stworzyli Studium (...) projektu BioNanoPark. Powódka i jej mąż są oficjalnymi autorami Studium (...) tego projektu.

Stworzenie Studium (...) projektu (...) poprzedzały spotkania z kadrą naukową odpowiedzialną za poszczególne pracownie w laboratoriach, analiza wymów programowych, sytuacji finansowej spółki, dokonania założeń finansowych na 20 lat do przodu, rozmowy z projektantami w zakresie techniczno-użytkowych walorów pomieszczeń, które mają być wybudowane, analiza konkurencji na rynku, określenie ryzyka jakie mogą wystąpić podczas realizacji projektu, uwzględnienie źródeł finansowych do realizacji projektu. Po zebraniu wszystkich informacji i uprzedniej konsultacji ich z zarządem spółki i kadrą naukową uzewnętrznienia tych informacji na papierze dokonała powódka z mężem. Wytyczne co do tego jakie elementy mają być zawarte w Studium (...) Ministerstwo Gospodarki zamieściło na stronie internetowej.

Powódka tworząc Studium (...) opierała się na kompetencjach i danych profesora S. B. - rektora Politechniki (...) i jego kadry naukowej.

W tworzeniu Studium (...) projektu (...) brał udział K. J. (1) i prof. B. W. (2), którzy dostarczyli wkładu merytorycznego w części dotyczącej biotechnologii (profesor B. W. (2)) i w części dotyczącej energetyki (K. J. (1)). Była to wiedza w zakresie podziału na strukturę laboratoryjną, przewidywaną aparaturę, w tym koszty aparatury, wymagania powierzchniowe dla poszczególnych laboratoriów, przewidywane zatrudnienie oraz zakres badań jaki miał być realizowany w poszczególnych laboratoriach. (...) przekazane przez K. J. (1) dotyczyły zastosowania źródeł

odnawialnych energii dla innowacyjnych technologii przetwarzania węgla brunatnego. Materiał został powódce i jej mężowi przekazany w postaci rękopisu, było to około 40 stron.

Sporządzając Studium (...) kierowali się wytycznymi zarządu.

Nad projektem pracowali także J. Ł. (1) i główna księgowa, którzy dostarczali fragmentarycznych danych do projektu. Natomiast koordynację na pełną treścią dokumentu sprawował T. R. (1), powódka i jej mąż.

Studium (...) jako dokument podstawowy zostało załączone do wniosku o dofinansowanie. Wniosek na podstawie Studium (...) utworzył J. Ł. (2).

Studium (...) projektu (...) stanowił dokument strategiczny dla spółki, zawierał wiele wrażliwych danych finansowych, tajemnic handlowych, plany finansowe na 20 lat do przodu. Dokument ten stanowi kapitał w sensie aktywów spółki.

Projekt BioNanoPark był i jest w dalszym ciągu realizowany z Programu Operacyjnego - Innowacyjna Gospodarka Działanie 5.3. Dzięki temu projektowi pozyskano 144,5 mln zł dla spółki, a tym samym dla Miasta Ł..

Studium (...) projektu (...) powódka z mężem wykonywała poza obowiązkami służbowymi.

Projekt został przez powódkę i jej męża przekazany spółce nieodpłatnie do realizacji.

Sytuacja finansowa spółki w tym czasie była bardzo trudna, dlatego też żadna dodatkowa umowa z powódką na wykonanie Studium (...) z powódką nie została zawarta.

W związku ze złą sytuacją finansową spółki, a także z uwagi na posiadane kompetencje tworzenia dokumentów związanych z pozyskiwaniem środków unijnych, powódka rozważała podjęcie pracy w innej firmie.

Ówczesny prezes zarządu pozwanej spółki (...) wiedział o planach powódki związanych ze zmianą pracodawcy.

W celu zabezpieczenia możliwości realizacji projektu i zatrzymania kluczowych pracowników firmy, którzy mieli pojęcie o projekcie, T. R. (1) zdecydował się na podpisanie z powódką umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Umowa ta miała także na celu wynagrodzenie powódki za jej pracę.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 1 lutego 2010 roku została z powódką zawarta w czasie gdy Studium (...) projektu (...) wraz z wnioskiem o dofinansowanie został złożony w Polskiej Agencji (...) i uzyskał status projektu kluczowego.

Umowę przygotowywał T. R. (1).

W spółce w czasie podpisywania z powódką umowy o zakazie konkurencji zarząd był trzyosobowy: prezesem był T. R. (1), członkami zarządu K. J. (1) i W. K.. Skład ten był niezmienny od 2007 roku.

Pozostali członkowie zarządu wiedzieli o umowie o zakazie konkurencji zawartej z powódką, jak również o powodach zawarcia tej umowy.

Członkowie zarządu podzielili między sobą obowiązki, w ten sposób, że wiceprezes - W. K. zajmował się w sprawami finansowymi i ISO, członek zarządu profesor K. J. (1) zajmował się sprawami kontaktu z uczelniami wyższymi, zaś prezes - T. R. (1) wszystkimi pozostałymi sprawami, w tym sprawami personalnymi, kadrowymi. Podział taki wynikał także z tego, że W. K. pracował w spółce bez umowy, natomiast K. J. (1) był prorektorem Politechniki (...) i bywał w spółce okazjonalnie.

Kiedy w lipcu 2010 roku A. S. (1) obejmował funkcję prezesa zajmowane przez powódkę stanowisko Dyrektora było jedynym stanowiskiem kierowniczym w spółce poza stanowiskami członków zarządu. W dniu objęcia funkcji przez A. S. (1) spółka miała złożony wniosek do Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości o dofinansowanie projektu B..

Zapoznając się z tymi dokumentami A. S. (1) dostał informację, że autorami tego projektu jest powódka oraz jej mąż. O tym, że z powódką została zawarta umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy A. S. (1) dowiedział się po zapoznaniu się z jej aktami osobowymi.

W okresie kiedy A. S. (1) pełnił u pozwanej funkcję prezesa w skład zarządu wchodził W. K. jako wiceprezes i K. J. (1) jako członek zarządu.

K. J. (1) pozostawał w tym czasie członkiem zarządu bez wynagrodzenia.

Z uwagi na to, że był reprezentantem zarządu trzech uczelni, tj. Politechniki (...), (...) i (...), pojawiał się tylko na posiedzeniach zarządu pozwanej spółki. W zakresie działania K. J. (1) były obowiązki związane ze współpracą z uczelniami.

Na podstawie wewnętrznego podziału kompetencji członków zarządu, wynikającego z podziału obowiązków, A. S. (1) jako prezes zarządu pełnił funkcję kierownika jednostki organizacyjnej. Były dokumenty kadrowe, typu umowy o pracę i świadectwa pracy, które A. S. (1) jako prezes podpisywał jednoosobowo. Jednoosobowo A. S. (1) podpisał umowę o pracę z prof. W..

W czasie kiedy A. S. (1) pełnił funkcję prezesa zarządu w pozwanej spółce nikt nie kwestionował ważności zawartej z powódką umowy o zakazie konkurencji, kwestii tej nie poruszał żadnych z ówczesnych członków zarządu. Zarząd miał wiedzę o zawarciu tej umowy.

Opracowany przez powódkę i jej męża projekt (...) został zaakceptowany przez Polską Agencję (...).

W dniu 26 października 2012 roku prezes zarządu A. S. (1) przyznał powódce nagrodę w kwocie 3.000 zł brutto jako wyraz uznania za wyjątkowe zaangażowanie w realizację projektu (...).

W maju 2014 roku projekt (...) uzyskał nagrodę z Ministerstwa Infrastruktury za wzorcową realizację. W okresie do dnia 8 maja 2014 roku, tj. dnia, w którym powódka ostatni raz była w spółce, kontrole przeprowadzane przez Polską Agencję (...), jak i Urząd Zamówień Publicznych, nie wykazały żadnych nieprawidłowości projektu.

W 2013 roku powódka z mężem stworzyła dwa rozszerzenia Studium (...) projektu, to jest (...) rozszerzenie oraz (...) rozszerzenie w ramach zadania (...) plus.

Wymienione projekty powódka wraz z mężem wykonała w oparciu o zawartą z pozwaną w dniu 7 lutego 2013 roku umowę o dzieło. Za ustalonym w umowie wynagrodzeniem powódka i jej mąż łącznie z przekazanym spółce Studium (...) projektu (...) rozszerzenie zobowiązali się przekazać autorskie prawa majątkowe do Studium, co nastąpiło w lutym 2013 roku. Projekt (...) rozszerzenie opiewał na kwotę około 7 mln zł.

Stosunek pracy zawarty między powódką a pozwaną spółką został rozwiązany z dniem 31 sierpnia 2014 roku za wypowiedzeniem dokonany przez powódkę w dniu 21 maja 2014 roku. Świadectwo pracy, jako działającego w imieniu pracodawcy, zostało opatrzone podpisem prezesa zarządu B. W. (1).

Powódka wystosowała do pozwanej spółki oświadczenia o nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej w miesiącu wrześniu, październiku, listopadzie i grudniu 2014 roku oraz w styczniu i lutym 2015 roku.

Pismem z dnia 5 listopada 2014 roku powódka wezwała pozwaną spółkę do zapłaty w terminie 3 dni od dostarczenia wezwania odszkodowania w wysokości 6.547,96 zł netto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 listopada 2014 roku w związku z nieprowadzeniem działalności konkurencyjnej w miesiącu wrześniu 2014 roku.

W piśmie z dnia 6 listopada 2014 roku, odpowiadając na złożone przez powódkę oświadczenia o nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej i wezwaniu do zapłaty, pozwana spółka odmówiła powódce wypłaty odszkodowania powołując się na zapis w umowie spółki, zgodnie z którym zaciągnięcie zobowiązania w kwocie jaką przewiduje umowa

o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wymaga współdziałania dwóch członków Zarządu. W związku z powyższym pozwana stwierdziła brak podstaw do wypłaty odszkodowania.

Do czasu wysłania wezwania do zapłaty z dnia 5 listopada 2014 roku nikt z członków zarządu pozwanej spółki nie kwestionował ważności ani zasadności zawartej przez powódkę umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 1 lutego 2010 roku.

Pełniący aktualnie funkcję prezesa zarządu pozwanej spółki (...) krótkoterminowe, trwające do 3 miesięcy, umowy podpisuje sam. Umowy zawierane na dłuższe okresy czasu podpisuje dwóch członków zarządu. Miały jednak miejsce sytuacje, że kiedy drugi członek zarządu był nieobecny, gdyż przykładowo przebywał dłuższy czas za granicą, a nie było innych osób, które mogłyby z B. W. (1) zrealizować zobowiązanie, wtedy taką umowę B. W. podpisywał sam.

Mają miejsce sytuacje, że B. W. (1) jednoosobowo podpisuje aneksy do zawartych umów o pracę. Jednoosobowo także wystawia świadectwa pracy, dokonuje wypowiedzeń umów o pracę i przekazania pracownikom sprzętu w ramach odpowiedzialności materialnej pracownikowi.

Wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z A. S. (1), w związku z odwołaniem go z funkcji prezesa zarządu spółki, prezes zarządu B. W. (1) dokonał jednoosobowo.

Aktualnie w pozwanej spółce wprowadzony został zakaz ujawniania przez pracowników jakichkolwiek informacji uzyskanych w spółce, również w okresie po ustaniu stosunku pracy. Pracownik podpisuje zobowiązanie o zatrzymaniu w tajemnicy wiedzy, którą pozyskał także przez okres roku czasu od ustania stosunku pracy.

Wynagrodzenie miesięczne powódki liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 10.600 zł brutto.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo co do zasady zasługuje na uwzględnienie.

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 1 lutego 2010 roku strony podpisały umowę o zakazie konkurencji, w której powódka zobowiązała się do niepodejmowania działalności konkurencyjnej w okresie jednego roku od dnia ustania zatrudnienia, niezależnie od przyczyn jego ustania, natomiast pozwana do wypłaty na rzecz powódki odszkodowania przez okres obowiązywania umowy w kwocie 6.000 zł netto za każdy miesiąc, która to kwota miała podlegać waloryzacji. W umowie przewidziano możliwość zwolnienia pracownika z obowiązku powstrzymania się

od działalności konkurencyjnej przez upływem terminu obowiązywania umowy za jednorazowym odszkodowaniem dla pracownika w wysokości 36.000 zł netto. Umowę w imieniu pozwanej spółki podpisał z powódką jeden członek zarządu - prezes zarządu T. R. (1).

Istotą sporu w przedmiotowej sprawie było ustalenie, czy zawarta przez strony w dniu 1 lutego 2010 roku umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową ważną.

Sąd podniósł, że 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 nieuzyskania 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 wspólnika 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 wspólników 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 wymagania 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 w tym miejscu należy zasygnalizować stanowisko judykatury, 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 umowie spółki, zgodnie z którym jeden członek zarządu jest upoważniony do składania oświadczeń w imieniu Spółki, w tym do zaciągania zobowiązań do wysokości 14.000 euro, w ramach spraw nieprzekraczających zakres zwykłego zarządu, natomiast zaciąganie zobowiązań w ramach spraw przekraczających zakres zwykłego zarządu, o wartości powyżej 14.000 euro do kwoty 1.000.000 zł, wymaga dwuosobowej reprezentacji (dwóch członków zarządu lub członka zarządu i prokurenta). Zdaniem Sądu § 25 umowy spółki (k. 60), określający przywołane zasady reprezentacji w stosunkach zewnętrznych dotyczy składania oświadczeń woli i podpisywania w imieniu pozwanej umów ze sfery gospodarczej, a nie pracowniczej. Do takiego wniosku prowadzi przede wszystkim użyte w tym przypisie rozgraniczenie na czynności zwykłego zarządu i czynności przekraczające zakres zwykłego zarządu oraz wprowadzenia konieczności działania dwóch osób dopiero w przypadku czynności większej wagi. Oczywiście, że zaliczenie danej sprawy do kategorii zwykłych czynności zależy od stosunków danej spółki, w szczególności rozmiaru prowadzonej przez nią działalności, celu, stanu finansowego itp., jednakże trudno jest przyjąć, że czynności ze stosunku pracy nie należą do sfery spraw bieżących, mieszczących się w kategorii spraw nieprzekraczających zakres zwykłego zarządu, a już na pewno do takiego wniosku nie prowadzi analiza § 10 regulaminu zarządu pozwanej spółki (k. 107) wymieniającego rodzaje spraw przekraczających zakres zwykłego zarządu - sprawy ze stosunku pracy do nich należą. Jak z kolei stanowi przepis art. 208 § 3 i 4 Kodeksu spółek handlowych każdy członek zarządu może prowadzić bez uprzedniej uchwały zarządu sprawy nieprzekraczające zakresu zwykłych czynności spółki, chyba że przed załatwieniem sprawy sprzeciwi jej się choćby jeden z pozostałych członków zarządu, wówczas wymagana jest uprzednia uchwała zarządu.

Podstawy do uchylenia się od skutków prawnych zobowiązań określonych w łączącej strony umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 1 lutego 2010 roku, w ocenie Sądu I instancji, nie może także stanowić zapis w obowiązującym w spółce regulaminie organizacyjnym, zgodnie z którym oświadczenia w imieniu spółki, jako pracodawca zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, składa prezes zarządu wraz z drugim członkiem zarządu (k. 113).

Jak ustalono w dacie zawarcia spornej umowy z powódką w skład zarządu wchodził T. R. (1) jako prezes zarządu oraz K. J. (1) i W. K.. Jak wynika głównie z zeznań T. R. (1), ale i A. S. (1), które Sąd w tym zakresie zakwalifikował jako wiarygodne, w spółce doszło do wewnętrznego podziału kompetencji członków zarządu, zgodnie z którymi W. K. zajmował się sprawami finansowymi i systemem zarządzania jakością, K. J. (1) - jako reprezentant będących udziałowcami w spółce (...), Politechniki (...) i (...) Medycznego - zajmował się sprawami kontaktu z uczelniami wyższymi, zaś prezes - T. R. (1) zajmował się praktycznie wszystkimi pozostałymi sprawami, w tym sprawami personalnymi, kadrowymi.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom T. R. (1) w takim zakresie w jakim twierdził, że wszystkie dokumenty związane ze sprawami pracowniczymi podpisywał jednoosobowo, gdyż niezaprzeczalnie część z tych czynności dokonywał w składzie dwuosobowym co niezbicie wynika chociażby z dokumentów zawartych w aktach osobowych powódki, ale i umów złożonych w toku procesu przez stronę pozwaną jakie T. R. (1) wraz z drugim członkiem zarządu miał podpisywać z pracownikami pozwanej. Jednocześnie z umów tych w żaden sposób nie można wyprowadzić wniosku, co starała się dowieść strona pozwana, że u pozwanej obowiązywała łączna reprezentacja przy zawieraniu umów w imieniu pozwanej spółki, skoro na 3,5 letni okres sprawowania przez T. R. (1) funkcji prezesa zarządu (w okresie od grudnia 2006 roku do czerwca 2010 roku) umów z zakresu prawa pracy zawartych przez T. R. (1) wraz z drugim członkiem zarządu pozwana złożyła raptem 9 sztuk (w tym są to 3 umowy o pracę zawarte na okres próbny i 6 umów zawartych na czas nieokreślony - k. 169-178, k. 233-241), co - jak słusznie podnosił pełnomocnik powódki - sprawia nieodparte wrażenie, że umowy te nie są wszystkimi jakie zawierał T. R. (1), lecz zostały wybrane spośród dokumentów kadrowych na uzasadnienie tez pozwanej. Dla porównania, umów z zakresu prawa pracy jakie dwuosobowo miał zawierać A. S. (1), pełniący funkcję prezesa zarządu w okresie od 27 lipca 2010 roku do 8 maja 2014 roku, strona pozwana złożyła do akt w ilości 37 sztuk (k. 163-168, k. 179-232, k. 242-291). W tym miejscu zaznaczyć należy, że A. S. (1) zeznał, że nie wszystkie, lecz większość umów podpisał jednoosobowo. Strona pozwana nie wykazała w

postępowaniu, że złożone przez nią do akt umowy były wszystkimi umowami jakie A. S. (1) i T. R. (1) zawierali z pracownikami w okresie pełnienia przez nich funkcji prezesa zarządu.

Niezależnie od powyższego Sąd stwierdził, że z zebranego materiału dowodowego, mimo wszystko, wynika pewna praktyka jednoosobowego dokonywania u pozwanej czynności z zakresu prawa pracy, która w przypadku tylko osoby powódki, poza zawartą z nią umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, obejmowała ponadto jednoosobową reprezentację pozwanej przy: zmianach warunków umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia za pracę (aneks do umowy o pracę z dnia 30 lipca 2008 roku podpisany przez T. R. (1)), zawieranych umów o używanie prywatnego samochodu osobowego do celów służbowych (umowa z dnia 2 maja 2007 roku oraz aneks do tej umowy z dnia 26 września 2008 roku podpisany przez T. R. (1)), udzielonych powódce wszystkich pełnomocnictw upoważniających do dokonywania w imieniu spółki czynności związanych z funkcjonowaniem (...) (to jest udzielone w dniu 2 maja 2007 roku przez T. R. (1) i kolejne w dniu 11 września 2012 roku przez A. S. (1)), wszystkie karty stanowiska pracy określające zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności powódki (które najpierw zatwierdzał jednoosobowo T. R. (1), potem A. S. (1)), przyznanie nagród finansowych (w dniu 26 października 2012 roku przez A. S. (1)), a wreszcie wystawienia świadectwa pracy przez aktualnego prezesa zarządu B. W. (1). Nie można przy tym pominąć, że taka jednoosobowa praktyka dokonywania czynności z zakresu prawa pracy funkcjonuje u pozwanej do dziś, skoro aktualny prezes zarządu pozwanej spółki (...) przyznał, że jednoosobowo podpisuje aneksy do zawartych umów o pracę, wystawia świadectwa pracy, dokonuje powierzenia pracownikowi sprzętu w ramach odpowiedzialności materialnej, a nawet dokonuje rozwiązywania umów o pracę (jednoosobowo B. W. (1) dokonał wypowiedzenia chociażby umowy o pracę zawartej z byłym prezesem A. S. (1) w związku z odwołaniem go z tej funkcji). Może to oznaczać, że statutowa zasada łącznej reprezentacji przy dokonywaniu czynności z zakresu prawa pracy nie była i nadal nie jest przestrzegana przez pozwanego pracodawcę, a niedochowanie tego wymagania stanowi obecnie jedynie arbitralnie wygodny pretekst do uchylecia się od skutków prawnych jakoby nieistniejącej (nieważnej z tej przyczyny) umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

W tym miejscu odnosząc się dodatkowo do zawartej w odpowiedzi na pozew argumentacji pozwanej jakoby do zaciągania zobowiązań o wartości powyżej 14.000 euro wymagana była dwuosobowa reprezentacja do zawarcia umów wynikających ze stosunku pracy Sąd wskazał, że jednoosobowo podpisany z powódką przez T. R. (1) aneks do umowy o pracę z dnia 30 lipca 2008 roku podwyższył jej wynagrodzenie do kwoty 5.500 zł netto, co przez okres 12 miesięcy dało łączną kwotę wynagrodzenia 66.000 zł. Posiłkując się tu argumentacją użytą w odpowiedzi na pozew Sąd zauważył, że średni kurs EURO na dzień 30 lipca 2008 roku wynosił 3,2063 zł, co oznaczałoby, że członek zarządu był umocowany do samodzielnego działania jedynie w zakresie kwoty 44.888,20 zł. Ważności jednak tego aneksu, co wymaga podkreślenia, strona pozwana nigdy nie kwestionowała, lecz wypłacała wynikające z niego wynagrodzenie za pracę.

Sąd podkreślił też, że zanim zaczął się spór (konkretnie do czasu wystosowania wobec pozwanej wezwania do zapłaty należnego odszkodowania w kwocie wynikającej z umowy) powódka nie dostała 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 mieli wiedzę o zawarciu z powódką umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy i to wcześniej niż we wskazanym przez członka zarządu K. J. (1) roku 2012. Słuchany w charakterze świadka T. R. (1) przyznał, że nie pamięta czy decyzję o zawarciu z powódką umowy o zakazie konkurencji podjął jednoosobowo czy też na zebraniu zarządu, jednocześnie zapewnił, że na pewno pozostali członkowie wiedzą o zawartej z powódką umowie, jak i o powodach jej zawarcia, posiadali. Z kolei z zeznań A. S. (1) wynika, że wiedzę o zawartej z powódką umowie świadek powziął zaraz po objęciu funkcji prezesa, co dla przypomnienia miało miejsce w lipcu 2010 roku. Według twierdzeń świadka to właśnie pozostali członkowie zarządu mieli mu wyjaśnić przyczyny, dla których przedmiotowa umowa została zawarta z powódką. Przypomnienia w tym miejscu wymaga, że członkami zarządu w tym czasie byli W. K. i jej aktualny członek K. J. (1). W świetle zeznań świadków Sąd za nie wiarygodne uznał twierdzenia K. J. (1) o tym, iż wiedzę o zawarciu umowy z powódką powziął on dopiero w roku 2012 na jednym z posiedzeń zarządu. Przyjmując jednak nawet twierdzenia K. J. (1) w tej kwestii za prawdziwe strona pozwana nie dowiodła w postępowaniu, że powódka podpisując z pozwaną umowę o

zakazie konkurencji działała w złej wierze, ze świadomością oficjalnego braku zgody pozostałych członków zarządu na zawarcie tej umowy. Nie można przy tym zapominać, że w zarządzie pozwanej w dacie zawierania spornej umowy, poza T. R. (1) i K. J. (1), był także W. K.. Strona pozwana nie dowiodła, że zawarcie z powódką umowy o zakazie konkurencji nastąpiło wbrew woli i akceptacji tego ostatniego. Sama okoliczność, że powódka i T. R. (1) wcześniej się znali nie dowodzi, co podnosił pełnomocnik pozwanej, że faktycznym zamiarem wymienionych osób było jedynie nieuprawnione przysporzenie korzyści majątkowej powódce, kosztem pozwanej, przy braku świadomości i zgody na powyższe pozostałych członków zarządu. W rezultacie Sąd przyjął, że zawierając w lutym 2010 roku umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powódka działała w dobrej wierze, a przede wszystkim w zaufaniu do pracodawcy reprezentowanym przez prezesa zarządu, którego umocowanie do działania w imieniu spółki mogło nie budzić wątpliwości.

W świetle powyższego Sąd uznał, że zawarta przez strony umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 1 lutego 2010 roku jest ważna i wiąże strony sporu.

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

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, wążącego 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). Wskazać 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 stwierdził, że wobec wiążącego obowiązywania zakazu działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, wyrażone po pięciu latach od daty zawarcia spornej umowy twierdzenia pozwanego o braku dostępu powódki 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 powódkę stanowiskiem Dyrektora (...) i wykonywaniem zadań związanych z nieograniczonym dostępem do strategicznych informacji w spółce, natomiast przedmiotem zakazu stała się działalność bezpośrednio związana z pracą w instytucjach około biznesowych, których celem jest wspieranie i rozwój przedsiębiorczości, jak również w jednostkach naukowo-badawczych prowadzących badania w dziedzinie biotechnologii przemysłowej oraz nanotechnologii na terenie całej Polski.

Jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń w okresie zatrudnienia u pozwanej powódka zajmowała stanowisko Dyrektora (...). W okresie zawierania spornej umowy było to jedyne stanowisko kierownicze w spółce poza tymi sprawowanymi przez członków zarządu. W trakcie zatrudnienia powódka bezsprzecznie miała dostęp do istotnych informacji dotyczących działalności pozwanej spółki, w szczególności w zakresie inwestycji związanych z realizowanymi przez spółkę projektami, opracowywania dokumentów o charakterze strategicznym dla spółki typu trzyletnich strategii i rocznych planów rozwoju, naboru i weryfikacji firm do Inkubatora, udziału w postępowaniach przetargowych związanych z realizacją podstawowego projektu (...), jak również była niekwestionowanym współtwórcą Studium (...) projektu (...). W tej sytuacji zdaniem Sądu, wbrew twierdzeniom pozwanej, powódka miała dostęp do wiadomości szczególnie istotnych dla pracodawcy. W tym miejscu podkreślenia wymaga, że pozwana w toku postępowania nigdy nie kwestionowała udziału powódki w projekcie (...) T.. K. J. (1), pełniący od 2007 roku do chwili obecnej funkcję członka zarządu, nie zaprzeczył, że powódka była współtwórcą Studium (...) projektu (...), jak i późniejszych jego rozszerzeń, jak również, że faktycznie brała ona udział w wielu czynnościach i aktywnościach spółki. K. J. (1) stwierdził przy tym, że z uwagi na posiadane doświadczenie i kompetencje w zakresie ekonomii powódka była bardzo przydatnym pracownikiem dla spółki.

Pozwana opierając swoją argumentację na tym tylko, że powódka była jedynie współtwórcą Studium (...) projektu (...) a dostęp do posiadanych przez spółkę informacji jest możliwy w oparciu o przepisy ustawy z dnia 6 września 2001 roku o dostępie do informacji publicznej, nie wykazała jednocześnie, że powódka nie dysponowała informacjami, którym można nadać rangę szczególnie ważnych dla spółki. Zdaniem Sądu powódka z racji, chociażby zajmowanego stanowiska kierowniczego, miała 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 T. R. (1).

Sąd wskazał też, że powódka w postępowaniu obszernie i wyczerpująco przedstawiła charakter zajmowanego przez siebie stanowiska i wiążące się z nim obowiązki. Opisane przez powódkę zadania i jej osiągnięcia pokrywają się z tymi przedstawionymi przez świadka T. R. (1), ale przede wszystkim znajdują oparcie w zakresie jej obowiązków sporządzonych na piśmie i udzielonych pełnomocnictw. Powódka wykazała się przy tym pełną wiedzą na temat spółki, prowadzonych przez nią inwestycji i projektów. W tej sytuacji Sąd uchylił zadane powódce przez pełnomocnika pozwanej pytanie o znajomość samej definicji tajemnicy przedsiębiorstwa uznając, że nie zmierzało ono do ustalenia kwestii ważnych dla toczącego się postępowania, lecz w istocie miało na celu zdyskredytowanie merytorycznej wiedzy powódki. Autor uchylonego przez sąd pytania miał prawo podjęcia próby zadania pytania w inny sposób, bardziej skonkretyzowanego, lecz z tego prawa nie skorzystał.

Jako nietrafne Sąd ocenił też twierdzenie pozwanej, że zawarta przez strony umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestała wiązać strony w oparciu o przepis art. 101² § 2 k.p. w związku z ustaniem przyczyn uzasadniających taki zakaz.

Sąd zauważył, że przywołany przepis art. 101² § 2 k.p. w zakresie w jakim 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, był już przedmiotem wykładni dokonywanej przez Sąd Najwyższy. I tak w uchwale z dnia z dnia 11 kwietnia 2001 r. sygn. III ZP 7/01 (opubl. OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 155, Legalis Numer 49637) Sąd Najwyższy stwierdził, że omawiany przepis dotyczy tylko ustania "zakazu konkurencji" czyli zobowiązania pracownika do powstrzymywania się od określonego rodzaju działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Brak jest natomiast logicznych argumentów i przesłanek do założenia, że ustawodawca temu samemu sformułowaniu "zakaz konkurencji" przypisuje w tym samym przepisie - lub w kilku bezpośrednio sąsiadujących z sobą przepisach regulujących tę samą instytucję prawną i zawartych w tym samym akcie prawnym - różne odmienne znaczenie i że raz pod pojęciem "zakaz konkurencji" rozumie zobowiązanie (świadczenie) pracownika (art. 101¹ § 1 k.p.), innym razem zaś umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy obejmującą zobowiązania obu stron stosunku prawnego. Reguły wykładni językowej prowadzą zatem do wniosku, że przepis art. 101² § 2 k.p. stanowiący, iż "zakaz konkurencji (...) przestaje obowiązywać" w pewnych sytuacjach, dotyczy tylko zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie dotyczy natomiast w ogóle zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania. Nie ma bowiem żadnych przesłanek do rozumienia tego przepisu jako regulującego wygaśnięcie z mocy prawa zobowiązania pracodawcy do zapłaty odszkodowania. Taki też pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, (OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 217) stwierdzając, że przepis art. 101² § 2 k.p. dotyczy tylko zobowiązania, które w umowie przyjął na siebie pracownik, nie dotyczy w ogóle wypłaty odszkodowania, czyli zobowiązania pracodawcy.

Pogląd ten Sąd Rejonowy zaaprobował. Przyjęcie bowiem założenia, że praktycznie w każdym czasie pracodawca może jednostronnie zwolnić się z obowiązku wypłaty odszkodowania, oznaczałoby, że pozbawione sensu byłoby zawieranie umów o zakazie konkurencji na czas określony. Tymczasem, zgodnie z art. 101² § 1 k.p. umowa o zakazie konkurencji musi określać okres jej obowiązywania.

Dlatego też Sąd Rejonowy nie podzielił twierdzeń pozwanej spółki o tym, że zakaz konkurencji przestał obowiązywać przed upływem terminu, na jaki umowa została zawarta w związku z ustaniem przyczyn uzasadniających taki zakaz. Ustalenia dokonane w przedmiotowej sprawie wykazują, że w zawartej umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 1 lutego 2010 roku strony nie przewidziały możliwości skrócenia okresu obowiązywania umowy ani jej rozwiązania za jednostronnym wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (§ 6 umowy), za to przewidziały możliwość zwolnienia pracownika z obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej przez upływem terminu obowiązywania umowy, za stosownym jednorazowym odszkodowaniem (§ 5 umowy). Z tej ostatniej jednak możliwości pozwany pracodawca nie skorzystał.

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

W przedmiotowej sprawie powódka zażądała tytułem miesięcznego odszkodowania za powstrzymanie się od zakazu konkurencji kwotę 7.985,32 zł brutto, co przy sprecyzowanym ostatecznie żądaniu zasądzenia odszkodowania za sześć miesięcy, to jest za okres od 1 września 2014 roku do 28 lutego 2015 roku, dało łączną kwotę odszkodowania 46.359,60 zł brutto. Kwotę jednomiesięcznego odszkodowania (7.985,32 zł brutto) powódka wyliczyła w ten sposób, że podaną w umowie kwotę 6.000 zł netto, zwaloryzowała o wskaźnik średniorocznego wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych publikowanych przez Prezesa GUS, a następnie podwyższyła o wartość podatku dochodowego od osób fizycznych według skali 18 %.

Sąd wskazał, że zgodnie z umową miesięczne odszkodowanie miało wynieść 6.000 zł netto, przy czym kwota ta miała podlegać waloryzacji w oparciu o wskaźnik średnioroczny wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych publikowany przez Prezesa GUS (§ 4 ust. 1 i 2 umowy).

Średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w 2011 roku w stosunku do 2010 roku wzrósł o 4,3%, w 2012 roku w stosunku do 2011 roku wzrósł o 3,7%, zaś w 2013 roku w stosunku do 2012 roku wzrósł o 0,9% (Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w sprawie średniorocznego wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w 2011 roku z dnia 13 stycznia 2012 r. - M.P. z 2012 r. poz. 23; Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w sprawie średniorocznego wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w 2012 roku z dnia 15 stycznia 2013 r. - M.P. z 2013 r. poz. 30; Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w sprawie średniorocznego wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w 2013 roku z dnia 15 stycznia 2014 r. - M.P. z 2014 r. poz. 94). Zgodnie zaś z art. 21 ust. 1 pkt. 3 ppkt. d ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych z dnia 26 lipca 1991 r. (tj. Dz.U. z 2012 r. poz. 361, ze zm.) odszkodowania przyznane na podstawie przepisów o zakazie konkurencji podlegają opodatkowaniu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Rejonowy uznał, iż wskazana przez powódkę kwota jednomiesięcznego odszkodowania została błędnie wyliczona, gdyż podwyższenie wyjściowej kwoty 6.000 zł netto kolejno przez podane wyżej wskaźniki daje kwotę 6.547,96 zł netto. Z kolei podwyższenie tej kwoty o 18 % podatek dochodowy od osób fizycznych daje kwotę 7.726,60 zł brutto, co przy odszkodowaniu za okres 6 miesięcy daje łączną kwotę 46.359,60 zł brutto. W rezultacie Sąd zasądził na rzecz powódki tytułem odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej w okresie od 1 września 2014 roku do 28 lutego 2015 roku kwotę 46.359,60 zł brutto, zaś żądanie przekraczające tę kwotę Sąd oddalił jako bezpodstawne, o czym orzekł w punkcie II wyroku.

Należy w tym miejscu na marginesie tylko Sąd zauważył, że art. 101² § 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 odsetkach od należności głównych Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., ustalając – zgodnie z treścią § 4 ust. 1 umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy łączącej strony sporu – że należności te były wymagalne ostatniego dnia każdego z miesięcy okresu spornego.

W rozpoznawanej sprawie powódka łącznie żądała kwoty 47.911,92 zł, tymczasem Sąd uwzględnił powództwo na kwotę 46.359,60 zł. Mając na uwadze, że powódka uległa swoim żądaniom tylko w nieznaczącej części Sąd, zgodnie z dyspozycją art. 100 zd. 2 k.p.c., nałożył obowiązek zwrotu kosztów w całości na stronę pozwaną przyjmując w tym zakresie zasady określone w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt. 5 w zw. z § 4 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tj. Dz. U. z 2013 r., poz.490 z późn. zm.).

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu Sąd 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 2.318 zł została wyliczona od kwoty ostatecznie 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), zgodnie z którą Sąd w orzeczeniu kończącym

w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 złotych obciążę pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo, Sąd nakazał pobrać od pozwanej spółki na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.318 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477^{((2))} § 1 zd. 1 k.p.c. Sąd nadał rygor w zakresie kwoty 10.600 zł, to jest kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki (zasadniczego z wszelkimi dodatkami), 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 części uwzględniającej powództwo wniósł pozwany.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1) naruszenie prawa procesowego tj.:

a) art. 233 kpc., poprzez niewłaściwą, pozbawioną wszechstronności i sprzeczną zasadami doświadczenia życiowego ocenę dowodów przesłuchania powódki zeznań K. J. (1), oraz Karty stanowiska pracy z dnia 2 maja 2007 r., w zakresie opracowywania studium wykonalności przez powódkę w ramach stosunku pracy, co miało wpływ na błędne ustalenie zawarcia umowy o zakazie konkurencji;

b) art. 233 kpc, poprzez niewłaściwą, pozbawioną wszechstronności i sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę dowodów w postaci wyciągów z umów o pracę zawartych przez pozwaną Spółkę w okresie sprawowania funkcji prezesa Zarządu przez T. R. (1) i A. S. (1), a także aneksów do umowy o pracę powódki co doprowadziło do uznania, że pozwanej Spółce panował zwyczaj jednoosobowej reprezentacji w sprawach z zakresu prawa pracy;

c) art. 227 kpc poprzez uchylenie pytania pełnomocnika strony pozwanej skierowanego do powódki dot. definicji tajemnicy przedsiębiorstwa, mimo, iż pytanie to dotyczyło okoliczności istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy, tj. przyczyny zawarcia umowy o zakazie konkurencji.

2. naruszenie prawa materialnego tj.:

a) art. 3¹ kodeksu pracy poprzez niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu T. R. (1) za osobę uprawnioną zawarcia w imieniu Spółki umowy o zakazie konkurencji;

b) art. 207 § 1 ksh, w zw. z art. 58 § 1 kc poprzez niezastosowanie w sytuacji gdy w Spółce zawarcie umowy o zakazie konkurencji z powódką wymagało współdziałania dwóch członów zarządu;

c) art. 58 § 2 kc w zw. art. 101² § 1 kodeksu pracy poprzez niezastosowanie w sytuacji gdy nie istniała przyczyna zawarcia umowy o zakazie konkurencji pomiędzy powódką a pozwaną Spółką.

Mając na uwadze powyższe, skarżący wniosło zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie punktów I, III i IV sentencji, poprzez orzeczenie o oddaleniu powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego od Powódki na rzecz Pozwanej oraz zasądzenie od Powoda na rzecz Pozwanej kosztów instancji odwoławczej, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji Pozwanej w całości jako bezzasadnej zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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 w pełni aprobuje 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 uchylenia.

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 i 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 stronę pozwaną. 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 T. R. (1) tj. osobę nieuprawnioną w rozumieniu art. 3¹ kp do zawarcia w imieniu Spółki umowy o zakazie konkurencji, nadto jej zawarcie wymagało współdziałania dwóch

członków zarządu (art. 207 § 1 ksh, w zw. z art. 58 § 1 kc). Nieuprawnionym jest też twierdzenie apelacji, iż w oparciu o materiał zgromadzony w sprawie zwłaszcza wyciągi z umów o pracę zawartych przez pozwaną Spółkę w okresie sprawowania funkcji prezesa Zarządu przez T. R. (1) i A. S. (1), a także aneksy do umowy o pracę powódki, nie można było dojść do przekonania, że w pozwanej Spółce panował zwyczaj jednoosobowej reprezentacji w sprawach z zakresu prawa pracy.

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 powódką nie prowadziło do jej nieważności. Stąd też z faktu braku wskazanego podpisu nie sposób wywodzić ujemnych dla powódki 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 następuje 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 niezyskana 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).

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 sankcja ta tym bardziej nie może mieć ona zastosowania.

Nie można też zgodzić się z apelującym, iż T. R. (1) nie był osobą uprawnioną do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy (art. 3¹ kp) ani że w pozwanej nie panował zwyczaj jednoosobowej reprezentacji w sprawach z zakresu prawa pracy. Jeszcze raz wskazać należy, iż czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością dokonuje jej zarząd - art. 3¹ § 1 k.p. w związku z art. 201 § 1 k.s.h. 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 art. 205 k.s.h. (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 spółce doszło do wewnętrznego podziału kompetencji członków zarządu - W. K. zajmował się sprawami finansowymi i systemem zarządzania jakością, K. J. (1) - jako reprezentant będących udziałowcami w spółce (...), Politechniki (...) i (...) Medycznego - zajmował się sprawami kontaktu z uczelniami wyższymi, zaś prezes - T. R. (1) zajmował się praktycznie wszystkimi pozostałymi sprawami, w tym sprawami personalnymi, kadrowymi, to twierdzenie to nie znajduje żadnego usprawiedliwienia.

Bez wpływu na powyższą ocenę pozostaje fakt, iż w świetle § 25 umowy spółki jeden członek zarządu jest uprawniony do składania oświadczeń w imieniu spółki, w tym do zaciągania zobowiązań do wysokości 14.000 euro, w ramach spraw nieprzekraczających zwykłego zarządu, natomiast zaciąganie zobowiązań w ramach spraw przekraczających zakres zwykłego zarządu, o wartości powyżej 14.000 euro do kwoty 1.000.000 zł, wymaga dwuosobowej reprezentacji (dwóch członków zarządu lub członka zarządu i prokurenta). Niewątpliwie bowiem § 10 Regulaminu zarządu pozwanej spółki nie wymienia spraw ze stosunku pracy jako przekraczających zakres zwykłego zarządu zaś przepis art. 208 § 3 i 4 ksh stanowi, iż każdy członek zarządu może prowadzić bez uprzedniej uchwały zarządu sprawy nie przekraczające zakresu zwykłych czynności spółki chyba że przed załatwieniem sprawy sprzeciwi jej się choćby jeden z pozostałych członków zarządu, wówczas wymagana jest uprzednia uchwała zarządu. Tym samym T. R. (1) dokonując czynności bieżących jakimi są niewątpliwie sprawy z zakresu prawa pracy mógł działać jednoosobowo.

Podstawy do zmiany wskazanego wniosku nie może stanowić też przywoływana przez apelującego okoliczność, iż zgodnie z obowiązującym w spółce regulaminem organizacyjnym oświadczenia w imieniu spółki jako pracodawca zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy, składa prezes zarządu wraz z drugim członkiem zarządu. Bez względu na to bowiem zapisy te nie były kategorycznie przestrzegane na co wskazują nie tylko - w ocenie Sądu Rejonowego przedstawione wybiórczo, tak by poprzeć prezentowane przez pozwanego stanowisko - wyciągi z umów o pracę zawartych przez pozwaną Spółkę w okresie sprawowania funkcji prezesa Zarządu przez T. R. (1) i A. S. (1), a także aneksy do umowy o pracę powódki, lecz przede wszystkim liczne dokumenty z zakresu prawa pracy tj. umowy o korzystanie z samochodu prywatnego do celów służbowych, pełnomocnictwa, świadectwa pracy, karty stanowisk pracy wypowiedzenia umów o pracę. Ponadto a okoliczność tę wskazują jednoznacznie zeznania przesłuchanych w procesie świadków T. R. (1), A. S. (1) jak i obecnego Prezesa Zarządu B. W. (1), który przyznał, iż krótkoterminowe 3 - miesięczne umowy o pracę, wyjątkowo umowy o pracę na czas nieokreślony, świadectwa pracy, wypowiedzenia umów o pracę, przekazanie sprzętu czy odpowiedzialności materialnej pracownikom podpisuje jednoosobowo. Tym samym ustalenia Sądu I instancji co do wskazanej praktyki prezentowanej przez spółkę są w pełni prawidłowe a twierdzenia apelacji w tym zakresie nie mogą posłużyć do przeforsowania tezy w przedmiocie uznania zawartej z powódką umowy o zakazie konkurencji za nieważną. Znamionym jest także, na co wskazuje niekwestionowany przez stronę skarżącą materiał dowodowy sprawy, iż wszyscy członkowie zarządu pozwanej spółki o fakcie i przyczynach zawarcia z powódką umowy o zakazie konkurencji wiedzieli. Żaden z nich aż do czasu zgłoszenia roszczeń przez powódkę ważności tego aktu oraz celowości

jego zawarcia nie kwestionował. Nie sposób więc wywodzić, iż z uwagi na ich brak świadomości w tym przedmiocie podpisana wyłącznie przez jednego członka zarządu umowa o zakazie konkurencji z powódką nie była ważna.

W ocenie Sądu II instancji nie można także zgodzić z sugestią apelacji, iż sporna umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie może być uznana za obowiązującą w świetle art. 58 § 2 kc w zw. art. 101² § 1 kodeksu pracy bowiem nie istniała przyczyna zawarcia umowy o zakazie konkurencji pomiędzy powódką a pozwaną Spółką.

W myśl art. 101¹ § 1 kp. w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). Z kolei zgodnie z art. 101² § 1 kp przepis art. 101¹ § 1 kp stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3. Zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania (§ 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. W razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy (§ 3).

Umowę o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy można więc zawrzeć wyłącznie wówczas, gdy pracodawca uzna, że zatrudniony przez niego pracownik pozyska lub pozyskał w trakcie pracy szczególnie ważne informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Podmiotem umowy o zakazie konkurencji może być każdy pracownik, co do którego pracodawca samodzielnie i w sposób swobodny zdecyduje, że posiadane przez niego informacje są takimi, o jakich traktuje art. 101² § 2 KP (wyr. SN: z 14.5.1998 r., I PKN 12/98, OSNP 1999, Nr 10, poz. 342; z 17.11.1999 r., I PKN 358/99, OSNP 2001, Nr 7, poz. 217; z 17.12.2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003, Nr 24, poz. 588). Podmiotem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może być każdy pracownik, którego zasób wiedzy zostanie przez pracodawcę oceniony jako uzasadniający zawarcie takiej umowy. 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. (wyr. SN z 18.4.2007 r., I PK 361/06, OSNP 2008, Nr 9-10, poz. 130; MoPr 2007, Nr 7, s. 371; wyr. SN z 3.12.2008 r., I PK 97/08, MoPr 2009, Nr 6, s. 315, teza pierwsza). Z ugruntowanego orzecznictwa jasno wynika, zatem, iż przewidziane w art. 101² § 1 kp warunki określające przedmiot klauzuli konkurencyjnej nie podlegają ocenie tylko na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą także od subiektywnego przekonania pracodawcy, wążącego własny interes przy formułowaniu zakazu. Pracodawca samodzielnie ocenia, czy ustale okoliczności uzasadniają zakaz konkurencji. Ocena ta nie podlega kontroli sądowej. (por. wyrok SN z 4.02.2009 r. II PK 223/08 Lex 523521). Niemniej jednak błąd pracodawcy co do tego, że pracownik miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, co uzasadniało zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie stanowi podstawy do uchylenia się od skutków prawnych umowy (art. 84 k.c. w związku z art. 300 k.p.) ani do jednostronnego jej rozwiązania przez pracodawcę. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r. II PK 258/04 OSNP 2005/22/356). Tym samym posłużenie się argumentem nieposiadania przez pracownika takiej cechy nie pozwala zarówno pracodawcy zwolnić się od wypłaty odszkodowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 402/00, OSNP 2003 nr 5, poz. 122), jak też pracownikowi podejmować działalności konkurencyjnej (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 110/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 346).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy co niekwestionowane także w apelacji, powódka zajmowała bardzo wysokie stanowisko w strukturze organizacyjnej Spółki, miała szeroką wiedzę w zakresie działań podejmowanych a także działań strategicznych planowanych przez stronę pozwaną. Sama tworzyła strategie i plany działania spółki brała udział w komisjach przetargowych, opracowała Regulamin działania Inkubatora, Regulamin własności intelektualnej,

umowy najmu, cenniki. Powódka miała też nieograniczony dostęp do danych wrażliwych inkubowanych firm oraz prowadzonych przez nie innowacyjnych projektów. Co bezsporne powódka była także współautorem studium wykonalności projektu BioNanoPark oraz jego rozszerzeń, które jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń miały kluczowe znaczenie dla funkcjonowania i rozwoju strony pozwanej. W ocenie Sądu I instancji okoliczność, czy wskazane studium wykonalności zostało sporządzone w ramach umowy o pracę - co w apelacji powołując się na kartę stanowiska pracy powódki forsuje skarżący - czy w ramach osobnego projektu poza zakresem obowiązków, co zdają się potwierdzać zarówno zeznania przesłuchanych w procesie świadków T. R., A. S. oraz K. J. jak i wyjaśnienia powódki, pozostaje bez znaczenia dla rozstrzygnięcia. Niezależnie bowiem od tego czy realizacja studium wykonalności odbywała się w ramach stosunku pracy czy nie, z uwagi na sam fakt jego tworzenia powódka musiała mieć bowiem dostęp do szczególnie ważnych informacji - a przynajmniej, tak to zostało ocenione przez jej pracodawcę, w imieniu którego umowę o zakazie konkurencji - za wiedzą pozostałych członków zarządu podpisał prezes pozwanej spółki (...). R.. Tym samym ustalenie Sądu I instancji, iż istniały podstawy do zawarcia umowy o zakazie konkurencji jest w pełni uprawnione.

Ponadto podnieść należy, iż do zawarcia umowy wystarcza fakt, iż pracodawca nie chce by pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji choćby nie tych wynikających z przyjętych strategii czy planów ale z samego sposobu organizacji czy funkcjonowania firmy czy z racji zajmowanego stanowiska i wiedzy o firmie pracował u konkurencji. Tym samym zawarcie z powódka spornej umowy nie może budzić sprzeciwu czy zdziwienia.

Istotnym jest też, iż w chwili obecnej pozwana w ramach prowadzonej polityki mimo podkreślanego przez siebie publicznego charakteru działalności zakazuje wszystkim zatrudnionym u siebie pracownikom w okresie roku po ustaniu stosunku pracy ujawniania wszystkich informacji uzyskanych w Spółce. Skoro zatem w ocenie pozwanej wiedza każdego szeregowego pracownika uzyskana w spółce stanowi dobro szczególnej wartości wymagające ochrony przez rok, nie sposób uznać by powódka zaznajomiona z kluczowymi dla przedsiębiorstwa kwestiami takich szczególnych informacji nie posiadała. Z tych też względów zawarcie umowy o zakazie konkurencji z powódką z uwagi na brak posiadania przez nią informacji szczególnych nie może być kwestionowane.

Bez wpływu na powyższą ocenę pozostaje także rzekomo bezprawne uchylenie przez Sąd Rejonowy pytania pełnomocnika strony pozwanej skierowanego do powódki dot. definicji tajemnicy przedsiębiorstwa i tym samym przyczyny zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Zdaniem Sądu Okręgowego okoliczność ta nie ma żadnego wpływu na wynik rozstrzygnięcia. Skoro bowiem - co już podnoszono - przedmiotem ochrony w ramach zawartej umowy o zakazie konkurencji mogą być jakiegokolwiek informacje subiektywnie postrzegane przez pracodawcę jako ważne z punktu widzenia interesów zakładu pracy, okoliczność czym jest z definicji tajemnica przedsiębiorstwa, czy powódka ją znała, oraz w końcu czy miała do informacji tego typu dostęp, nie ma w sprawie znaczenia. Kluczowym jest bowiem wyłącznie (co znalazło potwierdzenie w materiale sprawy ocenionym logicznie) że pozwany pracodawca uznał, iż wiedza jaką ma powódka z racji pełnionych przez siebie obowiązków wymaga ochrony z uwagi na jego żywotne interesy nawet po ustaniu stosunku pracy. Z tych też względów uchylenia wskazanego pytania przez Sąd w świetle art. 227 kpc nie sposób traktować jako jakiegokolwiek uchybienia.

W ocenie Sądu brak jakichkolwiek podstaw do uznania, iż umowa o zakazie konkurencji była nieważna - art. 58 § 2 kc, gdyż została zawarta sprzecznie z zasadami współzycia społecznego bo de facto celem jej zawarcia było wynagrodzenie powódki za pracę wykonaną przy tworzeniu stadium wykonalności projektu BioNanoPark.

Zdaniem Sądu II instancji okoliczność ta w żaden sposób nie została przez stronę pozwaną udowodniona. W sprawie brak dowodów na to z powódka działała w złej wierze zawierając przedmiotową umowę podpisaną wyłącznie z T. R. poza wiedzą pozostałych członków zarządu jak i w bezprawnym celu to jest chcąc zapewnić sobie wynagrodzenie za pracę wykonaną w ramach stworzenia projektu (...). Wskazać należy, iż z zeznań T. R. jak i powódki jasno wynikało, iż z uwagi na trudną sytuację finansową spółki powódka rozważała podjęcie pracy w innej firmie, stąd też chcąc zabezpieczyć możliwość realizacji projektu i celem zatrzymania kluczowych pracowników firmy, którzy mieli pojęcie o projekcie, ówczesny prezes zarządu zdecydował się na podpisanie z powódką umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Umowa co prawda miała na celu pośrednio wynagrodzenie powódki za jej pracę, lecz powyższego,

w ocenie Sądu nie można traktować w dosłownym tego słowa znaczeniu lecz wyłącznie jako przejaw docenienia znaczącego wkładu powódki w funkcjonowanie firmy z jednej strony, przy dostatecznym zabezpieczeniu interesu pozwanego który korzystał z projektu nieodpłatnie z drugiej. Ponadto celu zawarcia umowy o zakazie konkurencji, w sytuacji gdy pracownik rozważa podjęcie innej pracy nie sposób pochylić inaczej, jak właśnie z zamiarem zabezpieczenia strategicznych interesów firmy i próby powstrzymania pracownika, za odpowiednim wynagrodzeniem kosztem jednak ograniczenia możliwości podjęcia zatrudnienia u konkurencji. Dowody wskazujące te okoliczności nie zostały w żaden sposób w procesie podważone. Wobec tego w zawarciu umowy o zakazie konkurencji nie sposób dopatrywać się celu sprzecznego z zasadami współzycia społecznego.

Nie należy też tracić z pola widzenia, iż powódka była lojalnym oddanym i zaangażowanym pracownikiem o czym świadczy przekazanie kluczowego dla znaczenia firmy projektu do wykonania nieodpłatnie oraz potwierdzony materiałem sprawy fakt świadczenia przez nią pracy w ramach umowy o pracę przez kilka miesięcy bez wynagrodzenia. Twierdzenie o jakiegokolwiek złej woli powódki w zakresie zawarcia umowy o zakazie konkurencji wydaje się więc w tym stanie rzeczy być całkowicie niedorzeczne. Wyłącznie zaś twierdzenia strony pozwanej w tym zakresie nie mogą być podstawą do ustalenia okoliczności przeciwnych. Twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) bezwzględnie powinno być bowiem udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, Wok. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, PiM 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w Białymstoku LEX nr 1294695). Tym samym działania powódki w złej wierze, niezgodnie z zasadami współzycia społecznego, nie można było domniemywać.

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 powódka tym zakazem nie była związana a pozwana nie była zobligowana do wypłaty stosownych świadczeń z tego tytułu. W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego żądanie powódki 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.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 490 ze zm.).

Przewodniczący: Sędziowie: