

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 20 stycznia 2022 Sąd Rejonowy dla Łodzi – Ś. w Ł., Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt X P 864/21 z powództwa P. S. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. o odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji:

1. oddalił powództwo,

2. zasądził od P. S. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. kwotę 2700 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powód został zatrudniony w (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 października 2007 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty-koordynatora w Wydziale (...) z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 6.250,00 zł.

Wskutek połączenia się (...) Spółki Akcyjnej z (...) Spółką Akcyjną w dniu 1 stycznia 2011 roku pracodawcą powoda stała się pozwana (...) Spółka Akcyjna, a powód zatrudniony został w Departamencie (...) na stanowisku E..

W dniu 16 grudnia 2019 roku strony zawarły umowę o zakazie konkurencji na mocy której w okresie podstawowego zakazu konkurencji oraz rozszerzonego zakazu konkurencji powód zobowiązał się nie angażować bezpośrednio lub pośrednio w działalność konkurencyjną. Zgodnie z § 1 ust 1 pkt g „podstawowy zakaz konkurencji” oznaczał okres trwający 1 miesiąc po ustaniu stosunku pracy przez pracownika. Natomiast § 1 ust 1 pkt h „rozszerzony zakaz konkurencji” – oznaczał trwający 2 miesiące po ustaniu podstawowego zakazu konkurencji pod warunkiem łącznego spełnienia następujących przesłanek:

(i) pracownik zajmował stanowisko Ekspert przez okres co najmniej pełnych sześciu miesięcy;

(ii) pracownik w okresie ostatnich sześciu miesięcy przed ustaniem stosunku pracy świadczył pracę przez okres co najmniej pięć miesięcy;

( (...)) umowa o Pracę nie została rozwiązana w trybie 52 kodeksu pracy.

Zgodnie z § 3 ust. 1 umowy w okresie zakazu konkurencji pracownikowi przysługiwało odszkodowanie płatne w ratach miesięcznych, każda rata w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego (bez nagród, dodatków funkcyjnych, premii okresowych i innych składników oraz dodatków) wynikającego z umowy o pracę, ustalonego według stanu na ostatni dzień trwania stosunku pracy. W ust. 3 wskazano, że odszkodowanie będzie płatne z dołu równych miesięcznych ratach, każda z rat płatna ostatniego dnia roboczego danego miesiąca kalendarzowego, począwszy od miesiąca następującego po ustaniu stosunku pracy. W przypadku podstawowego zakazu konkurencji przewidziano jedną ratę, w przypadku rozszerzonego zakazu konkurencji – 2 raty.

Pismem z dnia 19 listopada 2020 roku doręczonym powodowi w dniu 27 listopada 2020 roku pozwana (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników rozwiązała łączącą strony umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 28 lutego 2021 roku.

W okresie od 1 grudnia 2020 roku do 21 grudnia 2020 roku P. S. przebywał na urlopie wypoczynkowym. Następnie od 22 grudnia 2020 roku do 31 grudnia 2020 roku oraz w dniu 3 stycznia 2021 roku powód był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. W okresie od 4 stycznia 2021 roku do 11 stycznia 2021 roku powód przebywał na urlopie

wypoczynkowym. Od 12 stycznia 2021 roku do 27 lutego 2021 roku powód był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Od 28 lutego do 21 marca 2021 roku powód przebywał na zwolnieniu chorobowym.

Pismem z dnia 13 marca 2021 roku powód oświadczył, iż nie prowadzi (...) Konkurencyjnej wobec pozwanej ani wobec którejkolwiek ze spółek (...).

W dniu 31 marca 2021 roku pozwana uściła na rzecz powoda kwotę 7.015 złotych tytułem odszkodowania za zakaz konkurencji.

Pismem z dnia 11 października 2021 roku powód wezwał pozwaną do zapłaty odszkodowania w wysokości dwukrotnego wynagrodzenia tj. łącznie kwoty 20.632 złotych z tytułu „umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy” wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi odpowiednio: od 30 kwietnia dla kwoty 10.316 złotych, od 31 maja dla kwoty 10.316 złotych.

W odpowiedzi na wezwanie do zapłaty zawartej w piśmie z dnia 28 października 2021 roku pozwana wskazała, że odszkodowanie za okres „rozszerzonego zakazu konkurencji” nie zostało wypłacone z uwagi na nie spełnienie łącznie wszystkich przesłanek przez pracownika, stanowiących warunek do jego wypłacenia.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 101<sup>1</sup> § 1 KP w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). Stosownie do art. 101<sup>2</sup> § 1 KP przepis art. 101<sup>1</sup> § 1 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.

Stosownie do art. 101<sup>2</sup> § 2 i 3 KP w umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3. Zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

W rozpoznawanej sprawie w dniu 16 grudnia 2019 roku pozwana (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. zawarła z P. S. umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zgodnie z którą pozwany zobowiązany był nie angażować się bezpośrednio lub pośrednio w działalność konkurencyjną przez okres podstawowego zakazu konkurencji oraz rozszerzonego zakazu konkurencji. Zgodnie z treścią umowy podstawowy zakaz konkurencji oznaczał okres trwający jeden miesiąc po ustaniu stosunku pracy przez pracownika. Powód spełnił warunki do objęcia go tym świadczeniem, a pozwany wypłacił mu należne odszkodowanie. Odszkodowanie z tytułu podstawowego zakazu konkurencji nie stanowiło przedmiotu sporu w niniejszej sprawie.

Jak podkreślił Sąd I instancji, rozszerzony zakaz konkurencji obejmował natomiast dwa miesiące po ustaniu podstawowego zakazu konkurencji, pod warunkiem łącznego spełnienia przesłanek: pracownik miał zajmować stanowisko Ekspert przez okres co najmniej pełnych sześciu miesięcy, umowa o pracę nie została rozwiązana w trybie 52 kodeksu pracy a pracownik w okresie ostatnich sześciu miesięcy przed ustaniem stosunku pracy świadczył pracę przez okres co najmniej 5 miesięcy. Spełnienie przez powoda dwóch pierwszych przesłanek było w niniejszej sprawie bezsporne – P. S. zajmował stanowisko Eksperta od 1 stycznia 2011 roku, a umowa o pracę została rozwiązana z powodów na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 KP. w zw. z art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd Rejonowy wskazał, że wymieniona wyżej przesłanka świadczenia pracy obejmuje tylko faktyczne wykonywanie obowiązków. Wynika to z literalnego brzmienia par. 1 ust. 1 h umowy o zakazie konkurencji, który różnicuje zajmowanie stanowiska oraz świadczenie pracy. Sąd dodał, że umowa o zakazie konkurencji jest zawierana zawsze z inicjatywy pracodawcy i ma za zadanie ochronę jego dorobku ekonomiczno – gospodarczego, a nie przysporzenie pracownikowi dodatkowych świadczeń związanych z długością zatrudnienia. Stąd też nieprzydatna dla rozpoznania tej sprawy jest przywoływana przez powoda argumentacja dotycząca zaliczenia do stażu pracy okresu zwolnienia pracownika ze świadczenia pracy w oparciu o przepis art. 36 (2) KP. To pracodawca decyduje w jakim zakresie i przez jaki okres czasu obawia się działalności konkurencyjnej swojego pracownika. Pracownik nie świadczący faktycznie pracy w myśl spornej umowy nie jest pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji, mogących narazić pracodawcę na szkodę, a zatem jest zwolniony z rozszerzonego zakazu konkurencji.

Jak podkreślił Sąd I instancji, z dokonanych ustaleń faktycznych wynika, że powód o okresie 6 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy świadczył faktycznie pracę jedynie przez 4 miesiące. W okresie od grudnia 2020 roku do końca okresu wypowiedzenia nie wykonywał obowiązków pracowniczych przebywając na urlopie, korzystając ze zwolnienia lekarskiego oraz będąc zwolnionym z obowiązku świadczenia pracy. W okresie niniejszych nieobecności powód nie miał dostępu do informacji objętych zakazem konkurencji. P. S., więc nie spełnił łącznie wymaganych przez umowę przesłanek, co za tym idzie nie był on objęty rozszerzonym zakazem konkurencji.

Biorąc pod uwagę wskazane okoliczności sprawy oraz rozważania prawne, Sąd Rejonowy oddalił powództwo, jako bezzasadne.

Odnosząc się do argumentów powoda, że poniósł szkodę w związku z zastosowaniem się do rozszerzonego zakazu konkurencji Sąd podniósł, że powód dopiero w dniu 11 października 2021 r. wystąpił do pracodawcy z wezwaniem do zapłaty spornego świadczenia i nie czekając na odpowiedź, złożył pozew do Sądu. Powód nie wykazał, że w odpowiednim czasie, tj. jeszcze w okresie wypowiedzenia podjął działania, aby upewnić się co do obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od powoda, jako strony przegrywającej na rzecz pozwanej. Na koszty poniesione przez pozwaną złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 2700,00 złotych - § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł P. S. domagając się:

1. zmiany wyroku i zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kwoty 27.264,42 zł tytułem odszkodowania wynikającego z „Umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy” z 16.12.2019r wraz z odsetkami liczonymi:

- dla kwoty 13 632,21 zł od 30 kwietnia 2021r

- dla kwoty 13 632,21 zł od 31 maja 2021r

2. zmiany wyroku i zwolnienia powoda z pokrywania kosztów reprezentacji pozwanej w I instancji

3. zasądzenia na rzecz powoda kosztów procesu oraz ew. kosztów zastępstwa procesowego

ewentualnie

- uchylecia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpatrzenia do Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi

Apelujący zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów prawa procesowego, prawa materialnego, przekroczenie granic swobodnej oceny materiału dowodowego, co miało wpływ na treść rozstrzygnięcia Sądu, jak również na błędne ustalenie stanu faktycznego tj.:

- 1) błędne przyjęcie przez Sąd I instancji, że powód w okresie 6 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy świadczył faktycznie pracę jedynie przez 4 miesiące, gdy w rzeczywistości świadczył pracę ponad 4 miesiące (co wynika bezpośrednio z załącznika 7 odpowiedzi na pozew)
- 2) błędne przyjęcie przez Sąd I instancji, że okres urlopowy oraz soboty i niedziele to „nie wykonywanie obowiązków pracowniczych” (co Sąd zrównuje z „nieświadczeniem pracy”).
- 3) błędne przyjęcie przez Sąd I instancji, że „nie wykonywanie obowiązków pracowniczych” jest równoznaczne z „nieświadczeniem pracy” tj. zapisem pkt ii) Umowy o zakazie konkurencji
- 4) błędne przyjęcie przez Sąd I instancji, że w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy oraz w czasie urlopu powód „nie miał dostępu do informacji objętych zakazem konkurencji”
- 5) błędne przyjęcie przez Sąd I instancji, że wezwanie skierowane do wypłaty spornego świadczenia zostało skierowane zbyt późno do pracodawcy
- 6) błędne przyjęcie przez Sąd I instancji, że powód „nie czekając na odpowiedź, złożył pozew do Sądu”
- 7) błędne przyjęcie przez Sąd I instancji, że „Powód nie wykazał, że w odpowiednim czasie, tj. jeszcze w okresie wypowiedzenia podjął działania, aby upewnić się co do obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy”
- 8) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 65 § 1 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 Kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że wymagany dla uzyskania rozszerzonego okresu zakazu konkurencji okres świadczenia pracy wymaga faktycznego wykonywania pracy (czynności)
- 9) pominięcie przez Sąd I instancji, że umowa o zakazie konkurencji zawierała klauzulę, która wobec aktualnego stanowiska pozwanej praktycznie, czyniła tę umowę niewykonalną, a wcześniej wiązała powoda w zakresie możliwości podjęcia innej pracy
- 10). pominięcie przez Sąd I instancji, że umowa o zakazie konkurencji nie definiowała pojęć istotnych tak, aby jej treść była jednoznaczna dla drugiej strony tj. powoda w zakresie uwarunkowań co do jej faktycznej realizacji.

W odpowiedzi na apelację (...) S.A. w W., wniosła o oddalenie apelacji w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za II instancję.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:**

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

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

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

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych

w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 327<sup>1</sup> k.p.c.).

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

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

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

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce apelujący, iż powód spełnił wszystkie przesłanki wynikające z zawartej pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w tzw. wersji rozszerzonej, czyli przez 2 miesiące po ustaniu miesięcznego okresu podstawowego, która uprawniała pracownika objętego zakazem do wypłaty odszkodowania płatnego w 2 ratach w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego.

W myśl art. 101<sup>1</sup> § 1 kp. w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). Z kolei zgodnie z art. 101<sup>2</sup>. § 1 kp przepis art. 101<sup>1</sup> § 1 kp stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3. Zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania (§ 2). Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy (§ 3).

Umowę o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy można więc zawrzeć wyłącznie wówczas, gdy pracodawca uzna, że zatrudniony przez niego pracownik pozyska lub pozyskał w trakcie pracy szczególnie ważne

informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Podmiotem umowy o zakazie konkurencji może być każdy pracownik, co do którego pracodawca samodzielnie i w sposób swobodny zdecyduje, że posiadane przez niego informacje są takimi, o jakich traktuje art. 101<sup>2</sup> § 2 KP (wyr. SN: z 14.5.1998 r., I PKN 12/98, OSNP 1999, Nr 10, poz. 342; z 17.11.1999 r., I PKN 358/99, OSNP 2001, Nr 7, poz. 217; z 17.12.2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003, Nr 24, poz. 588 II PK 311/17 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 14-03-2019). Podmiotem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może być każdy pracownik, którego zasób wiedzy zostanie przez pracodawcę oceniony jako uzasadniający zawarcie takiej umowy. Umowa o zakazie konkurencji może być więc zawarta nawet wówczas, gdy pracodawca jedynie przewiduje, że pracownik uzyska szczególnie ważne informacje. To pracodawca uznaje, czy wykorzystanie u konkurencji nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić go na szkodę. (wyr. SN z 18.4.2007 r., I PK 361/06, OSNP 2008, Nr 9-10, poz. 130; MoPr 2007, Nr 7, s. 371; wyr. SN z 3.12.2008 r., I PK 97/08, MoPr 2009, Nr 6, s. 315, teza pierwsza).

Z ugruntowanego orzecznictwa jasno wynika zatem, iż przewidziane w art. 101<sup>2</sup> § 1 kp warunki określające przedmiot klauzuli konkurencyjnej nie podlegają ocenie tylko na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą także od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącego własny interes przy formułowaniu zakazu. Pracodawca samodzielnie ocenia, czy ustaly okoliczności uzasadniają zakaz konkurencji. Ocena ta nie podlega kontroli sądowej. (por. wyrok SN z 4.02.2009 r. II PK 223/08 Lex 523521). Niemniej jednak błąd pracodawcy co do tego, że pracownik miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, co uzasadniało zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie stanowi podstawy do uchylecia się od skutków prawnych umowy (art. 84 k.c. w związku z art. 300 k.p.) ani do jednostronnego jej rozwiązania przez pracodawcę. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r. II PK 258/04 OSNP 2005/22/356). Tym samym posłużenie się argumentem nieposiadania przez pracownika takiej cechy nie pozwala zarówno pracodawcy zwolnić się od wypłaty odszkodowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 402/00, OSNP 2003 nr 5, poz. 122), jak też pracownikowi podejmować działalności konkurencyjnej (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 110/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 346).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy pracodawca powoda bezsporne uzależnił wypłatę odszkodowania tytułem „rozszerzonego zakazu konkurencji” od spełnienia łącznie 3 przesłanek:

- (i) zajmowania przez pracownika stanowiska Ekspert przez okres co najmniej pełnych sześciu miesięcy,
- (ii) świadczenia pracy przez pracownika przez okres co najmniej 5 miesięcy w okresie ostatnich 6 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy,
- ( (...)) braku rozwiania stosunku pracy w trybie 52 kp.

Tym samym w subiektywnej ocenie pozwanego, ważne informacje uzasadniające zakaz konkurencji posiadał pracownik będący co najmniej przez 6 miesięcy EKSPERTEM świadczący pracę minimum przez okres 5 miesięcy w okresie 6 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn innych niż określone w art. 52 kp. Prawo do takiego zakreślenia warunków umowy o zakazie konkurencji bezwzględnie nie może być kwestionowane.

Spornym w świetle zarzutów apelacji pozostaje jednak jak rozumieć wymóg świadczenia pracy przez okres co najmniej pięciu miesięcy w okresie 6 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy.

Apelujący wywodzi, iż w świetle zgromadzonego w sprawie materiału bezwzględnie wskazany wymóg spełniał.

W ocenie Sądu Okręgowego nie można się jednak z tym zgodzić.

Odnosząc się do powyższego przede wszystkim wskazać należy, iż przy ustalaniu, czy pracownik podjął działalność konkurencyjną, decydujące znaczenie ma treść umowy o zakazie konkurencji (art. 101<sup>2</sup> § 1 KP w związku z art. 101<sup>1</sup> § 1 KP i art. 65 § 1 KC). /II PK 26/18 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 12-02-2019/

Jeżeli 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 wyrazów 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.

Treścią umowy, o której mowa w (...) KP jest zobowiązanie się pracownika do niepodejmowania 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).

/III APa 52/14 - wyrok SA Katowice z dnia 27-03-2015/

Klauzula konkurencyjna powinna być sformułowana na piśmie w sposób kompletny, bez potrzeby poszukiwania znaczenia poza nią samą. Nie można też zaakceptować stanowiska, zgodnie z którym możliwe byłoby pominięcie jako nieistotnego, obowiązku zakreślenia okresu obowiązywania zakazu konkurencji. /I ACa 741/12 - wyrok SA Warszawa z dnia 05-02-2013/

W konsekwencji powyższego, w ocenie Sądu Okręgowego, na gruncie rozpoznawanej sprawy nie sposób treści kwestionowanego warunku wyklądać inaczej niż wynika to z jego literalnej wykładni. Bowiem określając wskazaną przesłankę pracodawca w sposób subiektywny dookreślił kiedy, w jego ocenie, pracownik posiada informacje istotne warunkujące objęcie go zakazem konkurencji.

Zgodzić należy się zatem z Sądem Rejonowym, iż sporna przesłanka świadczenia pracy przez okres co najmniej 5 miesięcy w ostatnich 6 miesiącach zatrudnienia obejmuje tylko faktyczne wykonywanie obowiązków przez pracownika, wykonywanie czynności, które składają się na powierzone mu zadania, a co za tym idzie nie mogą obejmować ani urlopu wypoczynkowego ani okresu zwolnienia pracownika ze świadczenia pracy w oparciu o przepis art. 36<sup>2</sup> kp.

Po pierwsze, wskazać należy, iż zgodnie z art. 152 kp urlop wypoczynkowy ze swej definicji jest szczególnego rodzaju uprawnieniem pracownika opisanym jako coroczny, płatny, nieprzerwany okres ustawowego zwolnienia pracownika od obowiązku świadczenia pracy u danego pracodawcy, przysługujący pracownikowi w celu wypoczynku i regeneracji sił, w wymiarze określonym przepisami prawa pracy i w czasie ustalonym przez pracodawcę.

Z kolei w świetle art. 36<sup>2</sup> kp w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

W konsekwencji ideą i sensem tych instytucji - udzielania wskazanych zwolnień, jest nie wywiązywanie się z obowiązku świadczenia pracy - brak wykonywania czynności, które składają się na zlecane pracownikowi do wykonania zadania. I choć bezspornie wskazane okresy są wliczane do okresu zatrudnienia, od których zależą uprawnienia pracownicze, nie ma jakichkolwiek podstaw do zrównywania ich z okresem świadczenia pracy, od którego pracodawca uzależnia w ramach odrębnej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, spełnienie warunków określające przedmiot klauzuli konkurencyjnej i wypłaty odszkodowania. Jeszcze raz podnieść należy, iż powyższe zależy od subiektywnej oceny pracodawcy tym samym dokonywane w tym zakresie wykładni rozszerzającej nie znajduje usprawiedliwienia.

Brak też podstaw do uznania, że umowa o zakazie konkurencji nie definiowała pojęć istotnych tak, aby jej treść była jednoznaczna dla drugiej strony pracownika w zakresie uwarunkowań co do jej faktycznej realizacji.

Znamiennym jest, iż punktem wyjścia wykładni oświadczeń woli powinno być ustalenie treści i celu umowy oraz kreowanego nią stosunku prawnego. Należy przy tym uwzględnić zgody zamiar stron, treść umowy, w tym związki między jej postanowieniami, okoliczności zawarcia umowy oraz inne czynniki wskazane w art. 65 KC i art. 66 KC, a także zasadę favor contractus i w razie wątpliwości przypisać postanowieniu takie znaczenie, które pozwoli na utrzymanie jego ważności. To, w jaki sposób strony rozumiały oświadczenie woli w chwili jego złożenia, można wykazywać za pomocą wszelkich środków dowodowych. Jeżeli okaże się, że strony nie pojmowały tego samego znaczenia oświadczenia woli, za prawnie wiążące należy uznać jego znaczenie ustalone według obiektywnego wzorca wykładni, czyli tak, jak adresat znaczenie to rozumiał i rozumieć powinien. Decydujące jest w tym wypadku rozumienie oświadczenia woli, będące wynikiem starannych zabiegów interpretacyjnych adresata. W przypadku oświadczenia ujętego w formie pisemnej sens oświadczeń woli ustala się na podstawie wykładni tekstu dokumentu. Podstawową rolę mają tu językowe normy znaczeniowe. /I CSK 848/22 - postanowienie SN - Izba Cywilna z dnia 14-01-2022/

Nie można dokonać w ramach wykładni (art. 65 KC) takiego „przekształcenia” umowy, które stworzyłoby nową, odmienną umowę, o zupełnie innej relacji między stronami, w treści której powstałyby inne prawa i obowiązki stron, wykreowane możliwości rozwiązania umowy, skutki nieuprawnionego odstąpienia od umowy itd. Wskazany przepis jest bowiem instrumentem wykładni, a nie zmiany umowy i ma prowadzić do odkodowania treści zawartej w umowie, a nie do jej uzupełnienia czy zmiany. / II CSK 359/21 - postanowienie SN - Izba Cywilna z dnia 29-12-2021, I CSK 351/21 - postanowienie SN - Izba Cywilna z dnia 29-12-2021/ Wykładnia umów, do której znajdują zastosowanie dyrektywy interpretacyjne zawarte w art. 65 KC, winna być dokonywana kolejno na trzech płaszczyznach, a mianowicie poprzez ustalenie literalnego brzmienia umowy, poprzez ustalenie treści oświadczeń woli przy zastosowaniu reguł określonych we art. 65 § 1 KC i wreszcie poprzez ustalenie sensu złożonych oświadczeń woli przy odwołaniu się do zgodnego zamiaru stron i celu umowy. /I ACa 755/20 - wyrok SA Lublin z dnia 19-10-2021/ Zgodnie z zasadami, które obowiązują w postępowaniu dowodowym, zapisy umowy powinny być ustalane na podstawie dokumentu oddającego jej treść, /V ACa 8/21 - wyrok SA Warszawa z dnia 29-06-2021/ W przypadku czynności prawnej ujętej w formie pisemnej sens oświadczeń woli ustala się na podstawie wykładni tekstu dokumentu. Podstawową rolę grają tu językowe normy znaczeniowe, ale także kontekst i związki znaczeniowe poszczególnych postanowień w świetle całości postanowień umownych (kontekst umowny). Dlatego nie można przyjąć takiego znaczenia interpretowanego zwrotu, który pozostawałby w sprzeczności z pozostałymi składnikami wypowiedzi. Klóciłoby się to z założeniem o racjonalnym działaniu uczestników obrotu prawnego. /I AGa 47/21 - wyrok SA Szczecin z dnia 28-06-2021/

W ocenie Sądu Okręgowego wykładnia literalna językowa spornego warunku, choć w istocie umowa o zakazie konkurencji nie definiowała zwrotu „świadczenie pracy”, nie budzi zastrzeżeń interpretacyjnych. Mając na uwadze literalne brzmienie klauzuli operującej zwrotem, który - co wyżej wskazano - odnoszony jest zwykle do faktycznego, rzeczywistego wykonywania czynności zadań pracowniczych, kontekst umowy – nałożenie zakazu konkurencji w wersji rozszerzonej na ograniczone grono pracowników oraz związki znaczeniowe w ujęciu wszystkich zapisów umownych, przyznanie odszkodowania za rozszerzony zakaz konkurencji po spełnieniu sprecyzowanych warunków – brak było podstaw do twierdzenia, iż treść umowy mogłaby przy ujęciu już tylko literalnych znaczeniowych metod wykładni być niejednoznaczna i niezrozumiała dla pracownika.

Po drugie, wbrew zapatrywaniom apelacji nie można uznać, iż nawet przy braku zaliczenia okresów urlopu i zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy, skarżący spełnia wymagania umowne gwarantujące wypłatę odszkodowania za rozszerzony zakaz konkurencji, gdyż w rzeczywistości powód świadczył pracę ponad 4 miesiące (dokładnie 4 miesiące i 3 dni) – co wynika bezpośrednio z załącznika do odpowiedzi na pozew. W ocenie apelującego w umowie o zakazie konkurencji brak sformułowania o konieczności świadczenia pracy w „pełnych pięciu miesiącach”, a zatem nawet minimalne przekroczenie okresu 4 miesięcy świadczenia pracy należy traktować jako spełnienie spornych wymogów. W ocenie Sądu II instancji i w tym zakresie apelujący w sposób dowolny interpretuje zebrany w sprawie materiał dowodowy i treść umowy o zakazie konkurencji.



Podkreślić należy, iż w świetle spornego warunku określającego rozszerzony zakaz konkurencji pracownik w okresie 6 miesięcy przed ustaniem zatrudnienia stosunku pracy miał świadczyć pracę przez okres co najmniej 5 miesięcy. Wymaga zatem rzeczywistego przepracowania – w sposób czynny- minimum 5 miesięcy. Apelujący, co sam przyznaje, faktycznie świadczył pracę niewiele ponad 4 miesiące. Tym samym bezwzględnie wskazanego warunku dotyczącego rozszerzonego zakazu konkurencji wynikającego wprost z umowy nie spełnia.

Po trzecie nieuprawnionym jest twierdzenie apelacji, iż taka klauzula w umowie o zakazie konkurencji, wliczająca do okresów nieświadczenia pracy okres urlopowy soboty niedziele, dni wolne od pracy, w praktyce czyniła umowę w zakresie możliwości wypłaty odszkodowania za rozszerzony zakaz konkurencji niewykonalną, a wiązała powoda w zakresie braku możliwości podjęcia innej pracy.

W ocenie Sądu zarzuty apelacji w tym przedmiocie są całkowicie gołosłowne. Zaznaczyć należy, iż w świetle omawianych zapisów umownych o rozszerzonym zakazie konkurencji pracownik był nim związany, jeśli w okresie poprzedzającym ustanie stosunku pracy, z przyczyn innych niż określone w art. 52 kp, będąc zatrudnionym na stanowisku eksperta ponad 6 miesięcy, w okresie ostatnich 6 miesięcy zatrudnienia faktycznie świadczył pracę przez okres co najmniej 5 miesięcy. Warunki te są jednoznaczne, a fakt występowania sobót, niedziel i innych dni wolnych od pracy, jako naturalnie występujących w okresach pracy, same w sobie wskazanego założenia nie niweczą. W kwestii zaś urlopu, innych zwolnień - co już podnoszono - pracodawca określając warunki rozszerzonego zakazu konkurencji subiektywnie mógł je określić przyjmując, iż pracownik który nie świadczył pracy przez okres co najmniej 5 miesięcy w okresie ostatnich 6 miesięcy zatrudnienia, nie ma zasobu informacji czy wiedzy uzasadniającej zawarcie takiej umowy. Warunki w tym zakresie określone zostały restrykcyjnie. Lecz w tym przedmiocie nie można czynić pracodawcy jakiegokolwiek zarzutu. Jednocześnie wskazać należy, że nie można przyjąć, jak chce tego skarżący, iż powód przy tak określonych warunkach i tak był związany brakiem możliwości podjęcia innej pracy. Powyższe twierdzenie nie ma żadnego racjonalnego uzasadnienia. Rozszerzony zakaz konkurencji w świetle postanowień umownych wiązał tylko pracownika, który spełniał wynikające z niej wymagania. Powód nie spełnił jednego z warunków. Ryzyko zaś niewłaściwej interpretacji wskazanego zapisu obciążało powoda, który (co bezsporne) ani w okresie wypowiedzenia ani w okresie trwania podstawowego zakazu konkurencji w żaden sposób nie wyjaśnił wskazanych okoliczności bazując na własnej wykładni i interpretacji klauzul umowy.

Po czwarte chybionymi są zarzuty apelacji wskazujące na rzekomo nieprawidłowe ustalenie przez Sąd I instancji, że w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy oraz w czasie urlopu powód nie miał dostępu do informacji objętych zakazem konkurencji, podczas gdy w jego posiadaniu był zarówno sprzęt służbowy, jak wszystkie niezbędne hasła, a zatem posiadane przez niego informacje i zasób wiedzy nadal powinny być oceniane jako usprawiedliwiające utrzymanie zakazu konkurencji w rozszerzonym zakresie.

W tej materii jasno już określono, że określenie ram zakazu konkurencji należy do dyskrecyjnych uprawnień pracodawcy, w które Sąd nie może ingerować. Pracodawca na gruncie rozpoznawanego przypadku jasno uznał, iż pracownik- Ekspert, który nie świadczył pracy przez okres co najmniej 5 miesięcy w okresie 6 miesięcy przed ustaniem zatrudnienia nie ma wiedzy/informacji, które mogłyby mu biorąc pod uwagę zasady konkurencji zagrażać na rynku. Nawet gdyby uznać wskazane założenie za nieprawidłowe, to i tak nie może mieć to żadnego wpływu na wynik rozstrzygnięcia, skoro to głos pracodawcy ma znaczenie decydujące w zakresie określenia tego czy pracownik miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Po piąte o zmianie zaskarżanego wyroku nie mogą decydować też podniesione szeroko przez apelującego argumenty wskazujące na fakt poniesienia przez niego szkody w związku z powstrzymaniem się od działalności konkurencyjnej w rozszerzonym zakresie oraz w zakresie braku jego winy, co do jego działań nakierowanych na ustalenie obowiązku pracodawcy w zakresie obowiązywania zakazu, okresu wezwani do zapłaty.

W ocenie Sądu podnoszenie wątku "szkody" nie jest odpowiednie do treści zobowiązania opartego na zasadach umowy zakazu konkurencji, określonej w art. 101[2] KP. Według tego przepisu zobowiązanie pracodawcy nie odnosi się do szkody pracownika, lecz jest ekwiwalentem (świadczeniem wzajemnym) zobowiązania pracownika, że nie będzie w

umówionym okresie prowadził działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, ani też świadczył pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie prawnej na rzecz innego podmiotu prowadzącego taką działalność. Wobec takiej treści normatywnej regulacji „zakazu konkurencji” i odpowiadającej jej treści umowy, którą strony zawarły nie jest właściwe, ażeby ocena zobowiązań stron, z punktu widzenia zasad współzycia społecznego, odwoływała się do okoliczności, które nie mają znaczenia dla danego stosunku prawnego. W kontekście treści „zakazu konkurencji” powstawałaby ponadto istotna trudność, jak można by definiować szkodę pracownika wynikającą z zastosowania się do umówionego „zakazu konkurencji”. Treść zobowiązań stron umowy zakazu konkurencji należy określać według zasady ekwiwalentności między odszkodowawczym świadczeniem pracodawcy a świadczeniem pracownika polegającym na przestrzeganiu zakazu konkurencji, bez względu na inne konsekwencje „majątkowe” jakie mogą z tego dla pracownika wynikać. /I PK 215/O3 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 23-01-2004/

W tym zatem znaczeniu nieistotnym jest czy i w jakich okolicznościach powód w związku z powstrzymaniem się od działań konkurencyjnych szkodę poniósł, lecz czy w świetle obowiązującej stron umowy w istocie był do tego zobowiązany - z czym miały wiązać się określone świadczenia ze strony byłego pracodawcy.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy w świetle poczynionych wyżej rozważań powód nie był zobligowany do podporządkowania się zakazowi konkurencji w rozszerzonym zakresie. Z tych też względów kreowane przez niego roszczenia z tym związane nie są uzasadnione.

W ocenie Sądu II instancji nietrafnym jest też żądanie apelacji zmiany zaskarżonego wyroku w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu. W tym zakresie powód wskazał, iż pozostaje bez pracy, trwa proces o przywrócenie do pracy, posiada trójkę małych dzieci i zobowiązana kredytowe, nadto alimentacyjne dotyczące dziecka z pierwszego małżeństwa, zatem obciążanie go tymi kosztami nie jest uprawnione.

Przede wszystkim zauważyć należy, iż powód - reprezentowany w procesie przez profesjonalnego pełnomocnika - na żadnym jego etapie, nawet z ostrożności procesowej, nie wniósł o nieobciążanie go kosztami procesu i nie przedstawił jakiegokolwiek argumentacji mogącej powyższe usprawiedliwiać. Tymczasem zastosowanie uregulowania zawartego w treści art. 102 KPC warunkuje wykazanie przez potencjalnego jego beneficjenta, że zarówno charakter sprawy, jak i jego sytuacja osobista są na tyle szczególne, że usprawiedliwiają sięgnięcie po zasady słuszności w miejsce stosowania w odniesieniu do obowiązku ponoszenia kosztów procesu, ogólnej reguły odpowiedzialności za wynik sprawy./I ACa 1157/18 - wyrok SA Kraków z dnia 12-06-2019/. Już tylko powyższe czyni omawiany wniosek bezzasadnym.

W tym miejscu podnieść należy, iż w zakresie rozstrzygania o kosztach podstawową jest zasada rozstrzygnięcia zgodnie z odpowiedzialnością za wynik procesu – art. 98 kpc. Tym samym osoba przegrywająca proces zobligowana jest pokryć koszty z nim związane. Wyjątki w tej materii określa art. 102 kpc w przypadkach szczególnie uzasadnionych. Apelujący podnosi, iż w odniesieniu do niego taki przypadek stanowi trudna sytuacja finansowa i życiowa, fakt bycia bezrobotnym, utrzymywania 3 dzieci, istniejące zobowiązania kredytowe i alimentacyjne na 4 dziecko. Jednocześnie brak jest we wskazanym wniosku jakichkolwiek konkretów. W oparciu o wniosek zawarty w apelacji, Sąd Okręgowy nie jest w stanie stwierdzić w jakiej wysokości zobowiązania ma powód i na jaki czas, jakie są jego ewentualne oszczędności, z kim prowadzi gospodarstwo domowe i jakie są dochody tej osoby itp.

Przy tym jednak dostrzec należy, iż powód nie jest niezdolny do pracy i obiektywnie ma możliwość zarobkowania, zaś nieznaną jest sądowi przyczyna nie podjęcia zatrudnienia. Nadto trzeba podkreślić, że przed zakończeniem stosunku zatrudnienia skarżący otrzymywał wynagrodzenie w wysokości ponad 10.000 zł miesięcznie. Znamiennym jest też, co wynika z orzecznictwa, że sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - z obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. /wyrok s.apel.14-08-2013 I ACa 271/13 w L. LEX nr 1366120/. Sięgnięcie po normę art. 102 KPC, stanowiącą odstępstwo od ogólnej reguły odpowiedzialności za wynik sprawy (określającej, którą spośród stron sporu obowiązek taki obciąża) musi mieć rzeczywiste, szczególne

usprawiedliwienie nie tylko w sytuacji osobistej i majątkowej strony, która miałaby z dobrodziejstwa jej zastosowania skorzystać, ale także w charakterze samej rozstrzyganej sprawy, która jest podstawą dla rozliczania kosztów pomiędzy jej stronami. /I ACa 292/19 - wyrok SA Kraków z dnia 16-07-2020/ Na gruncie rozpoznawanej sprawy powyższych okoliczności zaś nie wykazano. Samo zaś przekonanie powoda, że dochodzona kwota jest mu należna, nie uzasadnia skorzystania przez niego z dobrodziejstwa art. 102 kpc.

Reasumując, zdaniem Sądu II instancji apelacyjne zarzuty dotyczące zarówno naruszenia prawa procesowego, jak i prawa materialnego okazały się nieuprawnione i niesłuszne. W procesie nie wykazano, iż zawarta pomiędzy stronami umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w rozszerzonym zakresie, obowiązywała powoda. W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego żądanie powoda zapłaty odszkodowania wynikającego z tej właśnie umowy we wskazanym zakresie było więc nieuzasadnione uzasadnione.

Zaskarżone orzeczenie w pełni zatem odpowiada prawu.

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

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 (1350 zł) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265) nie znajdując podstaw do zwolnienia powoda z ich ponoszenia ze względów analogicznych do tych usprawiedliwiających brak zmiany orzeczenia Sądu I instancji w tym przedmiocie.

Jedynie dodatkowo wskazać należy, iż sięgnięcie po wyjątkowe dobrodziejstwo, jakim jest nie obciążenie strony kosztami sądowymi, musi być usprawiedliwione wyjątkowymi okolicznościami odnoszącymi się tak do sytuacji osobistej i dochodowej tego, który w sprawie uległ, ale także musi ono być uzasadnione charakterem rozstrzyganej sprawy i będącego tego charakteru pochodną, weryfikowalnym, obiektywnie uzasadnionym przekonaniem strony o zasadności dochodzonego roszczenia, które jednak okazało się nie usprawiedliwionym. (wyrok s.apel w K. I ACa 1760/14 z 2015.03.06 LEX nr 1677087). Jednakże przekonanie strony o zasadności zajmowanego stanowiska, które może przemawiać za nieobciążaniem jej kosztami przegranego procesu przed sądem pierwszej instancji, przestaje być aktualne w postępowaniu apelacyjnym. (wyrok s.apel w K. 2014.01.22 V ACa 640/13 LEX nr 1428101). Z tych też względów, brak było podstaw do zwolnienia powoda od ponoszenia kosztów przegranego przez niego procesu.

J.L.