

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 18 października 2017 roku Sąd rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi zasądził od pozwanego J. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą PPHU (...) na rzecz powoda P. I. (1) kwotę 3750 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty z tytułu odszkodowania z zakazu konkurencji. Ponadto Sąd nakazał pobrać od pozwanego J. M. na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi kwotę 187 zł tytułem kosztów sądowych oraz nadał wyrokowi w części zasądzającej odszkodowanie rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 2 500 zł

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powód P. I. (1) był pracownikiem J. M., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą PPHU (...), zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 2 czerwca 2016 roku na czas określony do dnia 30 listopada 2016 roku. Powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego z wynagrodzeniem miesięcznym 2.500 zł netto. Powód, zgodnie z § 2 ust. 1 umowy o pracę, miał dostęp do:

- bieżącej oferty handlowej pracodawcy,
- stosowanych cen, marż, rabatów,
- warunków realizacji zamówień.

Powoda obowiązywał zapisany w umowie o pracę zakres obowiązków: miał obowiązek przedstawiać kontrahentom ofertę handlową, doprowadzać do sprzedaży towarów, negocjować warunki sprzedaży towarów, przygotowywać i prezentować ofertę handlową, obsługiwać sprzedaż produktów, negocjować warunki transakcji, ustalać szczegółowe warunki współpracy, realizować zamówienia klientów, monitorować rynek i działania konkurencji, przygotowywać i wdrażać działania marketingowe, brać aktywny udział w tworzeniu polityki i strategii sprzedaży.

W umowie o pracę zawarty był §5, który stanowił, iż prowadzenie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, w okresie trwania umowy, jak i przez okres 6 miesięcy po jej rozwiązaniu wymaga zgody pracodawcy wyrażonej w formie pisemnej pod rygorem nieważności. Przez działalność konkurencyjną rozumie się działalność zbieżną swoim przedmiotem z przedmiotem działalności pracodawcy ujawnionym w ewidencji (§1); pracownik zobowiązuje się zachować w tajemnicy wszelkie istotne informacje dotyczące firmy i działalności pracodawcy (tajemnica przedsiębiorstwa), w szczególności postanowienia indywidualnych warunków handlowych, informacje dotyczące stosowanych przez pracodawcę cen, rabatów, prowizji, kredytów kupieckich, a nadto informacje dotyczące organizacji sprzedaży produktów pracodawcy dostawców i odbiorców pracodawcy. Naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa stanowi przekazanie informacji nieupoważnionej osobie trzeciej, niezabezpieczenie informacji powodujące ich pozyskanie nieupoważnioną osobą trzecią, wykorzystanie informacji we własnej działalności (§2); w wypadku naruszenia przez pracownika postanowień zawartych w §5 ust. 1 lub 2 pracownik zapłaci pracodawcy, za każdy przypadek naruszenia karę umowną w wysokości 50 000 złotych. Pracodawca może dochodzić kary umownej chociażby nie poniósł żadnej szkody. Kara umowna powinna zostać zapłacona w terminie 7 dni od daty doręczenia pisemnego wezwania. Pracodawca może dochodzić odszkodowania na zasadach ogólnych, jeżeli wyrządzona mu szkoda przekracza wartość kary umownej. Niezależnie od żądania zapłaty kary umownej lub odszkodowania pracodawca może żądać od pracownika powstrzymania się od dalszych naruszeń. Pracownik wyraża zgodę na potrącenie naliczonej kary umownej z jego wynagrodzenia, jeżeli w terminie wskazanym w wezwaniu do zapłaty kara umowna nie zostanie zapłacona.

W okresie od 1 do 3 czerwca 2016r. powód był na zwolnieniu lekarskim.

Powód ostatni raz był w pracy w dniu 18 listopada 2016 roku, następnie do końca okresu obowiązywania umowy o pracę korzystał ze zwolnienia lekarskiego.

W dniu 18 listopada 2016 roku pozwany poinformował powoda, że nie przedłuży z nim umowy o pracę, rozliczył się z powodem oraz poinformował go o zwolnieniu z zakazu konkurencji. Świadkiem rozmowy był D. K. – bezpośredni przełożony powoda. Pismem z dnia 30 listopada 2016 roku pozwany wyraził zgodę na prowadzenie przez powoda działalności konkurencyjnej w stosunku do jego przedsiębiorstwa. W okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę powód nie podjął nowego zatrudnienia. Powód od 1 grudnia 2016 roku do 29 marca 2017 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Stan faktyczny w sprawie Sąd I instancji ustalił w oparciu o dokumenty załączone do akt sprawy oraz zeznania świadka i stron. Sąd w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy ustalił, że doszło do rozmowy w dniu 18 listopada 2016 roku, podczas której pozwany zwolnił powoda z klauzuli konkurencyjnej. Samo to ustne oświadczenie zostało potwierdzone doręczonym powodowi pismem z dnia 30 listopada 2016 roku. Sąd zwrócił uwagę, że wobec niezgłoszenia przez strony wniosku o powołanie biegłego grafologa, w świetle zeznań autora pisma – pozwanego, nie ma podstaw do zakwestionowania, że złożył oświadczenie woli z dnia 30 listopada 2016 roku. Sąd przyjął wersję zgodną z twierdzeniami pozwanego, że z tej daty pochodzi jego oświadczenie woli o wyrażeniu zgody na działalność konkurencyjną powoda. Wskazał jednak, że nie ma to znaczenia dla merytorycznego rozstrzygnięcia, bowiem zwolnienie pracownika z zakazu nie zwalnia pracodawcy z odszkodowania.

Sąd I instancji ponadto wskazał, że nie ma też znaczenia wątpliwość, co do przedstawienia w toku procesu dwóch jednobrzmiących pism z innych dat – Sąd nie dysponując innym materiałem dowodowym oparł się na zeznaniach autora oświadczenia woli i przyjął, że oświadczenie zostało sporządzone w dacie 30 listopada 2016 roku.

Jak wskazał Sąd Rejonowy okoliczność złożenia tego oświadczenia miała znaczenia, że potwierdza – wbrew odpowiedzi na pozew – że prawdziwą wolą samego pracodawcy, który wprowadził do umowy § 5, było skuteczne związanie pracownika klauzulą konkurencyjną – tj. zakazem działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu umowy o pracę (art. 65 § 2 kc w zw. z art. 300 kp). Jak wyjaśnił Sąd I instancji, gdyby było inaczej, to pracodawca ani nie wiązałby pracownika karą 50.000 zł za naruszenie, ani nie wyrażałby zgody pracownikowi znającemu informacje handlowe, na podjęcie działalności konkurencyjnej – w obecności świadka i na piśmie. Fakt, że powód miał dostęp do tajemnicy przedsiębiorstwa (tajemnicy handlowej) wynika ze sposobu sformułowania postanowień § 2 umowy (dostęp do bieżącej oferty handlowej, stosowanych cen, marż, rabatów, warunków realizacji zamówień).

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo należało uwzględnić w całości.

Wskazał, że na mocy 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). Przepis ten stosuje się odpowiednio gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy (art. 101² §1 k.p.). Zakaz konkurencji 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 odszkodowanie orzeka sąd pracy (§3).

W ocenie Sądu I instancji w przedmiotowej sprawie strony zawarły w treści umowy o pracę klauzulę dotyczącą zakazu konkurencji. Na jej mocy powód miał powstrzymać się od działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w czasie trwania stosunku pracy oraz przez 6 miesięcy po jego ustaniu. Przewidziano również możliwość zwolnienia

pracownika z tego ograniczenia – jeśli pracodawca wyrazi zgodę na piśmie. W razie natomiast naruszenia tej klauzuli strony przewidziały karę dla pracownika w wysokości 50 000 złotych. Zgodnie z ustaleniami poczynionymi w toku procesu pozwany zwolnił powoda z konieczności powstrzymania się od działalności konkurencyjnej pismem z dnia 30 listopada 2016 roku. Jednakże jak przyjmuje się w orzecznictwie skorzystanie przez pracodawcę z możliwości wcześniejszego zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji jest bezskuteczne z punktu widzenia uwolnienia się pracodawcy od zapłaty odszkodowania i nie oznacza wygaśnięcia umowy o zakazie konkurencji. W przypadku niewywiązywania się pracodawcy z wypłaty odszkodowania po zwolnieniu z zakazu, pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie, gdyż niewykonanie zobowiązania z umowy wzajemnej nie prowadzi do wygaśnięcia zobowiązania (art. 487 k.c. – 497 k.c.). Pracownik zwolniony z zakazu konkurencji staje przed wyborem jednej z dwóch możliwości. Jeśli dalej będzie powstrzymywał się od działalności konkurencyjnej, wykonując w ten sposób własne zobowiązanie umowne, to ma prawo do żądania odszkodowania, gdyż odszkodowanie przysługuje z mocy ustawy przez cały czas obowiązywania umowy z tytułu zachowania obiektywnie zgodnego z treścią zakazu konkurencji. Jeśli zaś pracownik zwolniony z zakazu podejmuje działalność konkurencyjną, to traci wiarygodność z tytułu zobowiązania wzajemnego – art. 487 § 2 k.c. W tym zakresie Sąd I instancji powołał się na wyrok SN z dnia 12 listopada 2014 roku w sprawie I PK 86/14, LEX 1573969. Z uwagi na powyższe Sąd I instancji uznał, że w przedmiotowej sprawie oświadczenie pracodawcy o zwolnieniu pracownika z działalności konkurencyjnej nie wpływa na zobowiązanie do wypłacenia odszkodowania. Pracodawca mógłby się zwolnić z powyższego tylko w sytuacji, jeśli w samej umowie o zakazie konkurencji zastrzeżone by było, że pisemne zwolnienie pracownika z nakazu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej stanowi jednocześnie zwolnienie pracodawcy z odpowiedzialności odszkodowawczej. W niniejszej sytuacji nie doszło do zawarcia takiego zastrzeżenia, wobec czego roszczenie powoda było zasadne. Z powodu braku takiego zastrzeżenia bez znaczenia jest też fakt niezdolności powoda do pracy po rozwiązaniu umowy o pracę. Pracodawcy ta okoliczność nie zwalnia z obowiązku wypłaty odszkodowania, o ile strony nie umówiły się inaczej. Sąd Rejonowy w tym zakresie powołał się na orzecznictwo zarówno Sądu Najwyższego jak i Sądów Apelacyjnych przytaczając rozstrzygnięcia w sprawach – Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003/24/588; Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 28 listopada 2000 r., III APa 89/00, OSAG 2001/1/1). Ponadto wskazał, że pracodawca nie może się z powodu niezdolności do pracy pracownika zwolnić z własnego zobowiązania z powołaniem się na zasady współżycia społecznego, bo niezdolność do pracy jest okolicznością obiektywną. Dotyczy to zwłaszcza – w ocenie Sądu Rejonowego – pracodawcy, który na tyle poważnie traktuje zobowiązanie pracownika, że na wypadek naruszenia zakazu zobowiązuje go do kary w wysokości 50.000zł.

Sąd I instancji wskazał, że kwestią bezsporną w procesie była wysokość dochodzonego przez pracownika odszkodowania. W pozwie przedstawione zostały przez P. I. wyliczenia w zakresie kwoty mu należnej. Wyliczenia te nie zostały w żaden sposób zakwestionowane przez stronę pozwaną, ani w zakresie ich prawidłowości, ani w zakresie ustalonej na ich podstawie kwoty. W związku z powyższym Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanego kwotę objętą żądaniem pozwu.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 z późn. zm.) w zw. z art. 98 k.p.c.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany reprezentowany przez pełnomocnika zaskarżając go w całości.

Rozstrzygnięciu zarzucił :

1. obrazę art. 343[1] Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 Kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie, a to wobec nietrafnego zdaniem strony pozwanej przyjęcia, że pomiędzy stronami zawarta została umowa o zakazie konkurencji regulowana dyspozycją art. 101 [2] Kodeksu pracy;

2. obrazę art. 101 [2] Kodeksu pracy poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, oraz art. 89 Kodeksu pracy w zw. z art. 300 Kodeksu pracy, a to poprzez wyrażenie nietrafnego poglądu, że zwolnienie powoda z obowiązku powstrzymania się od działań konkurencyjnych, przy sformułowaniu § 5 ust. 1 umowy o pracę, nie zwalniało jednocześnie pozwanego od obowiązku zapłaty odszkodowania, w szczególności w świetle orzecznictwa dopuszczającego wprowadzenie do umowy o zakazie konkurencji warunku rozwiązującego,

3. obrazę art. 8 Kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie, a to wobec nieuwzględnienia okoliczności, że powód w trakcie świadczenia pracy nie pozyskał informacji uzasadniających zastrzeżenie zakazu konkurencji, jak również okoliczności, że powód nie mógł świadczyć działalności konkurencyjnej wobec byłego pracodawcy, a zatem zapewnić ekwiwalentu odszkodowania, wobec niezdolności do pracy.

Wobec powyższego pełnomocnik pozwanego wniósł o :

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa,

2. zasądzenie od powoda P. I. (1) na rzecz pozwanego J. M. kwoty 2.500,00 zł. tytułem zwrotu świadczenia spełnionego na podstawie zaskarżonego wyroku, w związku z nadaniem mu zgodnie z punktem III sentencji wyroku rygorem natychmiastowej wykonalności,

3. zasądzenie od powoda P. I. (1) na rzecz pozwanego J. M. zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za dwie instancje sądowe.

Ponadto pełnomocnik pozwanego wniósł o :

przeprowadzenie dowodu z załączonego za apelacją postanowienia Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi M. K. wydanego w dniu 24 listopada 2017r. w sprawie o sygn.. Km 1485/17, na okoliczność wyegzekwowania przez powoda od pozwanego kwoty objętej w zaskarżonym wyroku rygorem natychmiastowej wykonalności.

W uzasadnieniu apelacji wskazano ,że zaskarżone orzeczenie w ocenie skarżącego nie jest trafne. W przedmiotowej sprawie istniał spór co do tego, kiedy pozwanemu doręczone zostało pismo z dnia 30 listopada 2016r. Pozwany twierdził, że pismo to zostało nadane w dniu 1 grudnia 2016r. - i na te okoliczność przedstawił stosowny dowód. Zgodnie z wskazanym dokumentem doręczenie nastąpiło w dniu 5 grudnia 2016r. Powód twierdził natomiast, że pismo to zostało mu doręczone dopiero w styczniu 2017r.

Strona pozwana wskazała ,że podtrzymuje pogląd prawny, że postanowienie § 5 ust. 1 umowy o pracę na czas określony z dnia 2 czerwca 2016r. nie może być interpretowane jako zawarcie umowy o zakazie konkurencji w rozumieniu art. 101 [2] Kodeksu pracy. Postanowienie wskazanego art. 101 [2] Kodeksu pracy wprowadza bezwzględny zakaz konkurencji obowiązujący pracownika za odszkodowaniem wobec byłego pracodawcy. Postanowienie § 5 ust. 1 umowy o pracę na czas określony takiego zakazu nie wprowadziło -przewidziało natomiast ograniczenie świadczenia działalności konkurencyjnej, wskazując, że może być ona podejmowana za zgodą firmy (...). Jest to całkiem inna konstrukcja prawna, niż przewidziana art. 101 [2] Kodeksu pracy (prawnie dopuszczalna na podstawie art. 343 [1] Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 Kodeksu pracy).

Pełnomocnik pozwanego wskazał ,że nie było zamiarem pozwanego pracodawcy zawieranie umowy o zakazie konkurencji w rozumieniu art. 101 [2] Kodeksu pracy. Pozwany dążył do zapewnienia sobie możliwości zobligowania pracownika do powstrzymania się od działań konkurencyjnych jedynie w wypadku, w którym pracownik pozyskałby informacje uzasadniające podjęcie takiej decyzji. Takich informacji powód pracujący kilka miesięcy nie powziął, a świadczenie przez niego działalności konkurencyjnej w żaden sposób nie stanowiłoby naruszenia interesów byłego pracodawcy. W takiej sytuacji obligowanie pracownika - za odszkodowaniem - do przestrzegania zakazu konkurencji byłoby z punktu widzenia pracodawcy pozbawione jakiegokolwiek celu gospodarczego. W sprawie niespornym było, że powód nie zwrócił się do swojego byłego pracodawcy z prośbą o wyrażenie zgody na

prowadzenie działalności konkurencyjnej. Pozwany poinformował powoda, że wyraża zgodę na prowadzenie przez niego działalności konkurencyjnej.

W ocenie strony pozwanej również zastosowanie w niniejszej sprawie konstrukcji przewidzianej dyspozycją art. 101 [2] Kodeksu pracy nie dawało podstawy do orzeczenia odszkodowania - a to wobec :

(1) przewidzianej umową możliwości zwolnienia pracownika od obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej,

(2) zwolnienia pozwanego przez powoda (co w przedmiotowej sprawie było bezsporne) z obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej.

W przedmiotowej sprawie zwrócić należy uwagę na okoliczność, że adresatem normy prawnej art. 101 [2] Kodeksu pracy jest taki pracownik, który miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Tego rodzaju informacji powód jako pracownik nie pozyskał. Zawierając umowę pozwany nie wiedział, czy powód świadcząc pracę takie informacje uzyska - dlatego uzależnił funkcjonowanie zakazu konkurencji od wyrażenia w tym zakresie zgody. Nie sposób zgodzić się przy tym z stanowiskiem Sądu, że takie zwolnienie z obowiązku umownego pracownika nie skutkuje ustaniem obowiązku zapłaty odszkodowania. Tego rodzaju założenie jest sprzeczne z charakterem umowy, która zakłada ekwiwalentność (odszkodowanie w zamian za zaniechanie działań konkurencyjnych).

Jednocześnie przyjęć należy, że postanowienie § 5 ust. 1 umowy o pracę wprowadziło - dopuszczalny zgodnie z poglądami orzecznictwa - warunek rozwiązujący (zwolnienia pracownika z obowiązku).

Jednocześnie strona pozwana podniosła, że nawet w sytuacji w której postanowienie § 5 ust. 1 umowy o pracę na czas określony zostałyby uznane za umowę o zakazie konkurencji w rozumieniu art. 101 [2] Kodeksu pracy żądanie powoda winno zostać ocenione jako nadużycie prawa, które stosownie do art. 8 Kodeksu pracy nie korzysta z ochrony prawnej. Zgodnie ze wskazanym przepisem - wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. "

Apelujący wskazał, że pozwany zamierzał korzystać z postanowienia § 5 ust. 1 umowy wyłącznie w sytuacji pozyskania przez pracownika istotnych z punktu widzenia pracodawcy informacji (których wykorzystanie przy podejmowaniu czynności konkurencyjnych mogłoby szkodzić pracodawcy); tylko taki sposób interpretacji umowy uzasadniałby w sposób logiczny zastrzeżenie zakazu konkurencji na okres dłuższy od czasu trwania umowy; jak zostało wskazane pracownik takich informacji nie pozyskał; w tej sytuacji egzekwowanie zakazu konkurencji nie miało dla pracodawcy żadnego racjonalnego celu, a dla świadczenia pieniężnego brak jest realnego ekwiwalentu. Ponadto zdaniem apelującego, jak wynika z materiału dowodowego, powód po rozwiązaniu stosunku pracy korzystał (aż do dnia 29 marca 2017r.) z zasiłku chorobowego - w takiej sytuacji nie mógłby on prowadzić działalności konkurencyjnej wobec byłego pracodawcy.

Wniosek o zasądzenie na rzecz pozwanego od powoda zwrotu świadczenia w wysokości 2.500 zł. jest uzasadnione jego wyegzekwowaniem.

Odpowiedź na apelację złożył powód, wnosząc o

1. oddalenie apelacji pozwanego w całości
2. obciążenia pozwanego kosztami apelacji
3. powołanie biegłego grafologa w celu przeprowadzenia dowodu z pisma z akt sprawy pod numerem k54w przypadku niemożności oceny wiarygodności pisma przez Sąd
4. w przypadku możliwości popełnienia przestępstwa skierowania zawiadomienia do Prokuratury

5. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu obszernej odpowiedzi na apelację wskazał, że w zawartej między stronami umowie o pracę były zdefiniowane obowiązki zarówno pracodawcy jak i pracownika. W ocenie powoda w §5 umowy została zawarta umowa o zakazie konkurencji, która przewidywała zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej, czas trwania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, obowiązki zachowania informacji handlowych w tajemnicy oraz sankcje finansowe za naruszenie postanowień tego zakazu.

Wszystkie postanowienia tej umowy o zakazie konkurencji nakładały na powoda zobowiązania oraz przewidywały sankcje zgodnie z Art 1011. § 1 Kp. Po wygaśnięciu stosunku pracy strony nadal wiązała umowa o zakazie konkurencji. Pozwany mimo wysłanych pism przez powoda nie płacił odszkodowania.

Pozwany reprezentowany przez adwokata J. W., który potwierdził za zgodność, przedstawił jako dowód pismo z dnia 30 listopada 2016 o rzekomym zezwoleniu wydanym przez pozwanego na prowadzenie działalności konkurencyjnej przez powoda. Jako dowód załączył do pisma potwierdzenie z poczty o nadaniu listu poleconego do powoda. W rzeczywistości pod dowodem nadania z 01.12.2016 z poczty, pozwany wysłał do powoda inny dokument. Była to odpowiedź o odmowie wypłaty zasiłku chorobowego. Pismo o zwolnieniu z zakazu konkurencji w rzeczywistości pozwany przysłał do powoda 03.01.2017 przesyłką nierejestrowaną, w piśmie jest data 28 grudnia 2017r. Pozwany, na potrzeby sprawy dokonał antydatowania pisma zwalniającego powoda z zakazu konkurencji z dnia 28 grudnia 2016r na dzień 30 listopada 2016r. i posłużył się nim w Sądzie I Instancji na rozprawie 4 października 2017r. Pismo z 28 grudnia 2016 r zostało dołączone przez powoda jako dowód w sprawie w dniu 04 października 2017 r. przed Sądem I Instancji i jest w aktach sprawy pod numerem k 54. Nie było ono badane przez Sąd I Instancji, o czym Sąd napisał w uzasadnieniu, ale pozwala zorientować się w faktycznym, chronologicznym przebiegu wydarzeń i jest dowodem na możliwość popełnienia przestępstwa przez pozwanego z art 270 Kk. Pozwany nie tylko nakłonił świadka do składania fałszywych zeznań ale antydatował dokument i posługiwał się nim przed Sądem I Instancji. Pozwany na pytania Sądu I Instancji na temat 2 pism z różnymi datami i podpisami pozwanego nie potrafił nic odpowiedzieć, stwierdził tylko, że to jest również jego pismo, przez niego podpisane i opieczętowane. Pozwany również zeznał, że nie podpisywał pism in-blanco i sam wyłącznie podpisuje pisma w swojej firmie. Powód ponadto wskazał, że zwolnienie go z zakazu konkurencji z dnia 28 grudnia 2016r. nie oznacza zwolnienia pozwanego z wypłaty odszkodowania dla powoda. Innymi słowy, gdyby każde roszczenie z tytułu zakazu konkurencji można było uchylić poprzez jednostronne oświadczenie woli wysłane do pracownika przez pracodawcę, to przepisy Kodeksu pracy nie miałyby racji bytu. Byłoby to również sprzeczne z zasadami życia społecznego, każdy pracodawca mógłby uchylić się od takiego roszczenia w dowolnym okresie trwania umowy o zakazie konkurencji. To, że ustaje zakaz konkurencji, dotyczy bowiem tylko zobowiązania, które przyjął na siebie pracownik, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania. Wskazywał to wyraźnie SN w wyroku z 24 maja 2011 r. ((...) 298/10). Nie można więc przyjąć, że automatyczną konsekwencją zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji jest brak obowiązku pracodawcy wypłaty odszkodowania. Z taką oceną orzeczenia zgadza się powód i uważa, że Sąd I Instancji bardzo trafnie uargumentował to w uzasadnieniu wyroku, co jest zgodne z powszechnie przyjętą i ugruntowaną linią orzecznictwa, w tym orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Pozwany zarzucił obrazę art. 343 [1] Kc w zw. z art. 300 Kp poprzez jego niezastosowanie. Powodowi trudno się odnieść do tak sformułowanego zarzutu, bowiem nie widzi sensu logicznego przywołanego zarzutu w przedmiotowej sprawie. W art 343[1] Kodeksu cywilnego jest napisane że do ochrony władania lokalem stosuje się odpowiednio przepisy o ochronie posiadania.

Powód nie jest profesjonalnym pełnomocnikiem, ale nie widzi żadnego związku w tych przepisach z omawianą sprawą, a pozwany zarzuca obrazę tego artykułu.

W ocenie powoda, w dniu 02.06.2016 r. podpisał z pozwanym umowę o pracę, a integralną częścią tej umowy była umowa o zakazie konkurencji sformułowana w § 5. Powód nie mógł nie podpisać umowy o zakazie konkurencji, bo umowa o pracę mogłaby z nim nie być podpisana. Nie podpisałby również żadnego innego zobowiązania, które nie

byłoby związane ze stosunkiem pracy. To pozwany przygotował w ten sposób umowę i taki był jego zamiar, aby wprowadzić zakaz konkurencji. Nie ma jednolitego wzorca umowy o zakazie konkurencji, ważne jest, że umowa ta nałożyła na powoda zobowiązanie nie tylko na czas trwania stosunku pracy, ale 6 miesięcy po ustaniu tego stosunku, oraz przewidywała niezwykle dotkliwe sankcje, w razie podjęcia przez powoda działalności konkurencyjnej w wysokości 50 tys. zł. Dlatego, biorąc pod uwagę zamiar pozwanego oraz dowolność kształtowania umów o zakazie konkurencji, tak sformułowany zapis jest zakazem konkurencji w świetle Kodeksu pracy, bo podpisanie tego zakazu związane jest ze stosunkiem pracy, taki był zamiar pozwanego. Również nie można się zgodzić z argumentacją, że powód nie uzyskał ważnych informacji w trakcie trwania stosunku pracy, bowiem dla tak szerokiego zakresu obowiązków sformułowanych w umowie o pracę w §2 (umowa o pracę k 17-19), które określił sam pozwany, przygotowana została umowa o zakazie konkurencji, opisana w § 5 umowy o pracę. Powód wskazał, że 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r., (...) 402/00).

W ocenie powoda, Pozwany nie trafnie zarzucił obrazę art. 101 [2] Kodeksu pracy poprzez jego niewłaściwe zastosowanie oraz art. 89 Kodeksu pracy w zw. z art. 300 Kodeksu pracy. To pozwany skonstruował umowę i w żadnym miejscu nie zawarł możliwości skrócenia lub rozwiązania umowy o zakazie konkurencji bez możliwości wypłaty odszkodowania. Znamienne jest również, że wszelkie zmiany umowy o zakazie konkurencji, pod rygorem nieważności, powinny być dokonane pisemnie w formie aneksu z podpisami 2 stron, czego pozwany nigdy nie zrobił i nie próbował zrobić. Pozwany cały czas nie rozróżnia możliwości zwolnienia z zakazu konkurencji od możliwości zmiany lub rozwiązania umowy o zakazie konkurencji.

Powód wskazał, że nie może ustosunkować się do obrazu art. 89 Kp, ponieważ ten art został uchylony. Powód wskazał, że w jego ocenie nigdy nie czynił użytku ze swojego prawa, działania powoda są formą obrony i wyegzekwowania należnego odszkodowania pracownikowi. Pozwany w żaden sposób nie odpowiedział powodowi na wezwania do zapłaty, nie próbował negocjować, nie próbował nawet zawrzeć ugody, gdy taka propozycja padła od Sądu I Instancji przed rozprawą.

Wobec takiej postawy pozwanego, braku dobrej woli w celu rozwiązania sporu, powód skorzystał ze swoich uprawnień do wyegzekwowania należnego świadczenia za pomocą komornika sądowego, tym bardziej, że z mocy urzędu Sąd I Instancji nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2500 zł. sporu zasądzonego na rzecz powoda.

Powód podniósł, że nie można również zgodzić się z argumentami pozwanego, że okres choroby wyklucza świadczenie wypłat odszkodowania na rzecz powoda przez pozwanego. Ponadto pozwany nie zawarł żadnego warunku rozwiązującego w umowie o zakazie konkurencji. Poza tym gdyby realizacja umów ulegała rozwiązaniu pod wpływem obiektywnej przesłanki jaką jest zdrowie strony, to każdą umowę można by było wypowiedzieć lub zmienić w ten sposób. Należy przy tym pamiętać, że zapis o zakazie konkurencji dotyczy tylko powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej, a nie mówi nic o gotowości do podjęcia działalności konkurencyjnej. Powód powstrzymał się od prowadzenia działalności konkurencyjnej przez okres 6 miesięcy wypełniając tym samym warunki umowy o zakazie konkurencji.

Sąd okręgowy zważył, co następuje :

Apelacja nie jest zasadna i podlega oddaleniu.

Zaskarżony wyrok jest prawidłowy. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia. Postępowanie przed Sądem I Instancji zostało

przeprowadzone w sposób szczegółowy i wnikliwy. Sąd dokonał prawidłowej analizy treści przepisów, w oparciu o które wydał rozstrzygnięcie.

Przede wszystkim podkreślenia wymaga, że Sąd I instancji prawidłowo ocenił, że §5 umowy o pracę wprowadził do stosunku pracy jaki łączył strony klauzulę o zakazie konkurencji. Wprowadzenie tek klauzuli wynikało z inicjatywy pozwanego, który przed jej wprowadzeniem powinien realnie ocenić czy zatrudniany pracownik będzie miał dostęp do informacji uzasadniających zastosowanie powyższego uregulowania. Szczególnie rozważnie należało to uczynić w świetle sankcji jakie pracodawca chciał nałożyć na pracownika w wypadku złamania zakazu konkurencji. Powoływanie się na faktyczny brak dostępu do informacji objętych zakazem konkurencji po rozwiązaniu umowy nie ma znaczenia prawnego. Zważyć należy, że zakaz konkurencji jest ustanawiany w interesie pracodawcy. To pracodawca określa, jakie informacje uznaje za ważne dla siebie ze swojego subiektywnego punktu widzenia, jakie informacje winny być chronione z punktu widzenia jego istotnych interesów. Pracodawca nie może pozostawić pracownika w niepewności co do tego, jaki jest zakres związania go zakazem prowadzenia działalności konkurencyjnej, a zatem czy podjęcie określonej działalności będzie stanowiło naruszenie zakazu konkurencji. (vide : wyrok SA w Gdańsku w sprawie III APa 2/16 z dnia 29.09.2016 LEX nr 2202540)

Ponadto wskazać należy, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 1012 § 1 k.p.) jest umową wzajemną, której podstawową cechą jest zobowiązanie się obu stron w ten sposób, że świadczenie jednej z nich ma być odpowiednikiem świadczenia drugiej (art. 487 § 2 k.c.). Odszkodowanie należne pracownikowi jest zatem świadczeniem wzajemnym pracodawcy, spełnianym pracownikowi, który z uwagi na obowiązujący go zakaz nie może prowadzić wobec tego pracodawcy działalności konkurencyjnej.. Warunek rozwiązujący i prawo odstąpienia od umowy nie są pojęciami tożsamymi i mają różne znaczenie prawne. Istotą warunku rozwiązującego jest uzależnienie ustania skutków czynności prawnej od zdarzenia przyszłego i niepewnego (art. 89 k.c.), zaś uprawnienie do odstąpienia od umowy wzajemnej warunkowane jest zastrzeżeniem w umowie takiego prawa w terminie oznaczonym, które wykonuje się przez złożenie oświadczenia drugiej stronie (art. 395 § 1 k.c.). Pogląd taki wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 stycznia 2013 roku w sprawie o sygn. akt II PK153/12 LEX 1396408. Sąd Okręgowy w pełni podziela powyższy pogląd.

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił apelację jako bezpodstawną.