

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 27 grudnia 2018 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi po rozpoznaniu sprawy X P 219/18 Pm z powództwa (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w O. przeciwko I. K. o zapłatę kary umownej i zwrot wypłaconego odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy oddalił powództwo (pkt.1), zasądził od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w O. na rzecz I. K. kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt.2), nakazał pobrać od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w O. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 407,87 zł (czteryście siedem złotych i osiemdziesiąt siedem groszy) tytułem zwrotu kosztów sądowych (pkt.3).

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Przedmiotem przeważającej działalności (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w O. jest produkcja papieru i tektury.

Spółka zajmuje się produkcją opakowań z tektury falistej. Odbiorcami są producenci w branży mięsnej, spożywczej, sprzedawcy sprzętu RTV i AGD.

Pozwana I. K. (wcześniej K. – Zimny) ma 34 lata (urodzona 8 kwietnia 1983 roku), wykształcenie wyższe, tytuł inżyniera w specjalności logistyka i marketing w transporcie.

(...) Spółki Akcyjnej pozwana była od 22 czerwca 2015 roku. Początkowo podstawę zatrudnienia stanowiła umowa o pracę zawarta na czas określony od 22 czerwca 2015 roku do 30 czerwca 2016 roku, a od dnia 1 lipca 2016 roku umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony. W okresie zatrudnienia pozwana zajmowała stanowisko handlowca ds. klientów kluczowych działającego na terenie województwa (...) i (...).

Wynagrodzenie zasadnicze pozwanej od początku zatrudnienia wynosiło 7.500 zł, a od 1 lipca 2016 roku wzrosło do kwoty 9.000 zł.

W dniu 22 czerwca 2015 roku strony zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia.

Na podstawie umowy pozwana zobowiązała się w okresie 6 miesięcy od dnia ustania zatrudnienia w powodowej spółce powstrzymać się od prowadzenia jakiegokolwiek działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę (§ 1 ust. 1). W § 1 ust. 2 umowy zostały określone czynności uważane za działalność konkurencyjną (§ 1 ust. 2).

Pozwana zobowiązała się w okresie 6 miesięcy od dnia ustania zatrudnienia w powodowej spółce do nie świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na jakiegokolwiek innej podstawie na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy (§ 1 ust. 3).

Zgodnie z § 3 ust. 1 umowy w okresie jej obowiązywania pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości 25% zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego otrzymywanego przed rozwiązaniem umowy o pracę (wyliczonego tak jak ekwiwalent za urlop).

Zgodnie z § 3 ust. 2 „odszkodowanie pracodawca będzie wypłacał pracownikowi w równych miesięcznych ratach na rachunek bankowy wskazany przez pracownika. Warunkiem wypłaty odszkodowania miesięcznego będzie złożenie przez pracownika oświadczenia o nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej określonej w § 1 w terminie 5 dni przed upływem miesiąca kalendarzowego. Niezłożenie oświadczenia będzie traktowane jako podjęcie działalności konkurencyjnej”.

Zgodnie z § 3 ust. 3 „odszkodowanie karencyjne płatne jest w ostatnim dniu roboczym danego miesiąca kalendarzowego za miesiąc bieżący, o ile pracownik złoży oświadczenie, o którym mowa powyżej. Pierwsza rata płatna jest ostatniego dnia miesiąca, w którym zaczęła obowiązywać niniejsza umowa”.

W przypadku naruszenia zakazu konkurencji pracownik tracił prawo do odszkodowania oraz zobowiązany był do zwrotu kwoty pobranego odszkodowania od dnia naruszenia zakazu konkurencji. Odszkodowanie pobrane przez pracownika jako nienależne miało być zwrócone pracodawcy w terminie 14 dni od daty wezwania (§ 4 ust. 3).

W przypadku naruszenia umowy pracownik zobowiązany był dodatkowo do zapłaty kary umownej w wysokości 25.000 złotych w terminie 14 dni od daty wezwania przez pracodawcę (§ 4 ust. 4).

Umowa obowiązywała od dnia następnego po dniu ustaniu stosunku pracy między stronami do dnia, w którym upłynie okres 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy (§ 5 ust. 1).

Strony przewidziały dopuszczalność rozwiązania umowy przez pracodawcę za 10-dniowym wypowiedzeniem złożonym w trakcie trwania stosunku pracy oraz za zgodą obu stron w drodze dwustronnego, zawartego na piśmie porozumienia (§ 5 ust. 3 i 4).

Umowę o zakazie konkurencji pozwana podpisała jako warunek podpisania umowy o pracę.

Pozwana odpowiadała za sprzedaż wyrobów z tektury falistej i wyrobów gotowych. Jej stanowisko było samodzielne. Bezpośrednio podlegała dyrektorowi regionalnemu. Do jej obowiązków należało oferowanie i sprzedaż produktów, negocjowanie warunków umów, pozyskiwanie nowych klientów.

Pozwana miała dostęp do warunków handlowych klientów, cen, marż, produktów.

W dniu 29 sierpnia 2017 roku pozwana wypowiedziała umowę o pracę z powodową spółką z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Stosunek pracy rozwiązał się z dniem 30 września 2017 roku.

W dniu 11 września 2017 roku, w związku z wypowiedzeniem przez pozwaną umowy o pracę, regionalny dyrektor sprzedaży J. B. poinformował pozwaną, że łącząca strony umowa zakazie konkurencji zostaje podtrzymana. Przypomniano pozwanej o obowiązku comiesięcznego składania oświadczeń, odczytano zapisy umowy. Na okoliczność tej rozmowy została sporządzona notatka służbowa.

Pozwana otrzymała od pracodawcy wzór oświadczenia o nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej.

W dniu 1 października 2017 roku pozwana wraz z pismem przewodnim złożyła powodowej spółce na druku oświadczenie o nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej za miesiąc październik 2017 roku, w którym oświadczyła, iż nie prowadzi bezpośrednio lub pośrednio żadnej działalności konkurencyjnej określonej w umowie o zakazie konkurencji z dnia 22 czerwca 2015 roku. Wniosła o wypłatę odszkodowania. W przypadku jakichkolwiek niejasności poprosiła o kontakt.

Przedmiotowe oświadczenie do powódki wpłynęło w dniu 3 października 2017 roku.

W okresie wypowiedzenia począwszy od dnia 18 września 2017 roku pozwana korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Przebywała na nim do 31 października 2017 roku. Zwolnienie lekarskie miała wystawione z jednostką chorobową F43 - reakcja na ciężki stres i zaburzenia adaptacyjne.

Pozwana przebywała na zwolnieniu lekarskim stąd też liczyła się z tym, że pracy w tym okresie nie podejmie. Dlatego też oświadczenie nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej za miesiąc październik złożyła na początku miesiąca.

Pozwana nie otrzymała od byłego pracodawcy informacji, że oświadczenie, które złożyła, jest wadliwe, bądź też że powinna złożyć kolejne oświadczenie za miesiąc październik 2017 roku. Była przekonana, że oświadczenie złożyła zgodnie z umową.

W dniu 5 października 2017 roku pracownik powodowej spółki, do którego wpłynęło oświadczenie pozwanej wraz z pismem przewodnim z dnia 1 października 2017 roku, o powyższym poinformowała drogą mailową regionalnego dyrektora sprzedaży J. B. przesyłając mu w załączeniu scan przedmiotowego oświadczenia i pisma przewodniego. Kopię wskazanej wiadomości otrzymała B. K. – dyrektor ds. zarządzania personelem.

Po otrzymaniu wskazanej wiadomości, w tym samym dniu, J. B. wydał dyspozycję wypłaty odszkodowania pozwanej stwierdzając, że „pismo pozwanej jest zgodne z wytycznymi jakie otrzymała i szablonem”.

W dniu 5 października 2017 roku B. K. zaakceptowała wypłatę odszkodowania dla pozwanej.

Kiedy do końca października pozwana nie otrzymała przelewem odszkodowania na początku listopada skontaktowała się z działem księgowym powódki, jednak żadnych informacji nie uzyskała.

W piśmie z dnia 5 listopada 2017 roku skierowanym do powódki pozwana stwierdziła, iż doszło do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia na podstawie art. 101² § 2 kodeksu pracy. Pozwana podniosła, iż zakaz konkurencji przestał ją obowiązywać w związku z niewywiązaniem się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania w terminie uzgodnionym w umowie. Pozwana oświadczyła, iż zarówno na dzień 31 października 2017 roku, jak również do dnia sporządzenia pisma, tj. 5 listopada 2017 roku, nie otrzymała należnego zgodnie z umową odszkodowania. Pozwana podkreśliła, iż dopełniła warunków formalnych – oświadczenie o nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej złożyła nawet w terminie wcześniejszym niż wskazuje to umowa. Brak wpłaty pozwana uznała za podstawę do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji. W związku z rozwiązaniem umowy pozwana stwierdziła, iż nie ma obowiązku informować powódki o swoich dalszych krokach w karierze zawodowej.

Przedmiotowe pismo powódka odebrała w dniu 8 listopada 2017 roku.

Odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji w kwocie 2.277 zł wypłacono powódce przelewem na rachunek bankowy w dniu 6 listopada 2017 roku

Pismem z dnia 17 listopada 2017 roku powódka poinformowała pozwaną, iż nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji. W piśmie podniesiono, iż oświadczenie o nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej zostało przez pozwaną podpisane w dniu 1 października 2017 roku, a więc za okres jednego dnia miesiąca października. Za pozostałe dni miesiąca października pozwana takiego oświadczenia nie złożyła. W świetle powyższego odszkodowanie umowne w ogóle nie powinno być pozwanej wypłacone. Wskazano także, że pracodawca uwzględniając sytuację rodzinną pozwanej jak również względy społeczne zdecydował ostatecznie o przelaniu awansem odszkodowania za październik bez obowiązku zwrotu pod warunkiem złożenia oświadczenia za pozostałe dni miesiąca października.

Przedmiotowe pismo pozwana odebrała w dniu 23 listopada 2017 roku.

W piśmie z dnia 20 listopada 2017 roku, doręczonym powódce w dniu 23 listopada 2017 roku, pozwana ponownie oświadczyła, iż ze względu na niewywiązanie się z warunków umowy przez powodową spółkę, uznaje umowę o zakazie konkurencji za nieważną i prosi o nie przelewanie na swoje konto kolejnych miesięcznych wypłat odszkodowania.

Pismem z dnia 1 grudnia 2017 roku powódka zwróciła się do (...) spółki z o.o. o podanie informacji dotyczącej świadczenia pracy przez pozwaną po dniu 1 października 2017 roku.

W odpowiedzi w piśmie z 6 grudnia 2017 roku (...) spółka z o.o. poinformowała, że pozwana podjęła w spółce zatrudnienie od początku listopada 2017 roku.

Pismem z dnia 14 grudnia 2017 roku, doręczonym pozwanej w dniu 15 grudnia 2017 roku, powódka wezwała pozwaną do zapłaty kary umownej w wysokości 25.000 zł oraz zwrotu kwoty 2.277 zł w terminie 14 dni od daty otrzymania wezwania.

(...) spółka z o.o. z siedzibą w K. zajmuje się produkcją tektury falistej, opakowań z tektury falistej. Swoje wyroby dostarcza na teren Polski i rynki europejskie.

Na rynku opakowań z tektury falistej (...) spółka z o.o. są dla siebie konkurentami.

Pozwana podjęła decyzję o zakończeniu współpracy z powódką w czerwcu 2017 roku.

W dniu 25 lipca 2017 roku pozwana wystosowała do spółki (...) zapytanie o wolny etat, wyraziła zainteresowanie pracą w tej firmie. Pozwana nie ubiegała się o przyjęcie do innych firm.

Pozwana zdawała sobie sprawę z tego, że przedmiot działalności firmy (...) jest ten sam co powódki.

W drugiej połowie sierpnia 2017 roku pozwana odbyła dwa spotkania rekrutacyjne w siedzibie firmy (...).

Drogą mailową w dniu 24 sierpnia 2017 roku pozwana otrzymała propozycję pracy w spółce (...), przedstawiono jej warunki zatrudnienia, zgodnie z którymi miała zostać zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. kluczowych klientów za wynagrodzeniem podstawowym w wysokości 11.000 zł brutto na czas określony 6 miesięcy. Tego samego dnia pozwana zaakceptowała otrzymaną ofertę.

Podczas rozmów rekrutacyjnych pozwana nie informowała przedstawicieli spółki (...) o umowie o zakazie konkurencji łączącej ją z powódką.

W (...) spółce z o.o. pozwana podjęła zatrudnienie od 2 listopada 2017 roku na stanowisku specjalisty do spraw kluczowych klientów. Umowę o pracę podpisała w dniu 2 listopada 2017 roku w siedzibie firmy w K.. Do obowiązków pozwanej należy obsługa powierzonych klientów, także zdobywanie nowych klientów. Klientami są odbiorcy opakowań.

Pozwana nadal jest pracownikiem spółki (...).

Od 16 maja 2018 roku do 30 maja 2018 roku pozwana przebywała na zwolnieniu lekarskim i ponownie od 8 czerwca 2018 roku do daty zamknięcia rozprawy w dniu 13 grudnia 2018 roku.

Z zatrudnionych w Stora E. byłych jej pracowników, pracujących w jednym zespole z pozwaną, pięciu pracowników otrzymało wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji. W przypadku czterech osób, w tym pozwanej, umowa została utrzymana jako obowiązująca.

Decyzję o wypowiedzeniu umowy o zakazie konkurencji z pracownikiem podejmuje jego bezpośredni przełożony w porozumieniu z dyrektorem ds. zarządzania personelem. Pod uwagę brany jest staż pracy pracownika, wielkość klientów, za których odpowiadał pracownik.

Wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji otrzymywali pracownicy powódki zatrudnieni na stanowisku handlowców mający staż pracy około pół roku.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań pozwanej, zgłoszonych przez strony świadków: J. B., B. K. i M. K. (1) – pracowników powodowej spółki, A. D. i M. K. (2) – byłych pracowników powodowej spółki, H. F. – prezesa zarządu (...) spółki z o.o., R. G. i N. K. – pracowników (...) spółki z o.o., oraz na podstawie wymienionych dowodów z dokumentów.

Dowody z zeznań pozwanej i świadków Sąd I instancji w zasadzie uznał za wiarygodne, jako że są ze sobą spójne i korespondujące z treścią powołanych dokumentów. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka B. K.,

zatrudnionej u powódki na stanowisku dyrektora ds. zarządzania personelem, w takim w zakresie w jakim podała, że po tym jak wpłynęło oświadczenie pozwanej o nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej w miesiącu październiku 2017 roku zostało ono ocenione przez pracodawcę jako złożone „niezgodne z procedurą”, w „nieprawidłowym terminie” (protokół rozprawy z dnia

16 października 2018 r. 01:28:58 – 01:34:21). Zeznaniami świadka przeczy przede wszystkim zawarta w aktach osobowych pozwanej wewnętrzna korespondencja mailowa, z której wynika, że zarówno B. K., jak i J. B. (przełożony pozwanej) nie mieli w dniu 5 października 2017 roku (czyli w dacie kiedy otrzymali do wglądu treść złożonego przez pozwaną oświadczenia wraz z pismem przewodnim) wątpliwości co do prawidłowości złożonego przez pozwaną oświadczenia, w szczególności nie wyrażali żadnych wątpliwości co do terminu w jakim zostało złożone oświadczenie. Przeciwnie pismo pozwanej J. B. ocenił jako zgodne z wytycznymi jakie otrzymała, w rezultacie czego w dniu

5 października 2017 roku J. B. i B. K. zaakceptowali wypłatę odszkodowania dla pozwanej. Zeznania świadka B. K. ocenić należało także jako wewnętrznie sprzeczne i pozbawione logiki, w szczególności w części w jakiej świadek zeznała, że odszkodowanie zostało pozwanej wypłacone „ze względów społecznych”. W sytuacji bowiem jeżeli pracodawca uznał, że oświadczenie pozwanej było wadliwe i nieodpowiadające wymogom umowy o zakazie konkurencji, to powołując się na zapis w umowie, że warunkiem wypłaty odszkodowania miesięcznego jest złożenie przez pracownika oświadczenia o nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej, mógł podjąć decyzję o niewypłaceniu odszkodowania. Tymczasem pracodawca odszkodowanie pozwanej wypłacił, co jest dodatkowym argumentem przemawiającym za uznaniem, że oświadczenie jakie złożyła pozwana także w ocenie samego pracodawcy odpowiadało wymogom umowy. Pozbawiona logiki jest i ta argumentacja świadka, że o wypłacie odszkodowania zaważyła ocena, że pozwana mogła zapomnieć złożyć oświadczenie (protokół rozprawy z dnia

16 października 2018 r. 01:28:58 – 01:31:21), skoro bezsprzecznie oświadczenie za miesiąc październik 2017 roku przy wykorzystaniu wzoru dokumentu otrzymanego pracodawcy pozwana złożyła. Na marginesie tylko Sąd I instancji dodał, że nikt ze strony pracodawcy nie skontaktował się z pozwaną informując o wadliwie złożonym oświadczeniu. Stanowisko o braku oświadczenia złożonego zgodnie z wymogami łączącej strony umowy o zakazie konkurencji pracodawca po raz pierwszy wyraził w piśmie z dnia 17 listopada 2017 roku wystosowanym do pozwanej w odpowiedzi na jej pismo dostarczone pracodawcy w dniu

8 listopada 2017 roku, w którym pozwana z uwagi na brak terminowej wypłaty odszkodowania stwierdziła, iż doszło do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji.

Z powodów jakie zostały podane wyżej, w szczególności treści wskazanej wewnętrznej korespondencji mailowej z dnia 5 października 2017 roku, Sąd I instancji odmówił wiary zeznaniom świadka J. B., który twierdził, że powstała „pewna wątpliwość” co do terminu złożenia oświadczenia o nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej, która została z pozwaną wyjaśniona drogą mailową (protokół rozprawy z dnia 16 października 2018 r. 00:58:42 – 01:01:26). M. potwierdzających ten fakt strona powoda nie złożyła, nie ma ich także w aktach osobowych pozwanej, zaś sama pozwana zaprzeczyła aby po tym jak złożyła swoje oświadczenie z 1 października 2017 roku otrzymała informacje, że winna złożyć kolejne oświadczenie dotyczące miesiąca października 2017 roku.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że w rozpoznawanej sprawie powodowa spółka roszczenia o zapłatę kary umownej w wysokości 25.000 zł i zwrot wypłaconego pozwanej miesięcznego odszkodowania w wysokości 2.277 zł wywodzi z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia zawartej przez strony w dniu 22 czerwca 2015 roku, której ramy czasowe rozciągnęły się na okres 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy. Podstawę prawną dochodzenia roszczeń z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy stanowią przepisy rozdziału IIa działu czwartego Kodeksu Pracy zatytułowanego „Zakaz konkurencji”.

Sąd I instancji zaznaczył, 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). Pracodawca, który

poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym (§ 2).

Sąd Rejonowy wyjaśnił, iż 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.

Sąd I instancji powołał się w tym miejscu na orzecznictwo Sądu Najwyższego które przyjmuje, 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, ważącemu 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 naraziło 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 uchylecia 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.

Sąd Rejonowy podniósł, że w przedmiotowej sprawie, w związku zastrzeżeniami pełnomocnika pozwanej, należało na wstępie przesądzić, że zawarta przez strony umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia jest ważna i wiąże strony sporu. W szczególności nie znajduje uzasadnienia zarzut braku precyzyjnego określenia zakresu zakazu konkurencji, gdyż w § 1 umowy zostały wyszczególnione czynności uważane za działalność konkurencyjną, m.in. jest świadczenie pracy na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy. Materiał

dowodowy zebrany w sprawie, w tym zeznania samej pozwanej i przesłuchanych świadków, potwierdził, że podmiot, u którego została zatrudniona od 2 listopada 2017 roku na umowę o pracę prowadził działalność konkurencyjną wobec powódki, gdyż zakres jego działalności w zakresie produkcji i sprzedaży tektury falistej i opakowań z tektury falistej pokrywa się z zakresem działalności powódki, nadto skierowana jest do tego samego kręgu odbiorców. Postępowanie wykazało także, że informacje, do których dostęp miała pozwana, należały do informacji, o których mowa w art. 101² § 1 k.p., istotnych z punktu widzenia interesów pracodawcy, to jest warunków handlowych klientów, cen, marż, produktów.

Sąd I instancji wskazał na dwie sporne kwestie w sprawie. Pierwsza dotyczyła skuteczności złożonego przez pozwaną oświadczenia o nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej za miesiąc październik 2017 roku. Druga dotyczyła przesądzenia, czy w stanie faktycznym sprawy doszło do „niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania”, o którym mowa w art. 101² § 2 k.p., co skutkowałoby przestaniem obowiązywania zakazu konkurencji.

Odnosząc się do pierwszej ze spornych kwestii, Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na zapis § 3 ust. 2 umowy o zakazie konkurencji, zgodnie z którym „Odszkodowanie pracodawca będzie wypłacał pracownikowi w równych miesięcznych ratach na rachunek bankowy wskazany przez pracownika. Warunkiem wypłaty odszkodowania miesięcznego będzie złożenie przez pracownika oświadczenia o nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej określonej w § 1 w terminie 5 dni przed upływem miesiąca kalendarzowego. Niezłożenie oświadczenia będzie traktowane jako podjęcie działalności konkurencyjnej”.

Istotny jest także § 3 ust. 3, w którym przewidziano, że „odszkodowanie karencyjne płatne jest w ostatnim dniu roboczym danego miesiąca kalendarzowego za miesiąc bieżący, o ile pracownik złoży oświadczenie, o którym mowa powyżej. Pierwsza rata płatna jest ostatniego dnia miesiąca, w którym zaczęła obowiązywać niniejsza umowa”.

W ocenie Sądu I instancji nie można zgodzić się z opinią strony powodowej jakoby oświadczenie pozwanej o nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej datowane na

1 października 2017 roku (złożone pracodawcy w dniu 3 października 2017 roku) dotyczyło tylko pierwszego dnia miesiąca października 2017 roku. Po pierwsze, z treści przedmiotowego oświadczenia w żaden sposób nie wynika, że intencją pozwanej było złożenie takiego oświadczenia za pierwszy dzień miesiąca października 2017 roku, wręcz przeciwnie, wynika z niego, że zostało ono złożone „za miesiąc październik 2017 roku”. Po drugie, pracodawca po tym jak przedmiotowe oświadczenie zostało złożone nie miał żadnych wątpliwości co do jego skuteczności, jak również tego, że dotyczy całego miesiąca. Przeciwnie uznał je za złożone zgodnie z wytycznymi jakie pozwana otrzymała, akceptując wypłatę odszkodowania dla pozwanej. Zdaniem Sądu Rejonowego nie można także zgodzić się z zaprezentowaną przez stronę powodową interpretacją § 3 ust. 2 umowy wedle której tylko oświadczenie złożone w ostatnich pięciu dniach przed upływem miesiąca kalendarzowego stanowi o skuteczności tak złożonego oświadczenia. W ocenie Sądu I instancji użyty w tym przepisie zwrot „w terminie 5 dni przed upływem miesiąca kalendarzowego” wynika z konieczności uwzględnienia pozostałych dni w miesiącu na wykonanie przelewu odszkodowania (co zresztą zauważył pełnomocnik powódki w uzasadnieniu pozwu na jego 4 stronie – k. 7 akt sprawy), gdyż zgodnie z umową odszkodowanie płatne było przez pracodawcę w ostatnim dniu roboczym danego miesiąca kalendarzowego za miesiąc bieżący, o ile pracownik złoży oświadczenie, o którym mowa powyżej, z wyjątkiem pierwszej raty płatnej ostatniego dnia miesiąca, w którym zaczęła obowiązywać umowa. Ze zwrotu tego nie można natomiast w żaden sposób wywnioskować, że złożenie oświadczenia w dacie wcześniejszej (np. w szóstym dniu przed upływem miesiąca) stanowiło o wadliwości takiego oświadczenia. Sprzeciwia się temu chociażby zapis § 3 ust. 2 zd. 3, że „niezłożenie oświadczenia będzie traktowane jako podjęcie działalności konkurencyjnej”. W przepisie tym mowa jest o „niezłożeniu oświadczenia” jako takiego.

W rezultacie Sąd Rejonowy uznał, że oświadczenie o nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej za miesiąc październik 2017 roku pozwana złożyła w sposób skuteczny i otwierający jej drogę do wypłaty pierwszej raty odszkodowania.

Odnosząc się do drugiej ze spornych kwestii, Sąd I instancji zaznaczył, że zapłata pierwszej miesięcznej raty odszkodowania przez stronę pozwaną nastąpiła w dniu 6 listopada 2017 roku, a więc z uchybieniem terminu określonego § 3 ust. 3, który w przypadku pierwszej raty został określony na dzień 31 października 2017 roku (czyli ostatni dzień miesiąca, w którym zaczęła obowiązywać umowa).

Sąd Rejonowy wskazał na orzecznictwo sądowe różnie interpretuje fakt nieterminowej wypłaty odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

I tak w wyroku z dnia 27 maja 2009 roku sygn. II PK 300/08 (OSNP 2011 nr 1-2, poz. 9) Sąd Najwyższy miał rozstrzygnąć, czy nieterminowe wypłacenie odszkodowania przez pracodawcę (ponad siedem miesięcy po terminie) może być kwalifikowane jako niewywiązanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania - w rozumieniu art. 1012 § 2 k.p. Sąd Najwyższy wyraził stanowisko, że „niewywiązanie się z obowiązku” należy tu rozumieć w ten sposób, iż „niewywiązanie się” oznacza oprócz niewypłacenia odszkodowania także jego nieterminową wypłatę. Jednocześnie Sąd Najwyższy wyraźnie podkreślił, że problematyka i niezmiernie zróżnicowane stany faktyczne wymagają wnikliwego podejścia do tez orzeczeń Sądu Najwyższego związanych z naruszeniem i skutkami naruszenia obowiązków stron umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy przywołał pogląd wyrażony w wyroku z

10 października 2003 roku sygn. I PK 528/02, że wypłata przez pracodawcę odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po upływie uzgodnionego terminu nie musi być traktowana jako niewykonanie tego obowiązku, prowadzące do ustania zakazu konkurencji, lecz może być oceniona jako nienależyte jego wykonanie (opóźnienie lub zwłoka), powodujące sankcje przewidziane w art. 481 i art. 491 k.c. Jak jednak zaznaczył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 maja 2009 roku tezy tej nie należy oceniać w oderwaniu od stanu faktycznego rozstrzyganej sprawy. Tymczasem stan faktyczny w sprawie, w której zapadł wyrok z 10 października 2003 roku przedstawiał się w ten sposób, że pracownik będący stroną umowy o zakazie konkurencji powinien otrzymywać odszkodowanie w miesięcznych ratach w ostatnim dniu miesiąca. Pracodawca wypłacił ratę odszkodowania z opóźnieniem (10 sierpnia zamiast 31 lipca i 6 września zamiast 31 sierpnia) a pracownik podjął konkurencyjne zatrudnienie w dniu 20 sierpnia. Tak więc w dniu podejmowania konkurencyjnego zatrudnienia nie można było jeszcze stwierdzić niewywiązania się pracodawcy z obowiązku wypłacenia odszkodowania. Okoliczność ta zmienia zasadniczo możliwości oceny naruszenia obowiązku pracownika powstrzymania się od podejmowania działalności konkurencyjnej. Takie właśnie ustalenia pozwoliły na przyjęcie, że wypłata przez pracodawcę odszkodowania po upływie uzgodnionego terminu nie musi być traktowana jako niewykonanie tego obowiązku, prowadzące do ustania zakazu konkurencji, lecz może być oceniona jako nienależyte jego wykonanie (opóźnienie lub zwłoka), powodujące sankcje przewidziane w art. 481 i art. 491 KC.

Sąd Rejonowy wskazał na kolejne stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione w wyroku z dnia 27 maja 2009 roku II PK 300/08 które w pełni podzielił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 stycznia 2016 roku sygn. II PK 108/15 (opubl. OSNAPiUS 2017/8/93; Legalis Numer 1436803), dodając jednak dodatkowe zastrzeżenie. Sąd podkreślił, że naruszenie przez byłego pracownika wynikającego z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy obowiązku niepodejmowania działalności konkurencyjnej upoważnia pracodawcę - niezależnie od możliwości żądania na podstawie art. 471 KC odszkodowania za naruszenie zakazu konkurencji - do powstrzymania się od spełnienia świadczenia na zasadzie art. 488 KC i zaprzestania wypłaty dalszych rat odszkodowania. Stąd też z punktu widzenia przepisu art. 101² § 2 KP, istotne znaczenie mają nie tylko przyczyny ustania zakazu konkurencji, ale także moment, kiedy przestaje on ex lege obowiązywać. Termin ustania zakazu konkurencji nie może być określany ex post, z uwzględnieniem okoliczności, które wystąpiły później niż skutek z mocy ustawy. W praktyce oznacza to badanie przesłanek zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji w okresie od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia podjęcia przez pracownika działalności konkurencyjnej, a więc ustalenie, czy w tym czasie istniał stan niewywiązania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania, dla którego bez znaczenia pozostają okoliczności zaistniałe później.

Mając na uwadze powyższe wywody Sąd Najwyższy w sprawie II PK 108/15 stwierdził, że nie można przyjmować ustania z mocy art. 101² § 2 KP zakazu konkurencji z racji niewywiązania się pracodawcy z obowiązku wypłaty

odszkodowania, polegającego na opóźnieniu w realizacji świadczenia, jeśli - jak miało to miejsce w rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy sprawie - pracownik podjął działalność konkurencyjną bezpośrednio po rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy, przed nadejściem terminu płatności pierwszej raty odszkodowania.

Sąd I instancji w tym miejscu przywołał także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 2013 roku sygn. II PK 176/12 (opubl. Legalis Numer 722332). W jego uzasadnieniu Sąd Najwyższy stwierdził, że „zgodnie z art. 101² § 2 KP, zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestaje obowiązywać przed upływem terminu na jaki został zastrzeżony w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Z punktu widzenia tego przepisu istotne znaczenie mają nie tylko przyczyny ustania zakazu konkurencji, ale także moment, kiedy przestaje on ex lege obowiązywać. Dlatego też należy uznać, że sformułowanie „w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania” stanowi dopełnienie czasownika „przestaje obowiązywać” - z jednej strony w postaci okolicznika przyczyny, odpowiadającego na pytanie: z jakiej przyczyny?, z drugiej zaś strony, w postaci okolicznika czasu odpowiadającego na pytanie: kiedy? Odpowiedź zaś na to ostatnie pytanie musi być precyzyjna, skoro chodzi o skutek z mocy prawa. Przy czym jak podkreślił Sąd Najwyższy termin ustania zakazu konkurencji nie może być określany ex post, z uwzględnieniem okoliczności, które wystąpiły później niż skutek z mocy ustawy. W praktyce oznacza to badanie przesłanek zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji od rozwiązania stosunku pracy do dnia podjęcia przez pracownika działalności konkurencyjnej, a więc o ustalenie, czy w tym okresie istniał stan „niewywiązywania się z obowiązku wypłaty odszkodowania”, dla którego bez znaczenia pozostają okoliczności zaistniałe później.

Jak przedstawił Sąd Najwyższy w przytoczonym orzeczeniu „ustawodawca posłużył się w komentowanym przepisie terminem „niewywiązywanie się z obowiązku” i oznacza to niewykonanie obowiązku o treści wynikającej z umowy o zakazie konkurencji. Jeśli na zobowiązanie pracodawcy składają się obowiązki wypłaty poszczególnych uzgodnionych rat w określonych terminach, to niedotrzymanie choćby jednego z nich jest przyczyną ustania zakazu konkurencji. Z punktu widzenia składni języka polskiego rzeczownik odsłowny „niewywiązywanie się” utworzony jest od czasownika w aspekcie niedokonanym „nie wywiązywać się”, który między innymi wyraża czynność niezakończoną, trwającą przez pewien okres czasu, w którym każdy jej dzień jest stanem „niewywiązywania się”. Tak więc z językowego punktu widzenia pierwszy dzień niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania jest terminem ustania ex lege zakazu konkurencji. Taka wykładnia jest uzasadniona także racjonalnością pracodawcy, który jeśli przewiduje z mocy prawa skutek uzależniony od określonego zdarzenia faktycznego, to w ten sposób wskazuje na tożsamość przyczyny i skutku, a tym samym na ich jedność czasową. Z tych przyczyn Sąd Najwyższy w sprawie II PK 176/12 nie podzielił przywołanego wcześniej poglądu wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z 10 października 2003 r., I PK 528/02, że wypłata przez pracodawcę odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po upływie uzgodnionego terminu nie musi być traktowana jako niewykonanie tego obowiązku, prowadzące do ustania zakazu konkurencji, lecz może być oceniona jako nienależyte jego wykonanie (opóźnienie lub zwłoka), powodujące sankcje przewidziane w art. 481 i art. 491 KC. Skoro bowiem zakaz konkurencji przestaje automatycznie obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, w przypadkach ściśle określonych w art. 101² § 2 KP, to bez względu na zachowanie byłego pracownika, niedotrzymanie terminu, w jakim były pracodawca zobowiązany się wypłacać raty odszkodowania za powstrzymanie się od podejmowania przez byłego pracownika działalności konkurencyjnej, powoduje - z woli ustawodawcy - ustanie zakazu konkurencji. Brak jest w obowiązujących przepisach podstawy prawnej do wyprowadzenia wniosku, że jedną z okoliczności istnienia lub nieistnienia zakazu konkurencji jest zachowanie byłego pracownika, w szczególności przyjęcie przez niego wypłaconych z opóźnieniem miesięcznych rat odszkodowania.

Sąd Rejonowy wskazał, że wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 2013 roku sygn. II PK 176/12 został w pełni zaakceptowany przez Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 27 marca 2015 r. III APa 52/14 (Legalis Numer 1254535). Sąd ten przyjął, że dyspozycję normy art. 101² § 2 KP, przyjmującej, iż zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki został zastrzeżony w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania, należy tak tłumaczyć, iż jeśli na zobowiązanie pracodawcy składają się obowiązki wypłaty poszczególnych uzgodnionych rat w określonych terminach, to niedotrzymanie choćby jednego

z nich jest przyczyną ustania zakazu konkurencji. Stwierdzając to Sąd Apelacyjny miał na uwadze, że treścią umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest zobowiązanie się pracownika do niepodjęcia po rozwiązaniu stosunku pracy działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w zakresie i przez czas określony w umowie oraz zobowiązanie się pracodawcy do wypłacenia pracownikowi z tego tytułu odszkodowania w określonej wysokości. Tak więc, umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy posiada cechy umowy wzajemnej, w której świadczenie jednej ze stron jest odpowiednikiem świadczenia drugiej (art. 487 § 2 KC).

W świetle przywołanych orzeczeń Sąd Rejonowy uznał, iż kluczowe jest ustalenie, czy powodowy były pracodawca wypłacił pozwanej ratę odszkodowania w określonym w umowie terminie i z jaką datą pracownik podjął działalność konkurencyjną i czy do dnia podjęcia przez pozwaną działalności konkurencyjnej istniał stan niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania, dla którego bez znaczenia pozostają okoliczności zaistniałe później.

W sprawie Sąd I instancji ustalił, że termin wypłaty pierwszej raty odszkodowania przypadła na dzień 31 października 2017 roku. Rata odszkodowania nie została uiszczona w tym terminie, a zatem w dniu 1 listopada 2017 roku zaistniał stan niewywiązywania się strony powodowej z obowiązku wypłaty odszkodowania, co zwalniało pozwaną z zakazu konkurencji. Działalność konkurencyjną pozwana podjęła od 2 listopada 2017 roku, a zatem już po tej dacie.

Mając na uwadze przedstawione okoliczności, Sąd Rejonowy uznał, iż żądanie zapłaty kary umownej, określonej w treści § 4 ust. 3 umowy z dnia 22 czerwca 2015 roku, jest bezpodstawne.

Sąd I instancji uznał jako bezpodstawne także żądanie zwrotu odszkodowania wypłacanego pozwanej w kwocie w kwocie 2.277 zł w dniu 6 listopada 2017 roku tytułem pierwszej raty odszkodowania. W okresie bowiem, za który przysługiwało odszkodowanie – miesiąc październik 2017 roku, pozwana nie naruszyła zakazu konkurencji zdefiniowanego w § 1 umowy z dnia 22 czerwca 2015 roku. Pracodawca jednoznacznie określił w treści wskazanego przepisu, że za działalność konkurencyjną uważa świadczenie pracy lub usług, co nastąpiło z dniem 2 listopada 2017 roku. Strona powodowa nie udowodniła, że czynności na podstawie umowy o pracę z (...) spółką z o.o. pozwana podjęła w dacie wcześniejszej. Samo prowadzenie rozmów w przedmiocie nawiązania nowego stosunku pracy czy nawet uzgodnienie warunków przyszłego zatrudnienia nie jest równoznaczne ze „świadczeniem pracy”.

Sąd Rejonowy wskazał na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01 (OSNP 2002 nr 7, poz. 155) w której SN wskazał, że z dosłownego brzmienia przepisu art. 101² § 2 k.p. wynika jedynie to, że w razie ustania przyczyny uzasadniającej zakaz konkurencji albo niewywiązania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania pracownik może podjąć określoną w umowie działalność konkurencyjną. W takiej sytuacji z mocy prawa nie następuje - poza wskazanym w treści przepisu - inny skutek. Oznacza to, że w przypadku zaistnienia sytuacji opisanej hipotezą omawianej normy prawnej, mimo nieobowiązania już zakazu konkurencji sama umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy trwa nadal, a pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie.

W rezultacie powyższych rozważań powództwo podlegało oddaleniu w całości.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, zasądając obowiązek ich zwrotu od strony przegrywającej na rzecz strony wygranej. Na koszty poniesione przez wygraną pozwaną złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 2.700 zł (75% z 3.600 zł) ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 roku (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 265).

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018 roku, poz. 300, ze zm.). Na koszty te złożyły się wydatki związane z przyznaniem zwrotu poniesionych kosztów przez świadka (407,87 zł – postanowienie k. 143). Kosztami tymi wyłożonymi tymczasowo przez Skarb Państwa Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy obciążył stronę powodową jako przegraną.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódowa spółka będąca reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie radcy prawnego, zaskarżając wyrok w całości, któremu zarzuciła:

- naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, to jest art. 233 § 1 kpc przez dowolną oraz błędną tj. sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego w postaci:

- dokumentów, w tym wiadomości e-mail świadczących o zawarciu przez pozwaną umowy o pracę z Firmą (...) sp. z o.o. ,

- zeznań świadków B. K. i J. B., polegającą na przyjęciu, że zeznania świadków są niewiarygodne w części, w której świadkowie wskazali, że oświadczenie pozwananej z dnia 1 października 2017 r. po tym jak wpłynęło do powódki zostało ocenione jako złożone „niezgodnie z procedurą” w „nieprawidłowym terminie” ponieważ brak na to dowodów, a sama pozwana zaprzecza żeby powódka kontaktowała się z nią w tej sprawie , podczas gdy okoliczności powyższe same w sobie nie mogą dyskwalifikować zeznań świadków w tym zakresie, a ponadto zeznania tych świadków znajdują potwierdzenie z innymi dowodami w tym zeznaniach innych świadków oraz treścią pism skierowanych do pozwanej,

- zeznań pozwanej, polegającą na pominięciu przez Sąd przyznania przez pozwaną, że wiedziała, że narusza zakaz konkurencji i z tym faktem się godziła licząc, że zapłaci karę umowną, jednakże jej nie zapłaciła z uwagi na brak środków finansowych, co potwierdza, że pozwana uważała, że umowa o zakazie konkurencji cały czas obowiązuje i nie podlega rozwiązaniu na skutek niezapłacenia przez powódkę odszkodowania w dniu 31 października 2017 r., co w konsekwencji doprowadziło Sąd do błędnego ustalenia, że oświadczenie z dnia

1 października 2017 r. było złożone skutecznie, a umowa o zakazie konkurencji przestała obowiązywać z powodu niewywiązywania się przez powódkę z obowiązku wypłaty odszkodowania, podczas gdy prawidłowa ocena materiału dowodowego powinna skutkować ustaleniem, że oświadczenie z dnia

1 października 2017 r. jako oświadczenie wiedzy nie mogło dotyczyć całego miesiąca, a tylko jednego dnia oraz, że nie doszło do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji ponieważ powódka nie uchybiła terminowi wypłaty odszkodowania;

- naruszenie prawa materialnego, tj. art. 65 § 1 i 2 kc przez dokonanie błędnej wykładni oświadczeń woli stron złożonych w umowie o zakazie konkurencji z dnia 22 czerwca 2015 r. polegającym na oparciu się na dosłownym brzmieniu zapisów umowy z pominięciem zamiaru stron oraz celu umowy o zakazie konkurencji i przyjęciu, że oświadczenie o nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej obejmujące cały miesiąc może być złożone już na początku miesiąca, podczas, gdy z okoliczności, a w szczególności z charakteru zawartej umowy między stronami umowy wynikało, że zgodnym zamiarem stron było ustalenie, że oświadczenia mają być składane w terminie 5 dni przed upływem miesiąca kalendarzowego jako oświadczenia wiedzy, że pracownik nie podjął działalności konkurencyjnej w tym okresie, a nie oświadczenie intencji tj. że pracownik nie zamierza podjąć działalności konkurencyjnej,
- naruszenie prawa materialnego tj. art. 29 kp przez przyjęcie, że pomiędzy pozwaną za spółką (...) sp. z o.o. była prowadzona jedynie rozmowa dotycząca nawiązania nowego stosunku pracy, w sytuacji gdy faktycznie już w dniu 24 sierpnia 2017 r. doszło do zawarcia między nimi umowy o pracę na skutek złożenia zgodnych oświadczeń woli z datą rozpoczęcia pracy od dnia 2 listopada 2017 r. ,
- naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 101² § 2 kp przez jego błędne zastosowanie w stanie faktycznym sprawy, w sytuacji gdy przepis ten nie powinien mieć zastosowania, ponieważ prawidłowa ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego winna prowadzić do stwierdzenia, że pracodawca nie uchybił swoim obowiązkom, które mogłyby skutkować rozwiązaniem umowy w oparciu o ten przepis.

W konsekwencji tak sformułowanych zarzutów, apelująca spółka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów

zastępstwa prawnego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu z pozostawieniem temuż Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja podlega oddaleniu.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd I instancji w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady swobodnej ich oceny i w oparciu o przyjęty stan faktyczny sprawy zastosował konkretne przepisy prawa materialnego.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również dokonaną zgodnie z dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c. ocenę dowodów oraz wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Odnosząc się szerzej do podnoszonych w apelacji zarzutów naruszenie przez Sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów, wskazać należy, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. 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 (por. orzeczenia Sądu Najwyższego w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, opubl. LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego rozumowania oraz poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. orzeczenie 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, że 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 i kompletna. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji oraz interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego wskazując na fakty, które w jego ocenie miały dla rozstrzygnięcia istotne znaczenie. Jednocześnie nie wykazał jednak, że materiał dowodowy w sprawie był oceniony nieprawidłowo,

a ostatecznie wywiezione przez Sąd wnioski nielogiczne, wewnętrznie sprzeczne bądź przyjęte wbrew zasadom doświadczenia życiowego.

Nie można zgodzić się z argumentacją zawartą w apelacji, jakoby Sąd Rejonowy niesłusznie nie dał wiary zeznaniom świadków B. K. i J. B.. Zeznania świadków, jak zasadnie wskazał Sąd I instancji są wewnętrznie niespójne, nie znajdują też potwierdzenia w materiale dowodowym, wręcz przeciwnie pozostają z nimi w opozycji. Z materiału dowodowego jasno wynika, że oświadczenie pozwanej zostało przez osoby zarządzające spółką zaakceptowane, jako złożone zgodnie z procedurą i obowiązującym ją szablonem, o czym świadczy przede wszystkim wydana dyspozycja dokonania przelewu odszkodowania na konto pozwanej oraz wymieniana pomiędzy nimi korespondencja e-mailowa. Powodowa spółka pierwsze informacje o tym, iż jej zdaniem oświadczenie pozwanej zostało złożone niezgodnie z wymogami wystosowała już po zawiadomieniu przez pozwaną, iż wskutek niewypłacenia odszkodowania zakaz konkurencji przestaje ją obowiązywać. W świetle tych okoliczności zarzut powodowej spółki należy uznać jedynie za polemikę ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i jako taki nie może się ostać.

Nie sposób również zgodzić się z zarzutem, iż wskutek pominięcia zeznań pozwanej Sąd Rejonowy dokonał błędnej oceny materiału dowodowego skutkującej uznaniem oświadczenia pozwanej za złożone zgodnie z wymogami, co w konsekwencji skutkowało uznaniem, iż zakaz konkurencji przestaje obowiązywać. Z rozważań Sądu Rejonowego, które Sąd Okręgowy w całości podziela wynika, że Sąd I instancji uznał, że oświadczenie złożone z początkiem miesiąca dotyczyło w tym konkretnym przypadku całego miesiąca, a nie tylko dni poprzedzających jego złożenie, co podnosi strona apelująca. Taki pogląd prowadziłby zresztą do absurdalnej sytuacji, która dodatkowo nie korespondowałaby z ustaleniami dokonanymi przez strony w umowie. Strony zawierając umowę określiły, że oświadczenie o nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej składane będzie za miesiąc kalendarzowy w terminie 5 dni przed upływem danego miesiąca. Jeżeli zatem zgodzić się z rozumowaniem przedstawionym przez stronę apelującą to należałoby uznać, że złożone oświadczenie w terminie 5 dni przed upływem miesiąca dotyczy tylko dni poprzedzających, a nie całego miesiąca. W ocenie Sądu Okręgowego tak zastrzeżony termin oznacza jedynie, że oświadczenie nie może być złożone później niż 5 dni przed upływem danego miesiąca, natomiast nie ma żadnych przeszkód, żeby zostało złożone wcześniej, skoro pracownik wie, że w danym miesiącu nie będzie prowadzić działalności konkurencyjnej.

Słusznie zatem Sąd Rejonowy wskazał, że złożone przez pozwaną oświadczenie w dniu 1 października 2017 r. dotyczyło całego miesiąca, co w konsekwencji prowadziło do powstania obowiązku wypłaty odszkodowania po stronie byłego pracodawcy.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 65 § 1 i 2 kc należy w pierwszej kolejności wskazać, że przepis ten wyznacza reguły wykładni (interpretacji, tłumaczenia) oświadczeń woli. Został oparty na koncepcjach obiektywizujących. W § 1 ustalono ogólne kryteria wykładni oświadczeń woli wszystkich czynności prawnych, natomiast § 2 poświęcono umowom. Przepis chroni zasadę pewności obrotu oraz zasadę autonomii woli. Ogólne dyrektywy wykładni zawarte w komentowanym przepisie uzupełniają reguły interpretacyjne przewidziane w przepisach szczególnych (regułach interpretacyjnych). Nieprawidłowa wykładnia oświadczenia woli uzasadnić może zarzut naruszenia prawa.

Zgodnie z § 1 oświadczenia woli należy tłumaczyć stosownie do okoliczności, w których zostały złożone. Uwzględnić należy zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, pozostające w związku z towarzyszącymi okolicznościami (kontekstem), w jakich dochodzi do złożenia oświadczenia woli. Oceny należy dokonywać przy uwzględnieniu zwyczajów istniejących w momencie dokonywania czynności prawnej. Osoba składająca oświadczenie woli powinna zadbać o poprawność jego sformułowania i odpowiada (w znaczeniu ponoszenia prawnych konsekwencji) za niestaranne, a w konsekwencji nieprecyzyjne jego ukształtowanie (P. Machnikowski, w: E. Gniewek, P. Machnikowski, Komentarz KC, 2017, s. 139). Do oceny prawidłowości interpretacji dokonanej przez odbiorcę oświadczenia należy stosować w drodze analogii art. 355 kc i ustaloną w nim miarę należytej staranności (zob. wyr. SN z 20.2.2003 r., I CKN 7/01, L.). Z uchw. SN(7) z 29.6.1995 r. (III CZP 66/95, OSNC 1995, Nr 12, poz. 168) wynika tzw. kombinowana metoda wykładni oświadczeń woli, prowadząca do uwzględnienia w odpowiednim zakresie zarówno rzeczywistej woli podmiotu składającego oświadczenie woli, jak i wzbudzonego przez to oświadczenie zaufania innych

osób (zob. też wyr. SN z 29.1.2002 r., V CKN 679/00, L.). Gdy oświadczenie jest kierowane do nieograniczonego kręgu adresatów, interpretacja oświadczenia woli polega wyłącznie na ustaleniu jego powszechnie przyjętego znaczenia (wykładni obiektywnej) – wyr. SN z 21.3.2013 r. (II CSK 458/12, OSNC-ZD 2014, Nr 1, poz. 10) oraz wyr. SN z 15.4.2015 r. (IV CSK 452/14, L.). Podobnie jest w przypadku, gdy nieokreślony z góry krąg osób może w przyszłości powoływać się na jego treść (np. pełnomocnictwa, wzorce umowne).

W myśl § 2 w/w przepisu przy dokonywaniu wykładni umowy znaczenie mają dwa dodatkowe elementy oceny, którymi są **cel umowy** oraz **zgodny zamiar stron**. M. one pierwszeństwo przed innymi dyrektywami wykładni. Wykładnia umowy nie może jednak prowadzić do stwierdzeń w sposób oczywisty sprzecznych z jej treścią (zob. wyr. SN z 19.7.2000 r., II CKN 313/00, niepubl., oraz z 17.12.2008 r., I CSK 250/08, L.). Cel umowy to cel zindywidualizowany, dotyczący konkretnej umowy uwarunkowanej określonymi interesami stron. Wyznaczany jest przez funkcję, jaką strony wyznaczają danej czynności w ramach łączących je stosunków prawnych (zob. uchw. SN z 24.6.1992 r., III CZP 78/92, OSNCP 1992, Nr 12, poz. 228). Zgodny zamiar stron opiera się na rzeczywistych, uzgodnionych intencjach stron co do skutków prawnych, które mają nastąpić w związku z zawarciem umowy. Tekst umowy interpretowany według reguł językowych stanowi podstawę do przypisania mu takiego sensu, jaki ma na gruncie danego języka. Strona umowy powinna go rozumieć zgodnie z zasadami składniowymi i znaczeniowymi języka, w którym ten dokument został sporządzony. Jest to tylko jednak domniemanie, które nie wiąże bezwzględnie. Należy brać pod uwagę nie tylko kontrowersyjny fragment tekstu, ale jednocześnie uwzględnić inne związane z nim postanowienia umowy, czyli tzw. kontekst językowy (zob. wyr. SN z 22.3.2006 r., III CSK 30/06, L.). Wskazane jest przyjmowanie logicznego pojmowania całości tekstu, uwzględnianie kontekstu sytuacyjnego (dotychczas składane przez strony oświadczenia), statusu stron (profesjonalna działalność gospodarcza), celu umowy (obu stron lub zamierzenia jednej, znane drugiej). Wyróżniane są również, jako mające istotne znaczenie, okoliczności, w których oświadczenie zostało złożone, jak też przypisanie mu prawnie wiążącego sensu, nawet odbiegającego od znaczenia wynikającego z reguł językowych (zob. wyr. SN z 3.2.2011 r., I CSK 348/10, L.).

W świetle powyższego należy uznać, że Sąd I instancji nie naruszył reguł zawartych w przepisie art. 65 kc. Sąd prawidłowo dokonał interpretacji umowy zawartej między stronami opierając się nie tylko na jej dosłownym brzmieniu, ale również na zgodnym zamiarze stron i celu umowy. Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, iż termin złożenia oświadczenia wynikał właśnie z woli stron umowy. Podkreślił, że tak ukształtowany termin na złożenie oświadczenia podyktowany był względami praktycznymi i technicznymi, tj. aby spółka miała odpowiedni czas na wydanie dyspozycji przelewu odszkodowania, które zgodnie z postanowieniami umowy winno zostać wypłacone za miesiąc bieżący do ostatniego dnia miesiąca. Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw, aby uznać, że takie oświadczenie nie może być złożone z terminem wcześniejszym np. na początku miesiąca jak miało to miejsce w przypadku pozwanej. Absolutnie – tak jak to zostało już wyżej podniesione – takie stanowisko nie wynika z treści zwartej przez strony umowy o zakazie konkurencji.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie zasługuje także na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 29 kp. Sąd Rejonowy dokonując analizy wiadomości e-mail, wymienianych między pozwaną a spółką (...), słusznie doszedł do wniosku, iż mają one jedynie charakter ustaleń dotyczących przyszłych warunków pracy i do zawarcia umowy o pracę w dniu 24 sierpnia 2017 r. w rzeczywistości nie doszło.

Stosownie do treści art. 29 kp umowa o pracę powinna obligatoryjnie zawierać rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy. Dodatkowo do zawarcia umowy o pracę potrzebne jest zgodne oświadczenie stron.

W przedmiotowej sprawie do zawarcia umowy w dniu 24 sierpnia 2017 r. niewątpliwie nie doszło, strony wyraziły jedynie chęć jej zawarcia, a z przedstawionej korespondencji wyraźnie wynika, że została przedstawiona jedynie oferta współpracy od dnia 2 listopada 2017 roku. Do tego dnia spółkę (...) i pozwaną nie wiązała żadna umowa i w rzeczywistości w ogóle mogło nie dojść do zawarcia umowy o pracę - bez żadnych konsekwencji dla w/w podmiotów.

W tym miejscu wyjaśnić należy, że w praktyce zdarza się, że strony podczas postępowania rekrutacyjnego wyrażają chęć zawarcia stosunku pracy, jednak podpisanie definitywnej umowy o pracę jest w danej chwili niemożliwe, najczęściej z powodu pozostawiania przez kandydata na pracownika w stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą. Następnie w wyniku zmiany sytuacji, czy to po stronie potencjalnego pracownika, czy pracodawcy – do zatrudnienia nie dochodzi. Sytuacja (najczęściej) pracodawcy, będzie zależała od tego czy doszło do zawarcia przedwstępnej umowy o pracę. Stosowanie umowy przedwstępnej na gruncie prawa pracy dopuszcza art. 389 k.c. w związku z art. 300 k.p. Na podstawie umowy przedwstępnej strony zobowiązują się do zawarcia w przyszłości ostatecznej umowy o pracę. Należy podkreślić, że zawarcie umowy wymaga złożenia przez strony zgodnych oświadczeń woli. Jednak dyrektywy wykładni zawarte w art. 65 k.c., a w szczególności zasada, że przy wykładni oświadczenia woli należy się opierać nie tylko na jego dosłownym brzmieniu, ale również uwzględniać zamiar stron oraz cel czynności prawnej, pozwala na przyjęcie, iż doszło do zawarcia przedwstępnej umowy o pracę, nawet jeśli strony wprost nie posłużyły się takim sformułowaniem. Tak, więc przy ocenie czy doszło do zawarcia takiej umowy należy badać nie tylko oświadczenia stron, ale także zachowanie pracodawcy. Tytułem przykładu o tym, że strony zawarły przedwstępną umowę o pracę może świadczyć wysłanie kandydata na badania lekarskie przez przyszłego pracodawcę.

Jeżeli zatem na etapie procesu rekrutacyjnego strony w myśl art. 389 k.c. uzgodniły istotne postanowienia ostatecznej umowy o pracę takie jak: strony umowy, rodzaju umowy o pracę, datę jej zawarcia, warunki pracy i płacy, a w szczególności rodzaju pracy, miejsca wykonywania pracy, wynagrodzenia za pracę, wymiaru czasu pracy, wynagrodzenia a także termin rozpoczęcia pracy można uznać, że doszło do zawarcia przedwstępnej umowy o pracę. Przedwstępna umowa o pracę zawarta w innej formie niż pisemna nie jest nieważna i pozostaje prawnie skuteczna. Do ważności umowy przedwstępnej nie jest konieczne zawarcie jej w formie pisemnej, kluczowe jest natomiast to czy strony ustaliły istotne postanowienia (essentialia negotii) ostatecznej umowy o pracę. Konsekwencją uznania, że strony zawarły przedwstępną umowę o pracę będzie możliwość dochodzenia przez kandydata od pracodawcy odszkodowania stosownie do art. 390 § 1 k.c. zw. z art. 300 k.p. albo zawarcia umowy o pracę, na podstawie art. 390 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

P., ponownie podkreślić należy, iż bez określenia przez pracodawcę i pracownika istotnych warunków umowy przyrzeczonej, nie dojdzie do zawarcia umowy przedwstępnej.

Z przedstawionej w niniejszej sprawie korespondencji mailowej nie wynika, aby zostały ustalone wszystkie niezbędne warunki do zawarcia umowy o pracę (nie określono w szczególności wymiaru czasu pracy, miejsca jej wykonywania). Powódka podpisała umowę o pracę w dniu 2 listopada 2017 r. i dopiero od tego dnia zaczęła świadczyć pracę. Wcześniej spółka (...) i pozwana nie były związane przedwstępną umową o pracę.

Całkowicie bezzasadny jest także zarzut apelującego naruszenia przez Sąd I instancji art. 101² § 2 kp. Zgodnie z tym przepisem 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.

Sąd Okręgowy w pełni podziela argumentację przedstawioną przez Sąd Rejonowy odnośnie interpretacji zapisów powołanego artykułu, popartą argumentacją zaprezentowaną w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

W tym kontekście trzeba powtórzyć za Sądem Najwyższym, iż dyspozycję normy art. 101² § 2 kp, przyjmującej, iż zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki został zastrzeżony w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania, należy tak tłumaczyć, iż jeśli na zobowiązanie pracodawcy składają się obowiązki wypłaty poszczególnych uzgodnionych rat w określonych terminach, to niedotrzymanie choćby jednego z nich jest przyczyną ustania zakazu konkurencji (tak m.in. SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 27 lutego 2013 r., sygn. akt II PK 176/12).

Tak więc, w realiach niniejszego sporu ocenić należało, czy powodowy były pracodawca wypłacił pozwanej byłemu pracownikowi ratę odszkodowania w określonym w umowie terminie.

Aby to uczynić, należało dokonać wykładni zapisów umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 30 września 2017 r.

Wykładnia oświadczeń woli polega zaś na ustalaniu ich znaczenia, czyli sensu. Ma ona na celu ustalenie właściwej treści regulacji zawartej w oświadczeniu woli. Ogólne reguły interpretacyjne, prowadzące do osiągnięcia tego celu, określone zostały w art. 65 kc. Jeżeli natomiast chodzi o oświadczenia woli ujęte w formie pisemnej, czyli wyrażone w dokumencie, to sens tych oświadczeń ustala się przyjmując za podstawę wykładni przede wszystkim tekst dokumentu. W procesie jego interpretacji podstawowa rola przypada językowym regułom znaczeniowym. Wykładni poszczególnych wyrażen dokonuje się z uwzględnieniem kontekstu, w tym także związków treściowych występujących między zawartymi w tekście postanowieniami. Uwzględnieniu podlegają również okoliczności, w jakich oświadczenie woli zostało złożone, jeżeli dokument obejmuje takie informacje, a także cel oświadczenia woli wskazany w tekście lub zrekonstruowany na podstawie zawartych w nim postanowień.

Odnosząc powyższe założenia do treści badanej umowy z dnia 22 czerwca 2015 roku, należy wskazać, że strony przyjęły, że umowa zostaje zawarta na okres 6 miesięcy i zaczyna obowiązywać w dniu ustania stosunku pracy. Natomiast obowiązek wypłaty odszkodowania określony został przez strony ratałnie, raty miały być płatne w ostatnim dniu roboczym danego miesiąca kalendarzowego, za miesiąc bieżący, o ile pracownik złożył oświadczenie o nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej, przy czym ustalono, że pierwsza rata jest płatna ostatniego dnia miesiąca, w którym zaczęła obowiązywać niniejsza umowa, czyli w niniejszej sprawie – w dniu 31 października 2017 roku. Oczywistym jest zatem, że przedmiotowa umowa zawarta została na miesięczne okresy, które winny być określone przy wykorzystaniu normy art. 112 kc.

Powtórzyć należy za Sąd I instancji, że ustawodawca posłużył się w komentowanym przepisie terminem "niewywiązywanie się z obowiązku" i oznacza to niewykonanie obowiązku o treści wynikającej z umowy o zakazie konkurencji. Jeśli na zobowiązanie pracodawcy składają się obowiązki wypłaty poszczególnych uzgodnionych rat w określonych terminach, to niedotrzymanie choćby jednego z nich jest przyczyną ustania zakazu konkurencji. Z językowego punktu widzenia pierwszy dzień niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania jest terminem ustania ex lege zakazu konkurencji. Taka wykładnia jest uzasadniona także racjonalnością pracodawcy, który jeśli przewiduje z mocy prawa skutek uzależniony od określonego zdarzenia faktycznego, to w ten sposób wskazuje na tożsamość przyczyny i skutku, a tym samym na ich jedność czasową.

Wobec powyższego, skoro pierwszą ratę odszkodowania przelano pozwanej na rachunek bankowy w dniu 6 listopada 2017 roku, to nastąpiło to już po ustaniu zakazu konkurencji. W dniu 1 listopada 2017 roku (termin wypłaty pierwszej raty odszkodowania minął 31 października 2017 r.) zaistniał stan niewywiązywania się strony powodowej z obowiązku wypłaty odszkodowania, co zwalniało pozwaną z zakazu konkurencji.

Jednocześnie wypada zauważyć, iż jeżeli w niniejszej sprawie odszkodowanie wypłacane w ratach miało stanowić ekwiwalent sukcesywnego powstrzymywania się od zakazu konkurencji, to winno ono odwzajemniać powstrzymywanie się przez pozwaną od działalności konkurencyjnej w okresie od 1 do 31 października 2017 roku, co też miało miejsce, gdyż pozwana w tym okresie nie wykonywała żadnej działalności konkurencyjnej (przebywała na zwolnieniu lekarskim).

Dlatego też zastosowanie art. 101² § 2 kp było prawidłowe, a zarzut jego naruszenia bezzasadny.

Mając na uwadze wszystkie powyższe okoliczności, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję Sąd Okręgowy orzekł na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265). .

Przewodniczący: Sędziowie: