

*Sygn. VPa 6/13*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 5 września 2013 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska (spr.)*

*Sędziowie: SSO Mariola Mastalerz, SSR del. Urszula Sipińska-Sęk*

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 27 sierpnia 2013 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa J. P.*

*przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.*

o odszkodowanie

*na skutek apelacji powoda J. P.*

*od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy*

*z dnia 5 lipca 2012r.*

*sygn. IV P 299/11*

**1. zmienia zaskarżony wyrok i zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda J. P. kwotę 6.238,38 (sześć tysięcy dwieście trzydzieści osiem złotych trzydzieści osiem groszy) z ustawowymi odsetkami od dnia 20 marca 2011 roku;**

**2. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda J. P. kwotę 1.380,00 (jeden tysiąc trzysta osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania za obie instancje.**

Sygn. akt V Pa 6/13

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 20 marca 2011 roku wniesionym przeciwko (...) Spółce z o.o. w K. powód J. P. wniósł o zasądzenie na jego rzecz 6.238,38 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty i zasądzenie na jego rzecz zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie w nakazie zapłaty w elektronicznym postępowaniu upominawczym wydanym dnia 30 marca 2011 w sprawie VI Nc-e 219453/11 uwzględnił powództwo.

Wobec wniesionego przez pełnomocnika pozwanego sprzeciwu Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie postanowieniem z dnia 26 kwietnia 2011 roku stwierdził skuteczne wniesienie sprzeciwu i utratę mocy nakazu w całości i przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Opocznie.

Postanowieniem z dnia 19 lipca 2011 roku Sąd Rejonowy w Opocznie stwierdził swą niewłaściwość i przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tomaszowie Maz. Wydział Pracy jako właściwemu.

Wyrokiem z dnia 5 lipca 2013 roku, wydanym w sprawie IV P 299/11, Sąd Rejonowy w Opocznie oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 900 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

***Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowią następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:***

Strony zawarły w dniu 2 czerwca 2009 roku. umowę o pracę na czas określony do dnia 31 maja 2012 roku. Powód wykonywał pracę na stanowisku spedytora w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1.500 złotych plus premia uznaniowa. W § 4 umowy strony wprowadziły klauzulę o zakazie konkurencji, określając, że w okresie zatrudnienia i po jego ustaniu, bez uprzedniej pisemnej zgody pracodawcy pracownik nie będzie prowadzić bezpośrednio lub pośrednio działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności pracodawcy m.in. w postaci wykonywania pracy w ramach umowy o pracę lub świadczyć usług w ramach umowy zlecenia lub na podstawie innego stosunku prawnego na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do pracodawcy. W § 8 ust. 1 umowy strony określiły zasady wypłaty odszkodowania dla pracownika w związku z zakazem prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy. Umowa przewidywała, że w okresie 24 miesięcy po ustaniu stosunku pracy pracownik otrzyma od pracodawcy odszkodowanie w wysokości 30% sumy średniego stałego wynagrodzenia miesięcznego otrzymanego przez pracownika w okresie 12 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy, a odszkodowanie będzie wypłacane w ratach miesięcznych w wysokości 1/12 powyższej kwoty, najpóźniej do ostatniego dnia miesiąca, w drodze przelewu na rachunek bankowy wskazany przez pracownika. W § 8 ust. 2 strony ustaliły, że pracodawca zachowuje prawo do zaprzestania wypłacania odszkodowania i wówczas pracownika przestaje obowiązywać zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

W dniu 15 lutego 2010 roku powód zwrócił się na piśmie do pracodawcy o rozwiązanie umowy o pracę z dniem złożenia wniosku za porozumieniem stron, na co pracodawca wyraził zgodę.

Pozwany pracodawca nie wypłacił powodowi po ustaniu stosunku pracy odszkodowania za żaden miesiąc, bo miał uzasadnione w swoim mniemaniu podejrzenia, że powód podjął pracę w konkurencyjnej firmie jako spedytor i złamał zakaz konkurencji.

Pismem z dnia 7 stycznia 2011 roku powód wezwał pozwanego do zapłaty zaległego odszkodowania w kwocie 5.919,46 złotych za 10 pełnych miesięcy (marzec-grudzień 2010 roku) i wyrównanie za luty 2010 roku. wraz z ustawowymi odsetkami oraz wskazał swój numer konta bankowego. Powód zdecydował się na żądanie odszkodowania od pozwanego pracodawcy dopiero w tym czasie, bo miał trudności finansowe i przypomniał sobie, że może żądać od pracodawcy wypłaty odszkodowania z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji, a wcześniej nie miał potrzeby skorzystać z tego prawa.

Powód jest po rozwodzie z żoną ma jedno dziecko. Ma zasądzone alimenty w kwocie po 600 złotych, ale od początku 2010 roku nie płaci alimentów, gdyż jego była żona ma zasądzone na jego rzecz spłaty również po 600 złotych w związku z orzeczonym podziałem majątku wspólnego. Powód wynajmuje mieszkanie i płaci za wynajem po 500 złotych miesięcznie. Od kwietnia 2011 roku pracuje jako spedytor, a do końca 2011 roku prowadził własną działalność – sklep spożywczy.

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

Motywuując powyższe wskazał, że przepisy art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. do 101<sup>4</sup>k.p. stanowią prawną podstawę zawarcia między stronami stosunku pracy umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz po jego ustaniu.

Zgodnie z art. 101<sup>1</sup> § 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). Art. 101 § 1 k.p. stanowi, że przepis art. 101 § 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. 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 odszkodowanie orzeka sąd pracy (§ 3).

Zdaniem Sądu I instancje w przedmiotowej sprawie rozważenia wymagały dwie kwestie, od których zależy rozstrzygnięcie w zakresie roszczenia powoda o odszkodowanie z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy: po pierwsze – czy z uwagi na treść art. 101 k.p. strony mogły w ogóle dopuścić w umowie o zakazie konkurencji możliwość jej wcześniejszego rozwiązania (art. 89 k.c. w zw. z art. 300k.p.) przed upływem okresu jej obowiązywania z jednoczesnym zwolnieniem od wzajemnych świadczeń, po drugie – czy strony w niniejszej sprawie faktycznie wprowadziły do klauzuli konkurencyjnej prawo odstąpienia od niej w postaci warunku rozwiązującego ze skutkiem wygaśnięcia wzajemnych zobowiązań.

Co do pierwszej kwestii Sąd Rejonowy wskazał, że możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy prowadzącego do zwolnienia stron od wzajemnych świadczeń na skutek zaistnienia przewidzianego przez strony warunku rozwiązującego jest powszechnie akceptowana i znalazła potwierdzenie w jednolitym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002 roku, I PKN 873/00, teza i uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2004 roku, I PK 398/03, wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2007 roku, II PK 45/07, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009 roku, II PK 206/08/. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku w sprawie I PK 398/03 umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ma charakter umowy prawa pracy (klauzuli autonomicznej do umowy o pracę), do której, w związku z jej fragmentarycznym jedynie uregulowaniem w Kodeksie pracy, w sprawach nieuregulowanych stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego, pod warunkiem, że nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.). Zdaniem Sądu Najwyższego zamieszczenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy warunku rozwiązującego nie pozostaje w sprzeczności z zasadami prawa pracy. Nie sprzeciwia się ono także, co do zasady, właściwości czynności prawnej w postaci umowy o zakazie konkurencji. Także w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 lutego 2002 roku, I PKN 873/00 Sąd Najwyższy, rozważając sprawę zwolnienia pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, podkreślił, że skutek ten może zostać osiągnięty, gdy strony przewidzą w umowie o zakazie konkurencji możliwość jej rozwiązania na przykład w razie ziszczenia się warunku rozwiązującego lub wypowiedzenia.

Co do drugiej kwestii – zdaniem Sądu I instancji postanowienie zawarte w § 8 ust. 2 umowy stron należy interpretować jako wprowadzenie do klauzuli konkurencyjnej prawa odstąpienia od niej, w sytuacji zaistnienia warunku rozwiązującego, tj. zaprzestania wypłacania przez pracodawcę odszkodowania. Spełnienie się zastrzeżonego w umowie zdarzenia przyszłego i niepewnego, przy warunku rozwiązującym powoduje, że skutki następują na podstawie samego ziszczenia się warunku, a więc bez potrzeby składania dodatkowych oświadczeń woli i skutki następują od momentu ziszczenia się warunku (art. 90 k.c.), a więc ex nunc. W rozpoznawanej sprawie strony w umowie uzgodniły możliwość jej wcześniejszego rozwiązania, co skutkowało zwolnieniem stron od wzajemnych zobowiązań. Zaprzestanie wypłaty odszkodowania przez pracodawcę zwalniało powoda z zakazu konkurencji i

pozwalalo na podjecie czynnosci konkurencyjnych przez powoda, ale jednoczesnie tez wywolyloby skutek utraty przez kazda ze stron umowy roszczen w razie niewywiazywania sie z warunkow umowy tzn. pracownik trafil prawo do roszczenia o odszkodowanie za niewywiazywanie sie pracodawcy z obowiazku wypłaty odszkodowania, a pracodawca trafil prawo do ządania od pracownika odszkodowania za złamanie zakazu konkurencji. Do takiego wniosku prowadzi logiczna wykładnia § 8 ust. 2 umowy. Interpretacja tego zapisu jak chce powód, skutkowalaby nieuzasadnionym uprzywilejowaniem powoda, który w razie wstrzymania sie pracodawcy od wypłaty odszkodowania nie tylko bylby zwolniony od zakazu konkurencji i mógłby podejmowac konkurencyjna dzialalnosc, ale takze bylby zwolniony od zapłaty na rzecz pracodawcy odszkodowania w razie podjecia konkurencyjnej dzialalnosci z uwagi na zwolnienie go z zakazu konkurencji. Ponadto zachowalby takze prawo do ządania odszkodowania, nawet w sytuacji podjecia dzialalnosci konkurencyjnej.

W ocenie Sądu Rejonowego wystapienie warunku rozwiązujacego umowe nie wymagaloby zlozenia przez pracodawce oswiadczenia na piśmie o skorzystaniu z uprawnienia z § 8 ust. 2 umowy, bowiem juz samo zaprzestanie przez pracodawce wypłaty odszkodowania wywolyloby natychmiastowy skutek w postaci ustania zakazu konkurencji, bez potrzeby skladania pisemnych oswiadczen. Dalej wskazal, ze gdyby strony przewidzialy w umowie mozliwosc jej wypowiedzenia przez pracodawce lub odstapienia z powodu wskazanych w umowie przyczyn, jako zdarzenia przyszlego i zalezego od oceny jednej ze stron umowy, wowczas forma pisemna ze wskazaniem przyczyn wypowiedzenia lub odstapienia od umowy bylaby konieczna pod rygorem niewaznosci dla wywolania skutku ustania zakazu konkurencji i zwolnienia stron z wzajemnych zobowiazan. Podsumowujac, skoro zdaniem Sądu w przedmiotowej umowie strony zawarly w umowie warunek rozwiązujacy w postaci mozliwosci skorzystania przez pracodawce z prawa zaprzestania wypłaty odszkodowania – jako zdarzenie przyszle i niezalezne od oceny jednej ze stron i pracodawca skorzystal z tego uprawnienia, nalezalo uznac, ze umowa o zakazie konkurencji wygasla z dniem 1 marca 2010 roku. Wygaśnienie umowy z tą datą spowodowalo, ze pracodawca nie byl zobowiazany do wypłaty odszkodowania nawet za miesiac luty 2010 roku (za okres od 16 do 28 lutego 2010 roku), gdyz zgodnie z umowa zobowiazany byl wypłacac odszkodowanie w terminie najpóźniej do ostatniego dnia miesiaca.

Biorac powyzsze pod uwage, Sąd Rejonowy uznal, ze w sposob wazny i skuteczny doszlo do zwolnienia pozwanego pracodawcy z obowiazku wypłaty odszkodowania na rzecz powoda z tytuliu umowy zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, wobec ziszczenia sie warunku rozwiązujacego przedmiotowa umowe w postaci skorzystania z uprawnienia do zaprzestania wypłacania powodowi odszkodowania i oddalil powództwo.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekl na podstawie art. 98 k.p.c. i zasadzil od powoda na rzecz pozwanego pracodawcy kwote 900 złotych tytulom zwrotu kosztow zastepstwa procesowego zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 rozporzadzenia Ministra Sprawiedliwosci z dnia 28 wrzesnia 2002 roku w sprawie oplac za czynnosci radcow prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Panstwa kosztow pomocy prawnej udzielonej przez radce prawnego ustanowionego z urzedu (Dz. U. Nr 163 poz.1349 ze zm.)

Powywszy wyrok zaskarzil w calosci apelacja powod. Skarzacy zarzucil wyrokowi razace naruszenie przepisow prawa materialnego, a mianowicie art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. oraz § 8 ust. 2 umowy o prace zawartej miedzy stronami w dniu 1 czerwca 2009 roku poprzez bladna wykladnie i niewlasciwe zastosowanie tychze przepisow przejawiajace sie w calkowicie bladnym przyjeciu, iz samo zaprzestanie przez pracodawce wypłaty odszkodowania wywolalo skutek w postaci ustania zakazu konkurencji, bez potrzeby skladania pisemnego oswiadczenia.

Wskazujac na powyzsze apelujacy wniosl o zmianę zaskarzonego wyroku i orzeczenie co do istoty poprzez uwzględnienie powództwa w calosci, badz ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tomaszowie Maz. Ponadto wniosl o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztow postepowania w II instancji, w tym kosztow zastepstwa adwokackiego, wedlug norm prawem przepisanych.

### **Sąd Okregowy zwazyl co nastepuje:**

Apelacja jest zasadna i skutkuje koniecznoscia zmiany zaskarzonego orzeczenia.

Sąd Rejonowy przeprowadził wykładnię zawartej przez pracodawcę i pracownika umowy o zakazie konkurencji, a w szczególności jej § 8 ust. 2 i uznał, iż powództwo jest niezasadne. Stwierdził bowiem, że strony w wyżej wymienionym postanowieniu umownym zawarły warunek rozwiązujący umowę o zakazie konkurencji w postaci zdarzenia przyszłego i niepewnego, to jest możliwości skorzystania przez pracodawcę z prawa zaprzestania wypłaty odszkodowania. A skoro pozwany zaprzestał wypłaty odszkodowania, to zdaniem Sądu I instancji, umowa o zakazie konkurencji wygasła z dniem 1 marca 2010 roku i to bez konieczności składania w tym zakresie pisemnych oświadczeń woli i tym samym powód został skutecznie zwolniony z obowiązku powstrzymywania się od podjęcia działalności konkurencyjnej. Z tą konstatacją Sądu Rejonowego, jak zasadnie podnosi skarżący, nie sposób się zgodzić.

W świetle ustaleń dokonanych w sprawie nie budzi wątpliwości fakt, iż w dniu 1 czerwca 2009 roku powód oraz jego pracodawca (...) spółka z o.o. w K. zawarli w umowie o pracę klauzulę konkurencyjną, której przedmiotem było ustalenie praw i obowiązków pracownika i pracodawcy w zakresie dotyczącym działalności konkurencyjnej pracownika, jako osoby zatrudnionej na stanowisku spedytora w czasie trwania oraz po ustaniu stosunku pracy. W § 8 ust. 1 przedmiotowej umowy postanowiono, iż za powstrzymywanie się przez powoda od działalności konkurencyjnej w okresie 24 miesięcy po ustaniu stosunku pracy pozwany wypłaci mu odszkodowanie w wysokości 30% sumy średniego stałego wynagrodzenia miesięcznego określonego w umowie o pracę, otrzymanego w okresie 12 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy, przy czym odszkodowanie to będzie płatne w ratach, a kwoty rat wpłacone zostaną na rachunek bankowy podany przez powoda. Ponadto, strony przewidziały w umowie w § 8 ust. 2, że „pracodawca zachowuje prawo do zaprzestania wypłacania odszkodowania, a wówczas pracownika przestaje obowiązywać zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy”.

Dla dokonania interpretacji tego postanowienia umownego należy poczynić rozważania natury ogólnej. Przede wszystkim wskazać trzeba, że ustania obowiązywania zakazu konkurencji w sytuacjach określonych w art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p., którego naruszenie zarzuca skarżący, nie można utożsamiać z rozwiązaniem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy i wygaśnięciem zobowiązania pracodawcy do wypłaty uzgodnionego odszkodowania. Jak bowiem zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 lutego w sprawie II PK 159/06 (OSNP 2008, Nr 7-8, poz. 91, str. 272) w art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. nie mieszczą się żadne umowne sposoby złagodzenia obciążającego byłego pracodawcę obowiązku wypłaty odszkodowania, nawet w razie ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji. Przepis ten stanowi, że zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Brak jest podstaw do uznania, że art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. pojęciem „zakazu konkurencji” określa nie zobowiązanie pracownika (podobnie jak czyni to art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p.), lecz umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, obejmującą zobowiązania obu stron stosunku prawnego. W przypadku zaistnienia okoliczności określonych w art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. (ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji lub niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania) ustaje jedynie zobowiązanie pracownika do powstrzymywania się od działań konkurencyjnych, nie ustaje natomiast zobowiązanie pracodawcy do wypłaty pracownikowi umówionego odszkodowania. Taka interpretacja analizowanego unormowania jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowana (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 217, z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 731/99, OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 41, z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 241 i z dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 258/04, OSNP 2005 nr 22, poz. 356).

Podkreślić też trzeba, że klauzula konkurencyjna jest instytucją prawa pracy, do której w sprawach nieuregulowanych stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie pozostaje to w sprzeczności z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.). Klauzula ta ulega rozwiązaniu z nadejściem umówionego terminu, a także wygasa wraz ze śmiercią byłego pracownika. Może być ona także zmieniona lub rozwiązana w każdej chwili w drodze zgodnego porozumienia stron. Ponadto, strony już w samej w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy mogą przewidzieć możliwość jej wcześniejszego rozwiązania. Mogą mianowicie przewidzieć dopuszczalność jej wypowiedzenia pod warunkiem wskazania okoliczności stanowiących przesłanki wypowiedzenia oraz przy oznaczeniu terminu, w którym wypowiedzenie może być wykonane (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2011 roku, II PK 322/10,

niepubl. oraz z dnia 16 czerwca 2011 roku, III BP 2/11, OSNP 2012/13-14/174). Dopuszczalne jest także zastrzeżenie w umowie warunku rozwiązującego – art. 89 k.c. w związku z art. 300 k.p (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2007 roku, II PK 45/07, OSNP 2008/19-20). Strony mogą wprowadzić wreszcie do ww. umowy umowne prawo odstąpienia na podstawie art. 395 k.c. w związku z art. 300 k.p. (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 roku, I PK 16/02, OSNP 2004/14/239).

Mając na uwadze brzmienie postanowienia umownego zawartego w § 8 ust. 2 stwierdzić należy, że strony niniejszego procesu wprowadziły do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy prawo odstąpienia od tejże umowy.

Umowne prawo odstąpienia zostało uregulowane w art. 395 § 1 k.c. Zgodnie z tym przepisem można zastrzec, że jednej lub obu stronom przysługiwać będzie w ciągu oznaczonego terminu prawo odstąpienia od umowy. Prawo to wykonuje się przez oświadczenie złożone drugiej stronie. W myśl § 2 tego przepisu w razie wykonania prawa odstąpienia, umowa uważana jest za niezawartą. Z unormowania tego jednoznacznie wynika zatem, że dla skuteczności umownego prawa odstąpienia jest wymagane oznaczenie terminu, w czasie którego będzie możliwe skorzystanie z prawa odstąpienia oraz określenie, czy prawo to przysługuje obydwu stronom czy tylko jednej. Niepewność odstąpienia przez stronę od umowy nie może być bowiem bezterminowa, skoro zgodnie z art. 395 § 2 k.c. odstąpienie ma moc wsteczną, powodując uznanie umowy za niezawartą. Określenie terminu odstąpienia ma przy tym szczególne znaczenie w sytuacji, gdy takie zastrzeżenie umowne zamieszcza się w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Skoro bowiem przepisy art. 101<sup>2</sup> § 1-3 k.p. mają charakter gwarancyjny, to warunki umowy o zakazie konkurencji nie mogą być tak ustalone, by pracodawca mógł w każdej chwili i bez wskazywania jakiegokolwiek powodu doprowadzić swoim jednostronnym oświadczeniem do ustania obowiązywania umowy i uwolnienia się od zapłaty odszkodowania.

Tymczasem w § 8 ust. 2 umowy zawartej przez strony nie wskazano terminu, w którym pozwany mógł odstąpić od umowy. Zawiera on wyłącznie jednostronne zastrzeżenie możliwości skrócenia umówionego okresu zakazu konkurencji. Z tego też względu skorzystanie z powyższego uprawnienia przez stronę pozwaną nie prowadzi do wcześniejszego wygaśnięcia umowy i uwolnienia pracodawcy od obowiązku zapłaty odszkodowania. Oczywiście dotyczy to okresu, w którym powód nie podejmował działalności konkurencyjnej, a więc okresu objętego żądaniem pozwu. Pracownik ma bowiem prawo do odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej tylko wówczas, gdy faktycznie ten zakaz realizuje.

Żądanie odsetek ustawowych skapitalizowanych znajduje oparcie w przepisie art. 482 k.c., zaś odsetek ustawowych od dnia 20 marca 2011 roku w art. 481 § 1 i 2 k.p.c.

I dlatego, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzeczono jak w punkcie „1” sentencji.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 6 pkt 4 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 oraz § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jedn. Dz. U. z 2013r., poz. 461).