

Sygn. akt VII Pa 89/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2015 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Grażyna Cichosz (spr.)

Sędziowie: SO Ewa Gulska

SR del. do SO Agnieszka Błach-Jóźwik

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu w dniu 28 października 2015 r. w Lublinie

sprawy z powództwa K. K.

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

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 6 maja 2015 r., sygn. akt VII P 68/14

I. oddala apelację;

II. zasądza od powoda K. K. na rzecz pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością kwotę 900 (dziewięćset ) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

**VII Pa 89/15**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z 06.05.2015 r., wydanym w sprawie VII P 68/14, z powództwa K. K. przeciwko (...) sp. z o.o. w K. o odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych: oddalił powództwo, nie obciążając powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego i przejmując na rachunek Skarbu Państwa nieuiszczoną opłatę od pozwu.

Wyrok ten zapadł na kanwie następujących ustaleń i rozważań:

Powód K. K. był zatrudniony w pozwanym (...) Spółce z o.o. w K. od dnia 1 stycznia 1994 r. do dnia 19 marca 2013 r., kiedy to został zwolniony w trybie dyscyplinarnym. W odniesieniu do tej ostatniej czynności w Sądzie I instancji toczy się postępowanie z odwołania powoda.

Ostatnio powód pracował na stanowisku dyrektora technicznego, pełnił też funkcję prokurenta Spółki. Miał dostęp do informacji związanych ze strukturą pozwanego, kosztami produkcji wody i odprowadzania ścieków, działaniem oczyszczalni oraz odbiorcami. Listy odbiorców były dostępne w biurze obsługi klienta, mieli do nich dostęp wszyscy

pracownicy biura. Sieci i ich przebieg są uwidaczniane na mapach, co stanowi też informację publiczną, podobnie, jak koszt produkcji wody i odprowadzania ścieków, bowiem pracodawca powoda to spółka miejska, która ustala taryfę cen dla mieszkańców, które to ceny są następnie uchwalane w drodze uchwały przez kolegialne organy samorządowe K.. Zakres obowiązków powoda dotyczył m. in. nadzorowania podległych mu działów pod względem technicznym, kontrolowania kosztów eksploatacji, konserwacji, remontów i zaopatrzenia, konsultacji planów rozwojowych i technologicznych, utrzymania technologicznego reżimu oczyszczania ścieków. Sąd Rejonowy wskazał, że plany rozwoju i modernizacji urządzeń wodociągowych i urządzeń kanalizacyjnych stanowią załączniki do uchwał Rady Miasta K..

W dniu 11 maja 2007 r. powód zawarł z pozwaną Spółką umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w której określono, że przez okres 2 lat od dnia ustania stosunku pracy zobowiązuje się nie podejmować współpracy oraz zatrudnienia u przedsiębiorców prowadzących wobec pozwanego działalność konkurencyjną. Umowę tę powód podpisał z ówczesnym prezesem zarządu pozwanej Spółki (...). Ten ostatni również w tym czasie podpisał tego rodzaju umowę. Powodowi zagwarantowano odszkodowanie miesięczne w wysokości 80 % ostatniego wynagrodzenia przed ustaniem stosunku pracy. Nikt inny nie zawarł tego rodzaju umowy w pozwanej Spółce ani wcześniej, ani też później. W § 1 umowy pracownik zobowiązał się, że po ustaniu stosunku pracy łączącego go z pracodawcą nie podejmie zatrudnienia lub współpracy na podstawie jakiegokolwiek stosunku prawnego z przedsiębiorstwami, które będą prowadziły działalność konkurencyjną wobec pracodawcy na obszarze jego działalności.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana Spółka dostarcza wodę i odprowadza ścieki na obszarze trzech gmin – Gminy W. K., Gminy (...) K. oraz Gminy D.. W przypadku tej ostatniej Gminy częściowo wodę dostarcza tam Gminna (...) w D., która w zakresie zgłoszonej działalności gospodarczej jako działalność dodatkową prowadzi ją także w zakresie zaopatrzenia ludności w wodę. Fabryka (...) Spółka z o.o. w K. również posiada dwa ujęcia wody oraz oczyszczalnię ścieków, jednak wyłącznie na potrzeby oczyszczania ścieków przemysłowych, które sama produkuje. Częściowo zaopatruje w wodę, choć bez zezwolenia, mieszkańców miejscowości U.. Pozwana Spółka ma największą liczbę km2 sieci wodociągowo-kanalizacyjnej (70,7 km sieci kanalizacyjno-sanitarnej, 112,5 km sieci wodociągowej, 105 km przyłączy wodociągowych i kanalizacyjnych), zaś na obszarze działania pozwanego nie ma sieci pozostałych podmiotów. Teoretycznie jest możliwe wejście na rynek pozwanego przez podmioty, o których mowa, gdyby były one w stanie wyłożyć miliony złotych na „zdublowanie” sieci pozwanego oraz zakup specjalistycznych urządzeń, funkcjonujących według zasad, które stanowią powszechną wiedzę technologiczną. Podmioty te potrzebowałyby również własnych ujęć wody, aby obsłużyć tysiące odbiorców, którzy mają dostarczaną wodę i odprowadzane ścieki.

W okresie zatrudnienia powoda, na początku nie była kwestionowana zawarta przez niego umowa o zakazie konkurencji, jednak po zmianie prezesa zarządu Spółki i dowiedzeniu się przez kolejnego prezesa zarządu, że taką umowę powód podpisał, były podejmowane próby „uwolnienia” się przez Spółkę od owego zakazu, na co powód ostatecznie nie zgodził się, bowiem było to z jego strony, co sam przyznał, obwarowane pewnymi warunkami.

Co do dowodów, służących powyższym ustaleniom, Sąd Rejonowy obdarzył wiarą zeznania wszystkich przesłuchanych świadków oraz także stron, bowiem w istocie, jeśli chodzi o fakty mające znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, to strony nie różnią się w przedstawianych okolicznościach. Inaczej jedynie oceniają zaistniały stan rzeczy. Powód uważa, że na rynku (...) w zakresie działalności prowadzonej przez pozwanego istnieje konkurencja, a on ma wiedzę szczególną, której ujawnienie mogłoby narazić byłego pracodawcę na szkodę, natomiast pozwany inaczej ocenia ten stan rzeczy. Zeznania świadka T. F. potwierdziły zeznania przesłuchanego w charakterze strony obecnego prezesa zarządu pozwanego W. S., że na obszarze działania pozwanego nie istnieje realna konkurencja, która uzasadniałaby istnienie zakazu konkurencji i powodowała, że powód w ogóle mógłby działalność konkurencyjną podjąć. Świadek T. F. jest doświadczonym pracownikiem branży wodociągowo-kanalizacyjnej, wieloletnim prezesem zarządu miejskiej spółki działającej w tym zakresie i w sposób logiczny, co znajduje potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, choć nie przeczył, że istnieją podmioty, które w niewielkim zakresie prowadzą częściowo działalność prowadzoną także przez pozwanego, wyjaśnił, że te podmioty, z uwagi na swoje możliwości techniczne i infrastrukturę nie są w stanie zagrozić pozwanemu. Zeznania świadka S. Ć. Sąd oceniał ze szczególną ostrożnością, ponieważ świadek ów jest zainteresowany prezentowaniem wersji tożsamej ze stanowiskiem powoda. Sam ma zawartą podobną umowę,

proceedzi w tym zakresie proces, przy czym w jego przypadku nastąpiło oddalenie powództwa przez sąd I instancji z uwagi na niedociągnięcia formalne związane z reprezentacją Spółki podczas podpisywania z nim, jako prezesem umowy o zakazie konkurencji, co też miało miejsce w 2007 roku.

Sąd Rejonowy zaznaczył na marginesie, że tryb ustania stosunku pracy powoda nie ma wpływu na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie, podobnie, jak przywoływany przez stronę powodową fakt zawierania umów o zakazie konkurencji w tamtym czasie w innych miejskich spółkach, bowiem tamte umowy nie są przedmiotem oceny dokonywanej przez Sąd.

W takich okolicznościach Sąd I instancji uznał powództwo za bezzasadne.

Sąd ten wskazał, że zgodnie z treścią art. 101<sup>2</sup> k.p. w zw. z art. 101<sup>1</sup> k.p., w zakresie określonym w odrębnej umowie pracownik może przyjąć na siebie zobowiązanie powstrzymywania się od podejmowania działalności konkurencyjnej, przy czym w przypadku umowy po ustaniu stosunku pracy, przez oznaczony czas i odpłatnie, tj. uzyskawszy odszkodowanie, jako wzajemne świadczenie, będące pochodną rekompensaty za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej.

Z uwagi na swoiste przełamanie zasady wolności pracy, ustawodawca w sposób szczególnie traktuje ów obowiązek, który przyjmuje na siebie pracownik w interesie byłego już później pracodawcy. Umowa powinna być bowiem zawarta z osobą, która ma dostęp do szczególnie ważnych informacji dla pracodawcy, przez oznaczony czas, zaś zakres powstrzymywania się od prowadzenia owej działalności i sposób wykonania owego obowiązku – poprzez wskazanie choćby formy realizacji zakazu powinna określać precyzyjnie i wyraźnie sama umowa (por. J. Stencel, Zakaz konkurencji w prawie pracy, Warszawa 2001, s. 234, gdzie stwierdza się, że postanowienia umowy o zakazie konkurencji powinny konkretnie określać, jakiego rodzaju działalności, czy też, ewentualnie, jakiego typu, ze względu na treść, czynności, nie wolno pracownikowi prowadzić oraz na rzecz konkretnie jakich podmiotów; S. Ciupa, Umowa o zakazie konkurencji w prawie pracy, Warszawa 1999, s. 43, gdzie podniesiono, że umowa o zakazie konkurencji powinna precyzować, o jaki zakres działalności chodzi, traktowany jako działalność konkurencyjna – jednocześnie wskazuje się też na konieczność odniesienia definicji zakresu działalności konkurencyjnej do jakiegoś momentu czasowego, bowiem zmiany w czasie mogą determinować zakres zakazu; zob. też K. Jaśkowski, Komentarz do art. 101 i art. 1012 k.p., LEX oraz M. Skąpski (w:) Komentarz do Kodeksu pracy, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 671).

Dzieje się tak dlatego, że wolność podejmowania zatrudnienia to prawo konstytucyjne, stanowiące jeden z filarów demokratycznego państwa prawa. Osoba, której „nie pozwala się” swobodnie pracować w jakiegokolwiek formie powinna mieć ów zakaz wynagrodzony, ale przede wszystkim zakaz ten może zaistnieć wyłącznie w przewidzianych przez ustawodawcę okolicznościach i pod ustawowymi warunkami.

W orzecnictwie został ugruntowany pogląd, że to pracodawca decyduje, subiektywnie oceniając, czy pracownik, który będzie związany zakazem konkurencji ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, czy też nie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 402/00, wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 30 marca 2005 r., III APA 1/05, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 258/04, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2007 r., I PK 361/06). Tym samym Sąd Najwyższy pozostawił, jak gdyby do decyzji pracodawcy, określenie zakresu podmiotowego, którego może dotyczyć umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Wprawdzie pogląd ten został poddany krytyce w doktrynie, która to krytyka wydaje się być słuszną, bowiem rozszerzanie kręgu podmiotów, do których może być skierowany zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy, przeczy idei owego zakazu i może prowadzić do nadużyć, wówczas, gdy pracodawca w sposób dowolny będzie zawierał umowy z pracownikami, którzy wiadomości takich w ogóle nie posiadają (zob. w szczególności M. Skąpski, Komentarz do Kodeksu pracy, Warszawa, s. 678, jak również przeciwne stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 4 grudnia 2003 r., I PK 165/03). Może to prowadzić bowiem do „wyprowadzania” środków, np. ze spółki i wiązać się z zarzutem niegospodarności. Faktem jest jednak, że zdanie Sądu Najwyższego w tej kwestii jest jednolicie ponawiane.

Zdaniem Sądu Rejonowego, gdyby powyższa okoliczność decydowała o ważności umowy o zakazie konkurencji, to już z tego powodu należałoby zawartą między stronami umowę uznać za nieważną, jak wskazał w przywołanym wyżej, jednostkowym wyroku Sąd Najwyższy, wskazując jako podstawę owej nieważności art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Powód, jak wykazało postępowanie dowodowe, jako dyrektor techniczny posiadał oczywiście wiedzę na temat funkcjonowania Spółki, jednak owa wiedza nie stanowiła elementu, który mógł spowodować, poprzez jego ujawnienie, zagrożenie interesów pozwanego. Struktura sieci wodociągowo-kanalizacyjnej pozwanej miejskiej spółki nie stanowi bowiem tajemnicy, zaś koszty jej działania są podstawą ustalania taryfy opłat dla mieszkańców (odbiorców) i podlegają analizie przez radnych, którzy zatwierdzają również taryfę cen za świadczone przez spółkę usługi, natomiast z uwagi na charakter spółki podlegają także ujawnieniu w trybie ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U.z 2014 r., poz. 782).

Omawiana umowa powinna zostać zawarta w formie pisemnej, co miało miejsce w niniejszej sprawie, zgodnie z art. 101<sup>3</sup> k.p.

Pomijając kwestię prawidłowego związania powoda, jako osoby, która według pracodawcy ma dostęp do szczególnie ważnych informacji (czego Sąd Rejonowy nie stwierdził), istotne jest jednak zbadanie przede wszystkim, czy zakres przedmiotowy zakazu konkurencji został określony prawidłowo.

Zdaniem Sądu I instancji ta okoliczność nie miała miejsca. Po pierwsze, pracodawca powinien był w sposób szczegółowy skonkretyzować, czego ma dotyczyć zakaz konkurencji, a więc zdefiniować działalność konkurencyjną, poprzez konkretne wskazanie, jakich działań pracownik ma unikać, od jakich czynności i w jakiej dziedzinie się powstrzymać. Sąd podkreślił, że pozwana Spółka prowadzi działalność kilkupłaszczyznową, a więc możliwe było związanie powoda zakazem konkurencji w jednej z tych płaszczyzn, kilku lub we wszystkich. Ponadto, pracodawca powinien określić o wykorzystanie jakich informacji, w których posiadaniu jest pracownik, chodzi i ostatecznie, na jakich stanowiskach, ewentualnie jakich pracownikowi nie wolno podejmować. Tymczasem z podpisanej umowy wynika, że pracownik ma zakaz jakiejkolwiek współpracy i zatrudnienia na każdej podstawie u podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną na obszarze siedziby pracodawcy.

Oznacza to, że pracodawca związał powoda zakazem niepodejmowania jakiegokolwiek zatrudnienia (a więc także takiego, z którym nie wiąże się wykorzystanie wiedzy powoda mającej znaczenie dla byłego pracodawcy), w tzw. konkurencyjnych podmiotach, u konkurencyjnych podmiotów. Takie określenie zakresu zakazu jest niedozwolone i zgodnie z art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. nieważne, jako sprzeczne z prawem, tj. art. 101<sup>2</sup> w zw. z art. 101<sup>1</sup> k.p. Sąd Rejonowy podkreślił, że w instytucji zakazu konkurencji nie chodzi o powstrzymanie się od podjęcia działania na rzecz konkurencyjnego podmiotu, ale o podjęcie takiego zajęcia, z którym wiąże się wykorzystanie nabytej w toku pracy u byłego pracodawcy wiedzy szczególnej, która zresztą najczęściej stanowi tajemnicę przedsiębiorstwa. Z tych powodów w ocenie Sądu Rejonowego nie można uznać umowy za ważną.

Zdaniem Sądu Rejonowego zachodzi jeszcze jeden powód nieważności umowy, który wiąże się z samą kwestią konkurencji, o którą w sprawie w istocie chodzi.

Pracownik może zobowiązać się bowiem do niepodejmowania działalności konkurencyjnej, o ile istnieje w ogóle konkurencja pomiędzy jakimiś podmiotami –przedsiębiorcami na rynku. Brak konkurencji czyni bezprzedmiotowym zakaz, o którym mowa w art. 101<sup>1</sup> i 101<sup>2</sup> k.p. i prowadzi do nieważności umowy na podstawie art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 221/01). Konkurencja, o którą chodzi, jest najczęściej rozumiana jako współzawodnictwo, dążenie do przejęcia rynku, przy czym wymaga ono możliwości skierowania oferty do tego samego lub zbliżonego kręgu odbiorców. Najczęściej powielane w nauce prawa stanowiska definiują konkurencję jako „proces rynkowego współzawodnictwa (rywalizacji) pomiędzy przedsiębiorcami”, bądź też jako „mechanizm ekonomiczny, w ramach którego zachodzi regulacja zachowań przedsiębiorców” (zob. I. Nestoruk, Konkurencja na rynkach lokalnych

wraz z wybranym orzecznictwem Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów, Warszawa 2009, s. 4). Współzawodnictwo może zatem dotyczyć tak surowców, jak i technologii czy wiedzy. Naturalną konsekwencją owej rywalizacji jest osiąganie sukcesów przez podmioty najlepsze, a więc takie, które działają w sposób najbardziej efektywny. Nie można mówić o konkurencji w aspekcie prawa pracy także wówczas, gdy ma ona charakter wyłącznie potencjalny. Stosunek konkurowania musi bowiem być realny tu i teraz (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r.,

I PK 27/08, gdzie stwierdzono, że naruszenie zakazu konkurencji może nastąpić wyłącznie wtedy, gdy działalność konkurencyjna jest faktycznie prowadzona i zagraża interesom pracodawcy). Przez cały czas nie można zapominać również o celu i istocie umowy o zakazie konkurencji.

Jak wykazało postępowanie dowodowe, w niniejszej sprawie trudno mówić obecnie o konkurencji w branży, w której działa pozwany, zważywszy na to, że pozwany rzeczywiście jest monopolistą na rynku usług wodociągowo-kanalizacyjnych. Pozwany działa jako spółka miejska, która jest właścicielem sieci wodociągowo-kanalizacyjnej pokrywającej największe obszary. Pozostałe dwa podmioty, o których wspominał powód, prowadzą działalność w pewnej tylko płaszczyźnie pokrywającą się z działalnością pozwanego, ale jako działalność uboczną. Realnie w żaden sposób nie zagrażają pozwanemu. Gdyby taka konkurencja miała wystąpić, to podmioty te musiałyby, poza wyposażeniem się w inne urządzenia służące np. oczyszczaniu wody, pompowaniu jej, poszerzeniu ujęć, przede wszystkim zbudować własną sieć wodociągowo-kanalizacyjną, co oznaczałoby konieczność dokonania ogromnych, bo wielomilionowych nakładów finansowych. Jest to oczywiście teoretycznie możliwe, ale nie o taki rodzaj, czyli teoretyczne zagrożenie chodzi. Jak wyżej wskazał Sąd, konkurencja istniejąca na rynku, aby uzasadnić istnienie zakazu konkurencji, powinna być realna, a nie tylko potencjalna. Strona powodowa forsowała przekonanie o możliwości przejmowania klientów przez podmioty typu Fabryka (...) ( (...)) w K., czy Gminna (...) w D.. Nawet gdyby takie było założenie tych przedsiębiorców, to w obecnej chwili jest ono wirtualne, pozostaje w kręgu jedynie potencjalnej możliwości, a nie realnej konkurencji. Tym samym podpisywanie umów o zakazie konkurencji z pracownikami pozwanej spółki w sytuacji, gdy o konkurencji nie może być mowy, jawi się jako nieuzasadniony manewr pracodawcy. Jednocześnie należy zauważyć, co podkreślała strona pozwana, że tego rodzaju umowy nigdy nie były w owej branży podpisywane. Obecny pracodawca nie obawia się konkurencji ze strony byłego pracownika, a stan takowej obawy nie istniał również w chwili ustania stosunku pracy powoda, co jest dla niego dobrą informacją, bowiem wynika z tego, że bez żadnych przeszkód powód może podejmować pracę w jakimkolwiek podmiocie, a jak wynika z przedstawionego przez niego pisma (...) w K., ma na to szansę. Analiza stanu faktycznego w niniejszej sprawie doprowadziła Sąd Rejonowy do wniosku, że umowa o zakazie konkurencji została zawarta w innym celu, niż ochrona interesu samego pracodawcy, bo miała raczej zabezpieczyć interesy pracownika na trudnym rynku pracy, a nie interesy pracodawcy.

W tym kontekście umowa ta, jako sprzeczna z prawem, bo służąca nie temu celowi, dla którego została powołana, również jest nieważna, na podstawie art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Prowadzi to do bezzasadności roszczenia powoda, który nie ma, kolokwialnie rzecz ujmując, za co otrzymywać świadczenia określonego

w umowie i pochodzącego w istocie z pieniędzy podatników, z uwagi na rodzaj podmiotu, który go zatrudniał.

Na marginesie Sąd Rejonowy zauważył, że tak powód, jak i pozwany, mieli możliwość, po podpisaniu umowy o zakazie konkurencji, wystąpić do sądu z powództwem o ustalenie, czy pracownik ma obowiązek powstrzymywania się od podejmowania działalności konkurencyjnej, czy też nie. Takie roszczenie przysługiwało obydwu stronom przed dniem, w którym umowa się zaktywizowała, a więc przed dniem ustania stosunku pracy. Pozwanemu takie roszczenie przysługiwało, na podstawie art. 189 k.p.c., także później.

Orzeczenie o kosztach procesu Sąd I instancji uzasadnił treścią art. 108 § 1 k.p.c. oraz art. 102 k.p.c. Z uwagi na przegraną powoda oddalił jego wniosek o zasądzenie kosztów procesu, natomiast nie obciążył go kosztami zastępstwa procesowego pozwanego, przyjmując, że zachodzi przypadek szczególny, który to uzasadnia. Pozwany sam bowiem wprowadził w błąd powoda zawierając z nim umowę, która okazała się nieważna. Dodatkowo pozwany, jak już wyżej wskazano, mógł oszczędzić stronom procesu i kosztów z tym związanych, gdyby przed ustaniem stosunku

pracy powoda wystąpił o ustalenie, o którym była mowa. Sytuacja byłaby jasna już wcześniej i byłoby wiadomo, czy powodowi, jako byłemu pracownikowi, przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

Sąd I instancji przejął na rachunek Skarbu Państwa brakującą opłatę sądową od pozwu, gdyż nie zachodziły podstawy do obciążenia nią pozwanego pracodawcy.

Powód zaskarżył powyższy wyrok co do oddalenia powództwa (pkt I.), zarzucając Sądowi Rejonowemu sprzeczność ustaleń z treścią zebranego

w sprawie materiału, polegającą na:

- mylnym przyjęciu, że nie można uznać za ważną przedmiotowej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, podczas, gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że umowa ta została zawarta w przepisanej formie (art. 101<sup>3</sup> k.p.) oraz zawiera wszystkie niezbędne elementy, w tym te, określone w art. 101<sup>2</sup> § 1 i 101<sup>1</sup> § 2 k.p.;
- mylnym przyjęciu, że wiedza powoda nie stanowiła elementu, który mógłby spowodować, poprzez jego ujawnienie, zagrożenie interesów pozwanego, podczas, gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód, jako dyrektor techniczny oraz samoistny prokurent pozwanej spółki miał dostęp do wszystkich informacji, związanych z organizacją, funkcjonowaniem i działalnością spółki oraz jej planami inwestycyjnymi, zatrudnieniem i kosztami funkcjonowania na równi z organami tej spółki, w tym z prezesem zarządu, a zatem miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, co uznał także pracodawca powoda, zawierając z nim umowę o zakazie konkurencji, dochodząc do przekonania, że wiedza powoda uzasadnia zawarcie takiej umowy ze względu na interes pozwanego;
- wadliwym przyjęciu, że zakres przedmiotowy zakazu konkurencji nie został określony prawidłowo, podczas, gdy strony przedmiotowej umowy – zgodnie z zasadą swobody umów – określiły jej zakres przedmiotowy w sposób niebudzący wątpliwości, tj. poprzez wskazanie w jej § 1, że powód nie podejmie zatrudnienia lub współpracy na podstawie jakiegokolwiek stosunku prawnego z przedsiębiorstwami, które będą prowadziły działalność konkurencyjną wobec pracodawcy na obszarze jego działalności;
- mylnym przyjęciu, że w niniejszej sprawie trudno jest mówić obecnie o konkurencji w branży, w której działa pozwany, że stan konkurencji nie istniał również w chwili ustania stosunku pracy powoda, podczas, gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że istnieją podmioty, których przedmiot działalności pokrywa się z przedmiotem działalności pozwanego, a nadto, że na obszarze działalności pozwanego istnieją przedsiębiorstwa, które prowadzą wobec niego działalność konkurencyjną;
- wadliwym przyjęciu, że umowa o zakazie konkurencji została zawarta w innym celu niż ochrona interesu samego pracodawcy, bo miała raczej zabezpieczyć interesy pracownika na trudnym rynku pracy, a nie interesy pracodawcy, podczas, gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia takiego twierdzenia, zaś zawarcie umowy o zakazie konkurencji z powodem, w związku z posiadaniem przez niego szczególnie ważnych informacji i realną możliwością ich wykorzystania w przypadku podjęcia współpracy z podmiotami konkurencyjnymi, było konieczne z punktu widzenia ochrony interesów pracodawcy.

W oparciu o tak postawiony zarzut apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kwoty 47.915,50 zł wraz z odsetkami od kwot i za okresy w apelacji wskazane, a także o zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwany, poprzez radcę prawnego, wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów postępowania odwoławczego, w tym zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

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

Apelacja powoda jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne i aprobuje obszerną argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, co sprawia, że nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997r., II UKN 61/97 – OSNAP 1998/9/104 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999r., I PKN 521/98 – OSNAP 2000/ 4/143).

Zdaniem Sądu Okręgowego bezzasadny jest zarzut sprzeczności istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału. Sąd Rejonowy wbrew powyższym zarzutom prawidłowo ocenił zaprezentowany przez strony materiał dowodowy i nie dopuścił się błędu w ustaleniach faktycznych.

W myśl przepisu art. 233 §1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10.06.1999 r. (II UKN 685/98, OSNP 2000/17/655) ramy swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1kpc) wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, 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.

Zdaniem Sądu Okręgowego ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji została dokonana w sposób odpowiadający przedstawionym wyżej kryteriom, a zarzuty skarżącego w tym zakresie są bezzasadne.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku dokładnie i wnikliwie przeanalizował zebrany materiał dowodowy wskazując przy tym, które uznał za wiarygodne i dlaczego innym tego przymiotu odmówił. W żaden sposób nie można uznać, iż ocena dowodów jest oceną dowolną. Sąd Okręgowy w pełni akceptuje ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny.

Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logiczne, poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 kpc.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906).

Reasumując dowodzenie naruszenia przez sąd zasad swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez, stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna - czego skarżący we wniesionej apelacji nie uczynił.

W ocenie Sądu Okręgowego zarzuty zawarte w apelacji, sprowadzające się do wykazania sprzeczności ustaleń Sądu Rejonowego z obowiązującymi przepisami prawa, stanowią jedynie nieuzasadnioną polemikę z prawidłowymi ustaleniami i rozważaniami prawnymi, jakich dokonał Sąd pierwszej instancji.

Analiza zarzutów apelacji wskazuje, iż zdaniem powoda jego wiedza, którą posiadał na stanowisku dyrektora w pozwanej spółce stanowiła element, który mógłby spowodować, poprzez jego ujawnienie, zagrożenie interesów pozwanego, co uzasadniało zawarcie umowy o zakazie konkurencji, a także, że umowa ta wbrew stanowisku Sądu Rejonowego nie może być uznana za nieważną gdyż została zawarta w przepisanej formie oraz zawiera wszystkie niezbędne elementy, w tym te, określone w art. 101<sup>2</sup> § 1 i 101<sup>1</sup> § 2 k.p.;

Przede wszystkim należy podkreślić, czego zdaje się nie zauważać powód, że instytucja umowy o zakazie konkurencji służy ochronie interesów pracodawcy i zawierana jest w sytuacjach gdy pracownik w związku z zatrudnieniem posiada wiedzę w zakresie działania pracodawcy, której ujawnienie w ramach działalności pracownika lub działalności przedmiotu konkurencyjnego wobec pracodawcy mogłoby zagrozić interesom pracodawcy.

Umowa o zakazie konkurencji w żadnym razie nie może być zawierana w celu zapewnienia dochodów pracownikowi po zwalnianiu z pracy.

Powód był zatrudniony w pozwanym (...) Spółce z o.o. w K. na stanowisku dyrektora technicznego, pełnił też funkcję prokurenta Spółki. Niewątpliwie miał dostęp do informacji związanych ze strukturą pozwanego, kosztami produkcji wody i odprowadzania ścieków, działaniem oczyszczalni oraz odbiorcami.

Jednakże, co nie może budzić wątpliwości, pozwana spółka jest spółką (...) co powoduje, że jej działalność szczególnie w zakresie listy odbiorców, sieci i ich przebiegu są informacjami publiczną, podobnie, jak koszt produkcji wody i odprowadzania ścieków sposobu ustalania cen dla mieszkańców, albowiem ceny są uchwalane w drodze uchwały przez organy samorządowe K.. Powyższe powodują, że ujawnienie wiedzy powoda na temat funkcjonowania Spółki nie mogło stanowić żadnego zagrożenia jej interesów. Także, co należy podkreślić pozwana Spółka na obszarze swojego działania nie miała konkurencji, co także czyni umowę o zakazie konkurencji zbędną. Podmioty, które wskazywał powód, jako podmioty konkurencyjne w żaden sposób nie zagrażają interesom pozwanemu, a gdyby nawet taką konkurencję stanowiły to wiedzę o działaniu pozwanego mogłyby posiadać bez jakiegokolwiek pomocy powoda, gdyż jak wskazano wyżej jest ona dostępna z uwagi na charakter pozwanej Spółki, nadto wiedzę taką posiadali szeregowi pracownicy Spółki, z którymi podobnych umów nie zawarto. Sąd Okręgowy zgadza się z Sądem Rejonowym, że brak konkurencji czyni bezprzedmiotowym zakaz, o którym mowa w art. 101<sup>1</sup> i 101<sup>2</sup> k.p. i prowadzi do nieważności umowy na podstawie art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Rację ma również Sąd Rejonowy, że niezależnie od braku podmiotu konkurencyjnego, zakres przedmiotowy zakazu konkurencji w spornej umowie nie został określony prawidłowo. Pracodawca powinien w sposób szczegółowy skonkretyzować, czego ma dotyczyć zakaz konkurencji, poprzez konkretne wskazanie, jakich działań pracownik ma unikać, od jakich czynności i w jakiej dziedzinie się powstrzymać w szczególności w sytuacji gdy pozwana Spółka prowadzi działalność kilkupłaszczyznową. Natomiast z podpisanej umowy wynika, że powód ma zakaz jakiegokolwiek współpracy i zatrudnienia na każdej podstawie u podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną na obszarze siedziby pracodawcy.

Oznacza to, że pracodawca związał powoda zakazem niepodjęcia jakiegokolwiek zatrudnienia (a więc także takiego, z którym nie wiąże się wykorzystanie wiedzy powoda mającej znaczenie dla byłego pracodawcy), w tzw. konkurencyjnych podmiotach, u konkurencyjnych podmiotów. Takie określenie zakresu zakazu jest niedozwolone i zgodnie z art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. nieważne, jako sprzeczne z prawem, tj. art. 101<sup>2</sup> w zw. z art. 101<sup>1</sup> k.p. Należy bowiem, za Sądem Rejonowym, podkreślić że w instytucji zakazu konkurencji nie chodzi o powstrzymanie się od podjęcia działania na rzecz konkurencyjnego podmiotu, ale o podjęcie takiego zajęcia, z którym wiąże się wykorzystanie nabytej w toku pracy u byłego pracodawcy wiedzy szczególnej, która zresztą najczęściej stanowi tajemnicę przedsiębiorstwa. Z tych powodów nie można uznać umowy za ważną gdyż takie określenie zakresu zakazu jest niedozwolone i zgodnie z art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. nieważne, jako sprzeczne z prawem, tj. art. 101<sup>2</sup> w zw. z art. 101<sup>1</sup> k.p.

Prawidłowo ustalił i prawidłowo ocenił Sąd Rejonowy zgromadzony stan faktyczny. Sąd Okręgowy w pełni akceptuje tą ocenę i uznaje ją za własną.

Rację ma Sąd Rejonowy, że sporna umowa nie została zawarta w celu ochrony interesu pracodawcy, ale w celu zabezpieczenia interesu pracownika po utracie pracy. Pozwana Spółka w osobie poprzedniego prezesa, który także posiadał podobną umowę, zabezpieczyła powoda w ten sposób, że zagwarantowała mu odszkodowanie w wysokości 80



% ostatniego wynagrodzenia przez okres dwóch lat. Nie można inaczej jak dla ochrony pracownika a nie pracodawcy, ocenić tej umowy, w szczególności jeśli zważy się, że zawarła ją spółka będąca własnością mieszkańców K., którzy poprzez opłaty faktycznie finansują jej działalność.

W tym stanie faktycznym i prawnym umowa ta, jako sprzeczna z prawem, bo służąca nie temu celowi, dla którego została powołana jest nieważna, na podstawie art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Reasumując wskazać należy, że w ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo, na podstawie zaofiarowanych przez strony dowodów ustalił stan faktyczny, i prawidłowo po analizie dowodów uznał żądanie wypłaty odszkodowania za niezasadne. Postępowanie Sądu w tej kwestii jest prawidłowe i nie może stanowić podstawy do podważenia zaskarżonego wyroku.

Jeszcze raz należy podkreślić, że Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia dotyczące stanu faktycznego a także dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę prawną zawartą w obszernym, szczegółowym i wnikliwym uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego odpowiada prawu, poparte zostało rzeczowym uzasadnieniem i nie może być w żaden sposób podważone.

Mając na względzie powyższe na podstawie art. 385 k.p.c. należało apelację powoda oddalić jako pozbawioną podstaw prawnych.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zważywszy że powód jest stroną przegrywającą sprawę. Na koszty te składa się wynagrodzenie pełnomocnika reprezentującego pozwanego, obliczone na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. 2002/163/1349 ze zm.).