

Sygn. akt VI P 43/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2017 roku

Sąd Okręgowy w Płocku, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Hanna Parzybut-Dan

Protokolant: st. sekret. sąd. Justyna Zalewska

po rozpoznaniu w dniu 14 marca 2017 roku w Płocku

sprawy z powództwa P. A.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w P.

o odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji i odprawę

I. zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w P. na rzecz powoda P. A. kwoty :

I. 36.000 zł ( trzydzieści sześć tysięcy złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 2 września 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej;

II. 36.000 zł ( trzydzieści sześć tysięcy złotych) tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji z ustawowymi odsetkami od kwot:

- 6000 zł ( sześć tysięcy złotych) od dnia 29 października 2012 r. do dnia zapłaty;

- 6000 zł ( sześć tysięcy złotych) od dnia 16 listopada 2012 r. do dnia zapłaty;

- 6000 zł ( sześć tysięcy złotych) od dnia 17 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty;

- 6000 zł ( sześć tysięcy złotych) od dnia 21 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty;

- 6000 zł ( sześć tysięcy złotych) od dnia 19 lutego 2013 r. do dnia zapłaty;

- 6000 zł ( sześć tysięcy złotych) od dnia 18 marca 2013 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 3.564 zł ( trzy tysiące pięćset sześćdziesiąt cztery złote ) tytułem zwrotu opłaty sądowej i kwotę 864 zł ( osiemset sześćdziesiąt cztery złote) zwrotu kosztów zastępstwa prawnego ;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 12.000 zł ( dwanaście tysięcy złotych ).

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 10 sierpnia 2015 r. skierowanym przeciwko (...) Spółka Akcyjna w P. P. A., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika z wyboru wniósł o zasądzenie od pozwanej spółki kwoty 108 000 złotych (sto osiem

tysięcy złotych) tytułem odprawy pieniężnej oraz odszkodowania za czas powstrzymywania się od świadczenia pracy konkurencyjnej wraz z odsetkami ustawowymi wskazując, że składają się na nią kwoty:

1. 72 000 zł od dnia 02 września 2012 r. do dnia zapłaty,
2. 6 000 zł od dnia 29 października 2012 r. do dnia zapłaty,
3. 6 000 zł od dnia 16 listopada 2012 r. do dnia zapłaty,
4. 6 000 zł od dnia 17 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty,
5. 6 000 zł od dnia 21 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty,
6. 6 000 zł od dnia 18 lutego 2013 r. do dnia zapłaty,
7. 6 000 zł od dnia 18 marca 2013 r. do dnia zapłaty.

Nadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych, przeprowadzenie rozprawy pod nieobecność powoda, nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności oraz przeprowadzenie dowodów zawnioskowanych w treści uzasadnienia pozwu.

W uzasadnieniu pełnomocnik powoda wskazał, że bezpodstawna jest argumentacja pozwanego, iż żądanie należnych powodowi kwot stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego i jest nadużyciem prawa. Wskazano, iż roszczenia powoda wynikają wprost z zawartych przez niego z pozwanym umów. Pozwany jest natomiast znaczącą firmą na rynku, stąd nie można przyjąć, iż doszło do naruszenia zasad współżycia społecznego i prawa przy zawieraniu z powodem umowy, ponieważ pozwany w pełni zaakceptował warunki zawartych umów oraz swoje ewentualne zobowiązania względem powoda. Nadto, powód w pełni wywiązywał się z zawartych zobowiązań umownych. W tej sytuacji nie ma znaczenia, iż doszło do zmiany właścicielskiej pozwanej spółki, a u powoda nastąpiło pogorszenie się stanu zdrowia, co w konsekwencji skutkowało długotrwałym zwolnieniem.

Pełnomocnik powoda zwrócił także uwagę na fakt, iż to pozwana spółka zabiegała o zatrudnienie P. A., a nie on sam przejawiał w tym zakresie inicjatywę. Przed zatrudnieniem powód miał ustabilizowaną sytuację materialną, finansową i rodzinną, był uważany za specjalistę w swojej dziedzinie i nie miał potrzeby zmiany dotychczasowej pracy. Pełnomocnik podkreślił, iż tylko i wyłącznie na prośbę ówczesnego prezesa (...) S.A. P. A. ostatecznie podpisał umowę o pracę i umowę o zakazie konkurencji oraz zrezygnował z dotychczasowego zatrudnienia.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka (...) S.A. w P. wniosła o:

1. oddalenie powództwa w całości,
2. rozstrzygnięcie o kosztach postępowania, w tym o kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powyższego stanowiska, pełnomocnik pozwanej firmy wskazał, iż żądanie odprawy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia za pracę, jak i wynagrodzenia z tytułu zakazu konkurencji jawi się jako rażąco niegodziwe i stanowi próbę bezpodstawnego wzbogacenia się powoda kosztem pozwanej spółki. Nadto, pełnomocnik pozwanej wskazał, iż odprawa jest świadczeniem, które ma zapewnić pracownikowi możliwość utrzymania się w sytuacji, kiedy pracownik ten utracił pracę. Tymczasem, w przedmiotowej sprawie powód przepracował w pozwanej spółce zaledwie dwa tygodnie i przeszedł na długotrwałe zwolnienie. Zdaniem pełnomocnika pozwanej, powód musiał liczyć się z rozwiązaniem umowy o pracę w przypadku tak długiej absencji w pracy oraz najprawdopodobniej w ogóle nie zamierzał do pracy w (...) S.A. wracać. Nadto, żądanie powoda dotyczące zapłaty odprawy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia (a więc kwoty 72 000 złotych) stanowi nadużycie prawa podmiotowego oraz jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, przy uwzględnieniu okoliczności dotyczących okresu zatrudnienia (dwa tygodnie), nieobecności w pracy oraz sposobu świadczenia pracy na rzecz pracodawcy.

Odnośnie żądania zapłaty kwoty 36 000 złotych z tytułu odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji pełnomocnik pozwanej spółki wskazał, iż celem zawarcia tej umowy była ochrona przyszłych ewentualnych interesów pracodawcy w przypadku posiadania przez pracownika, z racji zajmowanego stanowiska, szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W okolicznościach niniejszej sprawy, zdaniem pełnomocnika pozwanej, P. A. nie mógł posiadać żadnych istotnych informacji, bowiem w czasie 14 dni roboczych w których mógł on świadczyć pracę, nie zrobił tego. Z tego względu, zawarta umowa o zakazie konkurencji nie weszła w życie. Konkludując, pełnomocnik pozwanej spółki wskazał, iż oceniając zapis o odprawie oraz umowę o zakazie konkurencji z punktu widzenia ich zgodności z zasadami współżycia społecznego, stwierdzić należy, że w okolicznościach tej konkretnej sprawy naruszają one zasady sprawiedliwości i proporcjonalności.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

P. A. w okresie od 01 kwietnia 2012 r. do 01 września 2012 r. zatrudniony był na stanowisku Dyrektora Pionu Strategii, (...) i (...) Zarządu w Ośrodku (...) w P..

(dowód: świadectwo pracy z dnia 11 września 2012 r., k. 15)

Powód miał ustalone wynagrodzenie miesięczne w wysokości 12 000 złotych brutto, miał też prawo do nagrody finansowej, której wysokość miała być ustalana indywidualnie w zależności od stopnia, jakości oraz terminowości wyznaczonych celów i zadań. W razie zaś rozwiązania umowy o pracę, pracownikowi miała być wypłacona odprawa pieniężna w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia, które przysługiwało w ostatnim miesiącu pracy.

(dowód: umowa o pracę z dnia 30 marca 2012 r., k. 13)

Dnia 02 kwietnia 2012 r. powód podpisał umowę o zakazie konkurencji. Paragraf 1 tej umowy stanowił, że pracownik zobowiązuje się, iż w czasie trwania umowy o pracę oraz przez 6 miesięcy od jej rozwiązania nie będzie świadczył 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. Podmiotem konkurencyjnym w rozumieniu zawartej umowy był każdy podmiot lub działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i poza jej granicami, niezależnie od formy organizacyjnej i prawnej, które wchodzi w zakres przedmiotu przedsiębiorstwa lub działalności pracodawcy. Zgodnie zaś z paragrafem 7 powyższej umowy, w czasie trwania zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia, spółka zobowiązała się do wypłacania comiesięcznego odszkodowania w wysokości równiej 50% wynagrodzenia przysługującego za ostatni pełny miesiąc przed rozwiązaniem stosunku pracy. Nadto, w razie naruszenia zakazu konkurencji, pracownikowi nie przysługuje odszkodowanie oraz jest on zobowiązany do zwrotu dotychczas wypłaconego odszkodowania.

(dowód: umowa o zakazie konkurencji z dnia 02 kwietnia 2012 r., k. 14)

Od dnia 01 kwietnia 2012 r. Prezesem Ośrodka (...) S.A. w P. został K. K. (1). Zaoferował on P. A. pracę w Spółce (...) S.A. w P.. W przypadku powoda nie była prowadzona żadna procedura rekrutacyjna.

Uchwałą nr 41/RN- (...) Rady Nadzorczej Ośrodka (...) S.A. w P. z dnia 19 kwietnia 2012 r. K. K. (1) został odwołany z funkcji Prezesa Zarządu Spółki. Nowym Prezesem Spółki został M. G..

(dowód: zeznania K. K. (1) z dnia 21 lipca 2016 r. w sprawie nagranie adnotacje od 00:02:36 do 00:04:10; nagranie z rozprawy od 00:05:10 do 00:05:25; nagranie z rozprawy od 00:08:45 do 00:09:33, płyta k. 134; umowa o pracę na czas pełnienia funkcji Prezesa Zarządu zawarta pomiędzy (...) a K. K. (1); uchwała nr 41/RN- (...) w sprawie dowożenia K. K. z funkcji Prezesa Zarządu, akta osobowe K. K. (1); wydruk z Krajowego Rejestru Sądowego, nr KRS (...), k. 10-11v)

W trakcie zatrudnienia w (...) S.A. w P. P. A. nie przygotował żadnego projektu strategii dla Spółki, nie wydał także żadnego wiążącego polecenia służbowego swoim podwładnym. Nadto nie podpisał żadnych dokumentów, nie wydał

żadnego zarządzenia. W Spółce (...) S.A. w okresie zatrudnienia powoda funkcjonowała wewnętrzna sieć wymiany dokumentów – Intranet – i w trakcie zatrudnienia P. A. nie zamieścił w tej sieci żadnego dokumentu ani projektu.

(dowód: zeznanie świadka J. F., nagranie z rozprawy od 00:10:44 do 00:15:40; zeznanie świadka M. P., nagranie z rozprawy od 00:18:08 do 00:00:26:45, płyta k. 164)

P. A. został również powołany do pełnienia funkcji prokurenta Spółki (...) S.A. w P.. Jako dyrektor firmy i jednocześnie jej prokurent powód miał dostęp do wszystkich umów, danych osobowych klientów i cen, brał także udział w naradach i negocjacjach. Podczas jednej z rozmów z kontrahentami P. A. rozpoznał swojego znajomego P. K.. Rozmowa dotyczyła inwestycji i wyceny specyfikacji instalacji jednej z hal.

(dowód: zeznania powoda P. A., nagranie z rozprawy adnotacje od 00:14:01 do 00:29:59,)

Od dnia 20 kwietnia P. A. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Dnia 28 sierpnia 2012 r. umowa o pracę między P. A. a (...) S.A. uległa rozwiązaniu bez zachowania terminu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. a k.p.

(dowód: zeznanie świadka M. P., nagranie – adnotacje od 00:36:46 do 00:37:52, płyta k. 164; rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, k. 23)

Po rozwiązaniu stosunku pracy powód kilkakrotnie przesłał do (...) S.A. przedsądowe wezwania do zapłaty należności z powodu rozwiązania umowy o pracę oraz należności z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji. W odpowiedzi prezes spółki (...) S.A. – M. G. – poinformował P. A. o tym, iż jego żądania są bezpodstawne, naruszają zasady współzycia społecznego i stanowią oczywiste nadużycie prawa.

(dowód: przedsądowe wezwania do zapłaty, k. 17-22; odpowiedzi z dnia 25 października 2012 r. oraz z dnia 16 listopada 2012 r., k. 24-25)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz na podstawie zeznań świadków oraz samego powoda.

Przedmiot sporu między stronami sprowadzał się do tego, czy pracodawca – spółka (...) S.A. w P. – był zobowiązany, na podstawie zawartych z powodem P. A. umów: o pracę oraz o zakazie konkurencji, do wypłaty odprawy pieniężnej oraz odszkodowania za czas powstrzymywania się od świadczenia pracy konkurencyjnej wraz z odsetkami ustawowymi.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do dokumentów zebranych w niniejszej sprawie zauważyć należy, że strony samej treści tych dokumentów nie kwestionowały. Zarówno powód jak i pozwana spółka uznali w całości treść zawartej umowy o pracę oraz umowy o zakazie konkurencji. Odnośnie umowy o pracę to żadna ze stron nie podważała jej wiarygodności, podobnie było w przypadku umowy o zakazie konkurencji. Strony nie kwestionowały samego faktu ich zawarcia, jednakże odmiennie interpretowały zapisy tych umów i, w zależności od stanowiska, przyznawały lub odmawiały przyznania uprawnień z ich wynikających.

Odnosząc się natomiast do osobowych środków dowodowych, tj. zeznań świadków: K. K. (1), J. F. oraz M. P., jak również zeznań samego powoda P. A. przesłuchanego w charakterze strony, stwierdzić należy, że o ile w całości się one ze sobą nie pokrywają, to Sąd dał im wiarę uznając je za wiarygodne co do faktów, których dotyczyły.

Świadek K. K. (1) piastował funkcję Prezesa Zarządu Ośrodka (...) S.A. w P.. Został on powołany na to stanowisko na mocy Uchwały nr 36/RN- (...) Rady Nadzorczej z dnia 21 marca 2012 r., natomiast umowa o pracę obowiązywała od dnia 26 marca 2012 r. Z zeznań świadka wynika, iż w momencie objęcia stanowiska Spółka (...) S.A. znajdowała się w złym stanie organizacyjnym, finansowym i kadrowym. Sytuacja wymagała natychmiastowych działań restrukturyzacyjnych i weryfikujących. Poprzedni Prezes Zarządu odchodząc ze stanowiska „zabrał” ze sobą czołowych menagerów oraz szefów departamentów. W obliczu tego K. K. (1) zwrócił się z propozycją pracy do P. A.. Świadek nie przeprowadzał żadnej procedury rekrutacyjnej, albowiem sytuacja firmy wymagała natychmiastowych działań. Nadto świadek znał powoda od długiego czasu (od roku 1998) i choć nigdy nie współpracowali zawodowo, to dobrze się znali,

dzwonili do siebie, utrzymywali kontakty koleżeńskie. Świadek ufał powodowi w sferze zawodowej, dlatego uważał, iż jest on doskonałym kandydatem na stanowisko Dyrektora Pionu Strategii (...) i (...) Zarządu. K. K. (1) podkreślił także, że wiedział, jakie doświadczenie zawodowe posiada P. A. oraz że był on uznawany za jednego z lepszych specjalistów w swojej branży. Z inicjatywy K. K. (1) P. A. został nie tylko zatrudniony w spółce na stanowisku kierowniczym, ale także na mocy Uchwały Zarządu nr 17/2012 został on ustanowiony prokurentem Spółki (...) S.A. w P.. Świadek kilka dni po objęciu funkcji został z niej odwołany na mocy chwały nr 41/RN- (...) Rady Nadzorczej (...) S.A. w P. z dnia 19 kwietnia 2012 r. z uwagi na zmianę właścicielską w spółce.

W obliczu powyższego trudno uznać, że K. K. (1) zatrudnił P. A. jedynie po to, aby dać mu możliwość zajmowania wysokiego stanowiska z równie wysokim wynagrodzeniem (12 000 zł. brutto). Sąd miał na uwadze to, iż w momencie przyścia do firmy, świadek zderzył się z licznymi brakami kadrowymi w spółce. Chcąc zainterweniować jak najszybciej, zaproponował pracę osobie, o której wiedział, iż ma odpowiednie wykształcenie, doświadczenie zawodowe oraz darzył ją pewną wymaganą w stosunkach biznesowych dozą zaufania. Dla samego świadka niespodziewane było jego odwołanie z funkcji Prezesa Zarządu po stosunkowo krótkim czasie od objęcia funkcji (niecały miesiąc). Ponadto, świadek nie współpracuje obecnie z powodem, w związku z tym nie ma powodów aby zeznawać na jego korzyść. Z tych względów Sąd uznał jego zeznania za w pełni wiarygodne.

Wiarygodności powyższych zeznań nie podważają zeznania świadków: J. F. oraz M. P.. Świadkowie ci nie posiadali żadnej wiedzy na temat tego, w jakich okolicznościach P. A. został w Spółce (...) S.A. zatrudniony. Jednakże zarówno J. F. jak i M. P. przyznały, iż nie było oficjalnej procedury rekrutacyjnej w stosunku do P. A., ale stanowisko które powód otrzymał nie było stworzone specjalnie dla niego, było wakatem po poprzednim dyrektorze tego działu.

Świadek J. F. zeznała, iż w 2012 r. prezesem firmy był K. K. (1), natomiast powoda P. A. świadek widziała jedynie raz – gdy przyszedł do pracy pierwszego dnia i został przedstawiony jako dyrektor do spraw bezpieczeństwa i strategii. Później już nigdy więcej świadek powoda nie widziała w pracy. J. F. zeznała, że P. A. w okresie zatrudnienia w firmie nie wydał jej żadnego polecenia służbowego oraz nie pamięta, czy powód wydawał jakieś zarządzenia. Świadek nie słyszała, aby powód przygotowywał jakiś projekt strategii dla spółki.

W podobnym tonie odnośnie dowodów mogących świadczyć o wykonywaniu pracy przez powoda wypowiedziała się M. P.. Świadek zeznała, że P. A. został przedstawiony jako przysły przełożony i poza tym dniem powód nie był już widziany w pracy. Nadto, świadek nie zetknęła się z żadnymi dokumentami ani zarządzeniami, które powód podpisał. Ponadto zeznała, że w firmie funkcjonuje Intranet – wewnętrzna sieć wymiany dokumentów i w tym systemie nie było żadnego dokumentu opublikowanego przez P. A.. M. P. zeznała także, że powód miał jednego przełożonego – K. K. (1).

Zeznania powyższych świadków Sąd uznał za wiarygodne. Świadkowie ci nie mają żadnych powodów aby zeznawać na korzyść którejkolwiek ze stron. Co prawda, świadek J. F. przy wielu pytaniach zasłaniała się niepamięcią, ale w ocenie Sądu wynika to z tego, że świadek miała odpowiadać na pytania dotyczące stanu faktycznego sprzed 5 lat (2012 r.).

Także zeznania samego powoda zasługują na wiarę i uwzględnienie. P. A. zeznał, iż jako dyrektor działu oraz prokurent Spółki (...) S.A. w P. na pewno zapoznawał się i podpisywał jakieś dokumenty, ale z uwagi na upływ czasu nie pamięta dokładnie jakie (okres 5 lat wstecz). Nadto, podczas rozprawy w dniu 14 marca 2017 r. podkreślił, iż przed przyjęciem oferty pracy od K. K. (1) miał ustabilizowane życie osobiste, materialne i finansowe. Wszelkie umowy, które podpisał z (...) S.A. podpisał w dobrej wierze. Przed zatrudnieniem w firmie w P. miał stałą, dobrze płatną pracę u jednego z największych prywatnych deweloperów w M.. Przeniesienie się do firmy w P. oznaczało całkowite przemodelowanie tego dotychczas ustabilizowanego życia. P. A. liczył się z ryzykiem jakie ponosił w związku z przeprowadzką o kilkaset kilometrów od miejsca zamieszkania. Nadto, jako dyrektor jednego z działów oraz prokurent firmy miał dostęp do wszelkich baz danych, umów, danych klientów, cen. Brał także udział w rozmowach z kontrahentami i negocjacjach. Ponadto, ani umowa o zakazie konkurencji ani przedstawione przez niego zwolnienia lekarskie nie zostały w żaden sposób zakwestionowane przez Spółkę (...) S.A. Powód realizował też umowę o zakazie konkurencji.

Sąd nie znalazł podstaw, aby odmówić wiarygodności tym zeznaniom. Rzeczywiście przyjąć należy, że jeżeli ktoś ma dobrze płatną pracę i ustabilizowane życie rodzinne i majątkowe, to przeprowadzka do innego miasta musi skutkować

koniecznością „przemeblowania” całego dotychczasowego życia. Dodatkowo, trudno zauważyć w zachowaniu powoda jakiegokolwiek cechy świadczące o tym, że chciał on podjąć tę pracę jedynie dla pozoru a w rzeczywistości nie zamierzał jej wykonywać. Podkreślić należy, iż przedstawione przez powoda zwolnienie lekarskie, którego przedłużenie aż do września 2012 r. było podstawą do rozwiązania zawartej z nim umowy o pracę, nie było w żadnym momencie kwestionowane przez jego pracodawcę. Nie pojawiły się żadne dowody świadczące o tym, że powód podpisywał umowę o pracę oraz umowę o zakazie konkurencji w złej wierze. Zupełnie także nie potwierdza tego fakt, iż po rozwiązaniu obydwu umów P. A. respektował postanowienia umowy o zakazie konkurencji i w konsekwencji powstrzymywał się od prowadzenia jakiegokolwiek działalności konkurencyjnej.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo o odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji i o odprawę z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zasługiwało na uwzględnienie, jednakże nie w całości, a jedynie w części.

Powód domagał się zasądzenia kwoty w łącznej wysokości 108 000 zł., na którą składało się: 72 000 zł tytułem odprawy pieniężnej za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz 36 000 zł tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji.

Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy kluczowe znaczenie miała treść zawartych umów między pozwaną spółką a powodem.

Punkt 4 zawartej w dniu 30 marca 2012 r. umowy o pracę określał czas trwania umowy i okoliczności jej rozwiązania. Zgodnie z postanowieniami tego punktu, umowa między stronami została zawarta od dnia 01 kwietnia 2012 r. na czas nieokreślony, z jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia. Podpunkt 4.3 dopuszczał możliwość rozwiązania umowy na podstawie oświadczenia woli jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia bądź niezachowaniem tego okresu, jak również rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron oraz w przypadku innych okoliczności przewidzianych przepisami prawa pracy. Kluczowy jest natomiast podpunkt 4.4 umowy o pracę, zgodnie z którym w razie rozwiązania umowy o pracę pracownikowi zostanie wypłacona odprawa pieniężna w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia, określonego w pkt 2 umowy o pracę. Punkt 2 określił miesięczne wynagrodzenie na poziomie 12 000 zł. brutto.

Tak skonstruowany punkt umowy między stronami wyraźnie wskazuje, iż pracodawca zobowiązał się do wypłacenia pracownikowi odprawy pieniężnej w przypadku rozwiązania umowy o pracę. Strony nie wskazały z jakiego powodu musi zostać rozwiązana umowa, aby doszło do wypłaty odprawy, co więcej strony nie ustaliły żadnego odstępowania ani wyłączenia wypłaty odprawy pieniężnej przy rozwiązaniu umowy o pracę. Tym samym, tak skonstruowany zapis umowy o pracę obowiązywał pracodawcę do wypłaty odprawy pieniężnej niezależnie od tytułu rozwiązania umowy. Pełnomocnik pozwanego argumentował, iż żądanie wypłaty odprawy w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia za pracę jawi się jako rażąco niegodziwe i stanowi próbę bezpodstawnego wzbogacenia się powoda kosztem pozwanej spółki. Zgodnie z wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011 r. w sprawie II PK 89/10, zgodnie z którym „treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w jakim konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy” (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, Legalis nr 417493). Nadto, zgodnie z innym orzeczeniem Sądu Najwyższego „stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak analogicznego art. 5 k.c.) oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa podmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przelamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego i jego społeczno – gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione”. Sąd Najwyższy

dalej wskazał, iż „uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowania podmiotu korzystającego ze swojego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć” (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 lutego 2015 r., III PK 68/14, Legalis nr 1242241).

Bazując na powyżej przywołanym orzecznictwie Sąd uznał, iż roszczenia powoda w istocie winny być oceniane nie tylko przez pryzmat samej treści zawartych umów, ale także na podstawie okoliczności towarzyszących, takich jak okoliczności zatrudnienia na stanowisku Dyrektora działu, czasu trwania tego zatrudnienia, częstotliwości pojawiania się w pracy, ilości wykonanych czynności. W realiach niniejszej sprawy nie można całkowicie pozbawić powoda prawa dochodzenia swoich roszczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę, gdyż istotnie stanowiłoby to naruszenie zasady pewności prawa oraz zasady pacta sunt servanda. Ostatnia z nich jest w swej istocie jedną z kluczowych zasad prawa kontraktów. Pomimo, że nie znalazła ona swojego normatywnego odzwierciedlenia, funkcjonuje na gruncie prawa cywilnego i jest nierozzerwalnie związana z zasadą swobody umów. Zasada swobody umów została natomiast normatywnie wyrażona w art. 353<sup>1</sup> k.c. Zgodnie z tym przepisem strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według własnego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Wskazana wyżej zasada dotyczy jedynie umów zobowiązaniowych. W związku z powyższym, strony mają możliwość zupełnie dowolnego kształtowania treści wiążącej ich umowy, byleby jej treść lub cel były zgodne z właściwością stosunku, ustawą lub zasadami współżycia społecznego. Zasada swobody umów, w połączeniu z zasadą pacta sunt servanda daje stronie umowy (co do zasady każdej) możliwość dochodzenia swoich praw wynikających z zawartej umowy.

Nie inaczej było w realiach sprawy niniejszej. Powód P. A. dochodził swojego prawa w postaci wypłaty odprawy pieniężnej za wypowiedzenie umowy o pracę. Taka możliwość wynika wprost z łączącej strony umowy, gdyż zapis punktu 4.4 wyraźnie gwarantuje obowiązek wypłaty pracownikowi odprawy pieniężnej. Sąd nie znalazł żadnych podstaw do tego, aby całkowicie pozbawić powoda możliwości otrzymania odprawy pieniężnej, jednakże, mając na uwadze okoliczności towarzyszące zatrudnieniu P. A. w Spółce (...) S.A., jak również to, że powód pracował stosunkowo krótko (14 dni roboczych) Sąd zasądził powodowi kwotę 36 000 złotych wraz z odsetkami ustawowymi tytułem odprawy pieniężnej. Sąd miał na względzie argumentację pełnomocnika pozwanej spółki i uznał, iż zasądzenie całej dochodzonej kwoty (72 000 złotych) byłoby rażąco niesprawiedliwe i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Stanowiłoby także częściowe nadużycie prawa podmiotowego, gdyż w sytuacji tak krótkiego okresu przebywania w pracy, dochodzona kwota jawiła się jako nadmiernie wysoka. Odprawa powinna rekompensować pracownikowi ewentualną utratę pracy i winna być adekwatna do wkładu pracownika w funkcjonowanie pracodawcy. Powód natomiast nie zdążył wykazać się swoją przydatnością na zajmowanym stanowisku z uwagi na długotrwałe zwolnienie lekarskie.

Powód dochodził także kwoty 72.000 zł wraz z odsetkami tytułem odszkodowania za czas powstrzymywania się od świadczenia pracy konkurencyjnej. Podstawą tego roszczenia była zawarta między stronami w dniu 02 kwietnia 2012 r. umowa o zakazie konkurencji. Zgodnie z § 1 tej umowy pracownik zobowiązał się, iż w czasie trwania umowy o pracę oraz przez okres 6 miesięcy od jej zawarcia nie będzie świadczył 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. Za działalność konkurencyjną strony uznały w szczególności: uczestniczenie w podmiocie konkurencyjnym jako wspólnik lub członek zarządu, wykonywanie doradztwa na rzecz podmiotu konkurencyjnego, występowanie w charakterze agenta, pełnomocnika czy prokurenta podmiotu konkurencyjnego, podjęcie lub prowadzenie działalności gospodarczej we własnym imieniu lub za pośrednictwem osoby trzeciej, jeżeli jest ona konkurencyjna wobec pracodawcy. Strony ustalili także, że podmiotem konkurencyjnym lub działalnością konkurencyjną wobec pracodawcy jest każdy podmiot lub działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i poza jej granicami, niezależnie od formy organizacyjnej i prawnej, które wchodzi w zakres przedmiotu przedsiębiorstwa lub działalności pracodawcy. Kluczowy w niniejszej sprawie zapis zawarty jest w § 7 ust. 1 tej umowy, a stanowi on, że przez czas trwania ograniczenia po ustaniu zatrudnienia, spółka zobowiązuje się do wypłacania

comiesięcznego odszkodowania w wysokości równiej 50% wynagrodzenia przysługującego za ostatni pełny miesiąc przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Umowa o zakazie konkurencji funkcjonuje nie tylko na gruncie prawa cywilnego, ale także na gruncie prawa pracy i ma swoje odzwierciedlenie w art. 101<sup>1</sup> k.p. Zgodnie z przepisami, zakaz konkurencji oznacza, że 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). Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową znajdującą się na granicy między prawem pracy a prawem cywilnym. Z prawem pracy łączy ją względy formalne - jest uregulowana w kodeksie pracy, zaś o odszkodowaniu dla byłego pracownika orzeka sąd pracy (§ 3) - a także okoliczności merytoryczne, jako że jest ona zawierana przez pracodawcę z pracownikiem (§ 1), a przedmiotem jej jest zakaz konkurencji z uwagi na szczególnie ważne informacje, które pracownik uzyskał w czasie trwania stosunku pracy. (...) cywilnoprawnych można dopatrzeć się w fakcie, że dotyczy ona obowiązków stron już po ustaniu stosunku pracy, a także w ponoszeniu przez byłego pracownika odpowiedzialności według kodeksu cywilnego (bo § 1 nie odsyła do art. 101<sup>1</sup> § 2 przewidującego odpowiedzialność na zasadach określonych w kodeksie pracy).

Pełnomocnik pozwanej spółki wskazywał, iż żądanie odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego oraz ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa, a także narusza zasady sprawiedliwości i proporcjonalności. Przedstawione wyżej rozważania dotyczące granicy swobody zawierania umów oraz zasady, iż umów należy dotrzymywać oraz odnośnie możliwości uwzględnienia zarzutu nadużycia prawa podmiotowego mają zastosowanie także w odniesieniu do roszczenia wynikającego z umowy o zakazie konkurencji. Na uwagę zasługuje orzeczenie Sądu Najwyższego, w którym to wyraźnie wskazano, że „umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest umową cywilnoprawną, a przepisy Kodeksu cywilnego stosuje się do niej jedynie w sposób odpowiedni za pośrednictwem art. 300 KP, co oznacza, że do przedmiotowej umowy zastosowanie ma przepis art. 8 KP. (...) w odniesieniu do umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest wyłączone stosowanie klauzul generalnych z art. 8 KP” (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2015 r., II PK 242/14, Legalis nr 1350342).

W przypadku umów o zakazie konkurencji nie jest wyłączone stosowanie klauzul generalnych z art. 8 k.p. Nie oznacza to jednak obowiązku stosowania tej klauzuli w każdym przypadku. Sąd za każdy razem winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności towarzyszące danej sprawie. W realiach niniejszej sprawy Sąd nie znalazł podstaw, aby ograniczyć kwotowe roszczenie powoda z tytułu powstrzymywania się od wykonywania działalności konkurencyjnej, a tym samym odmówić mu całkowicie prawa do dochodzenia swojego roszczenia uznając, iż stanowi to nadużycie prawa podmiotowego. Jednocześnie czas faktycznego wykonywania pracy przez P. A. nie ma znaczenia dla zaktualizowania się roszczenia z tego rodzaju umowy. Zakaz konkurencji aktualizuje się z chwilą ustania stosunku pracy z danym pracodawcą, i już sam fakt zaprzestania pracy u zobowiązanego daje możliwość dochodzenia swojego roszczenia, z uwzględnieniem oczywiście treści zawartej między stronami umowy.

Mając powyższe na względzie Sąd zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda P. A. kwotę 36 000 zł wraz z odsetkami ustawowymi. Umowa o zakazie konkurencji wyraźnie stanowi, że pracodawca zobowiązuje się do wypłacania pracownikowi kwoty 50% wynagrodzenia przysługującego za ostatni miesiąc pracy, przez okres 6 miesięcy. Umowa o pracę określała miesięczne wynagrodzenie powoda na kwotę 12 000 zł brutto. 50% tej kwoty to 6 000 złotych. Tym samym zasądzona kwota stanowi równowartość sześciomiesięcznego wynagrodzenia powoda, zmniejszonego o połowę.

Wyrokowi Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 12.000 zł na podstawie art. 477<sup>2</sup> §1 k.p.c.

Sąd orzekł także o zwrocie kosztów opłaty sądowej oraz kosztów zastępstwa procesowego na rzecz powoda. Podstawę rozstrzygnięcia o kosztach procesu stanowił art. 100 k.p.c. zd. 1 zgodnie, z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Powód dochodził kwoty 108 000



złotych, Sąd zasądził na jego rzecz kwotę 72 000 złotych, co oznacza, że powód wygrał sprawę w 66%. Pozwany wygrał natomiast proces w 34%. Opłata od pozwu w niniejszej sprawie wynosiła 5 400 złotych. 66% tej kwoty stanowi kwota 3.564 zł ( $5400 \text{ zł} \times 66\% = 3\,564 \text{ zł}$ ). Tyle też Sąd zasądził tytułem zwrotu opłaty od pozwu na rzecz powoda.

Zarówno powód jak i pozwany ponieśli koszty związane z pomocą prawną udzieloną im przez profesjonalnych pełnomocników, które zgodnie z § 6 pkt 6 w zw. § 11 pkt 1 ppkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013, poz. 490 z późn. zm. obowiązującej na dzień 10 sierpnia 2015 r. – dzień wniesienia pozwu) wynosiły po 2 700 zł. (3 600 zł stawki minimalnej przy wartości przedmiotu sporu powyżej 50 000 zł. do 200 000 zł x 75% stawki obliczonej na podstawie § 6 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy = 2 700 zł stawki minimalnej za prowadzenie sprawy z zakresu prawa pracy o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4). Stosownie do części, w jakiej powód utrzymał się przy swoim żądaniu (66%), należał mu się od pozwanego zwrot kosztów zastępstwa prawnego w kwocie 1 782 zł ( $2\,700 \text{ zł.} \times 66\% = 1\,782 \text{ zł.}$ ). Pozwany wygrał natomiast sprawę w 34 %, zatem poniósł koszty zastępstwa prawnego w kwocie 918 zł ( $2\,700 \text{ zł} \times 34\% = 918 \text{ zł}$ ). W związku z powyższym, zasądzeniu podlegała na rzecz powoda kwota 864 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ( $1\,782 \text{ zł} - 918 \text{ zł} = 864 \text{ zł}$ ). Łączna kwota kosztów procesu na rzecz powoda wyniosła 4. 428 złotych.

SSO Hanna Parzybut – Dan