

Sygn. akt IV P 217/16

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2017 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Protokolant st. sekr. sąd. Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 23 maja 2017 r. w Puławach

sprawy z powództwa R. B.

przeciwko Grupie (...) S.A. w P.

o odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji

z pozwu wzajemnego Grupy (...) S.A. w P.

przeciwko R. B.

o zwrot nienależnych kwot

z pozwu głównego:

I. zasądza od pozwanej Grupy (...) S.A. w P. na rzecz powoda R. B. kwoty:

- 4.873,00 zł (cztery tysiące osiemset siedemdziesiąt trzy złote) z ustawowymi odsetkami od opóźnienia od dnia 11 października 2016 r. do dnia zapłaty;

- 4.873,00 zł (cztery tysiące osiemset siedemdziesiąt trzy złote) z ustawowymi odsetkami od opóźnienia od dnia 11 listopada 2016 r. do dnia zapłaty;

- 4.873,00 zł (cztery tysiące osiemset siedemdziesiąt trzy złote) z ustawowymi odsetkami od opóźnienia od dnia 11 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty;

II. wyrokowi w pkt 1 do kwoty 12.569,67 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

III. zasądza od pozwanej Grupy (...) S.A. w P. na rzecz powoda R. B. kwotę 3600 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

z pozwu wzajemnego:

I. oddała powództwo;

II. zasądza od pozwanej Grupy (...) S.A. w P. na rzecz powoda R. B. kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 28 października 2016r. powód R. B. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej Grupy (...) S.A. w P. kwoty 4.873,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

W piśmie z dnia 21 grudnia 2016r. powód rozszerzył powództwo i wnosił o zasądzenie, obok dochodzonej pozwem kwoty 4.873,00 zł tytułem należności za październik 2016r., także dwóch kwot po 4.873,00 zł każda tytułem należności za listopad i grudzień 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami od opóźnienia (k.377-378).

Pozwana Grupa (...) S.A. w P. powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

W piśmie z dnia 10 stycznia 2017r. Grupa (...) S.A. w P. złożyła pozew wzajemny wobec R. B., w którym domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego R. B. kwoty 4851zł z ustawowymi odsetkami od dnia 9 września 2016r. i kwoty 4851zł z ustawowymi odsetkami od dnia 9 października 2016r. (k.379-384).

R. B. nie uznał powództwa wzajemnego i wnosił o jego oddalenie (k.404-405).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. B. zatrudniony był w pozwanej Grupie (...) S.A. w P., ostatnio od 1 listopada 1995r., ostatnio jako Dyrektor Pionu Personalnego (ksero akt osobowych powoda- k.56-373).

Powód posiadał Kartę Obowiązków i Upoważnień, ostatnio z dnia 15 maja 2015r. (ksero akt osobowych powoda- k.94).

W dniu 13 sierpnia 2008r. powód i pozwany pracodawca zawarli Porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę i zgodnie z tą umową, powód zobowiązał się nie podejmować działalności konkurencyjnej (k.6-8). Tego też dnia zawarta była umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w myśl której, powód zobowiązał się w okresie jednego roku od dnia ustania stosunku pracy do powstrzymywania się od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pracodawcy (k.11-12).

W dniu 8 stycznia 2009r. powód i pozwany pracodawca zawarli kolejne Porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę i zgodnie z tą umową, powód zobowiązał się nie podejmować działalności konkurencyjnej (k.9-10).

Tego też dnia zawarta była umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w myśl której – w §1, powód zobowiązał się w okresie jednego roku od dnia ustania stosunku pracy do powstrzymywania się od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pracodawcy, a §4 umowy stanowił, że pracownikowi przysługuje przez okres trwania zakazu konkurencji określony w §1 odszkodowanie w wysokości 50% wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy miesięcznie, pod warunkiem nienaruszania przez pracownika postanowień Umowy, płatne do 10 dnia miesiąca kalendarzowego (k.13-14).

Powód posiadał pełnomocnictwa ówczesnego zarządu pozwanej spółki z dnia 27 maja 2013r. do dokonywania czynności wynikających z zakresu działania Pionu Personalnego (ksero akt osobowych powoda- k. 99).

Powód posiadał pełnomocnictwa ówczesnego zarządu pozwanej spółki z dnia 24 października 2014r. do: reprezentowania Grupy wobec organizacji związkowych, do działania jednoosobowo w imieniu i na rzecz spółki w sprawach związanych z kontaktowaniem się i współpracą z Radą Pracowników Grupy (ksero akt osobowych powoda- k.98,100).

W związku z Uchwałą Zarządu spółki z dnia 6 kwietnia 2016r. zmieniono dotychczasowy zakres pełnomocnictwa powoda do dokonywania czynności wynikających z zakresu działania Pionu Personalnego (ksero akt osobowych powoda- k.86,87).

W dniu 27 kwietnia 2016r. pomiędzy powodem a ówczesnym zarządem pozwanej spółki zawarte zostało Porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę, zgodnie z którym, umowa o pracę w brzmieniu nadanym Porozumieniem zmieniającym warunki umowy o pracę z dnia 8 stycznia 2009r. rozwiązała się w dniu 31 lipca 2016r. na mocy

porozumienia stron, w związku z przejściem powoda na emeryturę (k.15-16, ksero akt osobowych powoda k.66). W §3 tego Porozumienia zawarto zapis, iż strony potwierdzają że łącząca Pracodawcę i Pracownika Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pozostaje w mocy.

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 31 lipca 2016r. (świadcstwo pracy- ksero akt osobowych powoda k.70).

Powód po tej dacie nie podjął czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pozwanej pracodawcy, przebywa na emeryturze (zeznania powoda/pozwanego wzajemnego słuchanego w trybie art. 299 kpc k. 537-537v).

W sierpniu i wrześniu 2016r. pozwana spółka wypłaciła powodowi kwoty odszkodowania wskazane w §4 Umowy z dnia 8 stycznia 2009r. tj. kwoty po 4.851,00 zł miesięcznie (bezsporne, k.386-389).

Na początku października 2016r. powód otrzymał od pozwanej pracodawcy pismo-oświadczenie o zwolnieniu z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji, w którym to oświadczeniu ówczesni członkowie zarządu pozwanej spółki – wiceprezesi J. J. i Z. G. oświadczyli w imieniu spółki, iż spółka zaprzestała traktowania danych oraz informacji, do jakich powód miał dostęp w okresie zatrudnienia przez Spółkę na stanowisku Dyrektora Pionu Personalnego na podstawie Porozumienia zmieniającego umowę o pracę z dnia 8 stycznia 2009r. wraz z późniejszymi zmianami, za szczególnie ważne w rozumieniu art. 101² §1 kp oraz zaprzestania traktowania działalności określonej w §1 Umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy z dnia 8 stycznia 2009r. jako działalności konkurencyjnej. Dalej członkowie zarządu pozwanej spółki w piśmie tym oświadczyli, iż odpadł interes spółki dla którego wprowadzono Umowę o zakazie konkurencji, a zatem ustały przyczyny uzasadniające ustanowienie tego zakazu i stąd też pozwana spółka poinformowała powoda iż zakaz konkurencji przestał obowiązywać i tym samym powód został zwolniony z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji wynikającego z umowy o zakazie konkurencji. W treści tego oświadczenia podano też, że obowiązek powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej przez powoda przestaje obowiązywać przed upływem terminu określonego w Umowie o zakazie konkurencji ze skutkiem natychmiastowym, zgodnie z art. 61 kc i z tą chwilą wygasają wzajemne zobowiązania spółki określone Umową o zakazie konkurencji (k5, 60, wydruk uchwały Zarządu z dnia 3 października 2016r.- k.58-59).

W dniu 13 grudnia 2016r. pozwana spółka wezwała powoda do zwrotu kwoty 4851zł z ustawowymi odsetkami od dnia 9 września 2016r. i kwoty 4851zł z ustawowymi odsetkami od dnia 9 października 2016r. (k.402).

Średnie wynagrodzenie miesięczne powoda stanowiło kwotę 12.569,67 zł (k51).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie R. B. zasądzenia na jego rzecz od byłego pracodawcy Grupy (...) S.A. w P. kwot miesięcznego odszkodowania za miesiące październik, listopad i grudzień 2016r., wynikających z § 4 zawartej przez strony stosunku pracy w dniu 8 stycznia 2009r. Umowy o zakazie konkurencji, zasługuje na uwzględnienie.

Przepis § 4 Umowy o zakazie konkurencji zawartej przez strony stosunku pracy przewidywał, że pracownikowi tj. R. B. przysługuje przez okres trwania zakazu konkurencji, czyli przez okres jednego roku od ustania stosunku pracy (§1 Umowy) odszkodowanie w wysokości 50% wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez niego przed ustaniem stosunku pracy miesięcznie, pod warunkiem nienaruszania przez niego postanowień Umowy, płatne do 10 dnia miesiąca kalendarzowego. R. B., słuchany w charakterze strony zeznał, że po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym pracodawcą powstrzymuje się on od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pracodawcy wymienionych w §1 Umowy, a jego zeznania w tym zakresie nie są kwestionowane przez pracodawcę. Zatem stwierdzić należy, że R. B. nie narusza postanowień Umowy o zakazie konkurencji z dnia 8 stycznia 2009r. zawartej przez strony stosunku pracy. Były pracodawca tj. Grupa (...) S.A. w P. przez pierwsze dwa miesiące po rozwiązaniu stosunku pracy z R. B. respektował zresztą postanowienia zawartej Umowy o zakazie konkurencji i wobec nienaruszania przez R. B. postanowień Umowy z dnia 8 stycznia 2009r., wypłacił R. B. odszkodowanie z §4 Umowy za miesiące sierpień i wrzesień 2016r.; natomiast były pracodawca odmawia wypłacania R. B. tegoż odszkodowania za kolejne miesiące,

podnosząc iż w dniu 3 października 2016r. członkowie zarządu spółki złożyli wobec R. B. oświadczenie o zwolnieniu go z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji, jako że spółka zaprzestała traktowania danych oraz informacji, do jakich R. B. miał dostęp w okresie zatrudnienia przez Spółkę na stanowisku Dyrektora Pionu Personalnego za szczególnie ważne w rozumieniu art. 101⁽²⁾ §1 kp oraz zaprzestania traktowania działalności określonej w §1 Umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy jako działalności konkurencyjnej, a nadto odpadł interes spółki dla którego wprowadzono Umowę o zakazie konkurencji.

W tym miejscu należy wskazać, że Umowa o zakazie konkurencji podpisana przez ówczesny zarząd spółki z R. B. w dniu 8 stycznia 2009r. zawarta została na podstawie art. 101² § kp, który to przepis stanowi, iż 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 a w umowie tej określa się okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy. Zakres podmiotowy umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia jest ograniczony do pracowników mających dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a więc pracownik, którego zasób wiedzy zostanie przez pracodawcę oceniony jako uzasadniający zawarcie takiej umowy, przy czym chodzi o hipotetyczny, a nie realny dostęp do tych informacji.

Umowa o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy wygasa z upływem okresu, na jaki została zawarta. Kodeks pracy nie przewiduje możliwości wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji. Natomiast zgodnie z przepisami kodeksu pracy - art. 101² § 2 kp, umowa przestaje obowiązywać przed upływem ustalonego terminu w dwóch przypadkach – pierwszy przypadek gdy ustały przyczyny, dla których ustanowiono zakaz. Jednak zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa Sądu Najwyższego, ustanie obowiązywania zakazu konkurencji dotyczy tylko zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania (np. wyr. SN z 17.11.1999 r. w sprawie I PKN 358/99, wyr. SN z 5.2.2002 r. w sprawie IPKN 873/00, wyr. SN z 28.3.2002 r. w sprawie I PKN 6/02). Zatem ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji nie powoduje rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, a pociąga za sobą jedynie ten skutek, że pracownik zostaje zwolniony z zakazu. Wystąpienie okoliczności uzasadniających wygaśnięcie zakazu konkurencji (art. 101² § 2 KP) nie może zatem stanowić podstawy prawnej do zwolnienia się pracodawcy z obowiązku wypłaty byłemu pracownikowi odszkodowania Początek formularza. Sąd Najwyższy wskazuje, że w razie ustania przyczyny, dla której została zawarta umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, także wówczas gdy pracodawca po ustaniu stosunku pracy nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika, pracodawcę obciąża wzajemne zobowiązanie do zapłaty uzgodnionego odszkodowania (por. wyrok z dnia 14 maja 1998 r. w sprawie O PKN 121/98). Podsumowaniem powyższego kierunku wykładni art. 102² § 2 KP jest uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III PZP 7/01 (OSNAPiUS 2002, nr 7, poz. 155), w której został wyrażony pogląd, że z dosłownego brzmienia art. 101² § 2 kp wynika jedynie to, iż w razie ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji lub w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania, pracownik może podjąć określoną w umowie działalność konkurencyjną. Z wskazanego przepisu nie wynika natomiast, że z mocy prawa wygasa zawarta przez strony umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (klauzula konkurencyjna).

Drugi przypadek gdy umowa przestaje obowiązywać przed upływem ustalonego terminu zachodzi, jeżeli pracodawca nie wypłaca odszkodowania. Pracownik ma wtedy również roszczenie o wypłacenie tego odszkodowania w całości jako niewykonanie należnego zobowiązania (uchwała SN z 11.4.2001 r. w sprawie III ZP 7/01.

Reasumując więc, według judykatury, ustanie zakazu konkurencji wskutek – zdaniem pracodawcy, ustania przyczyn uzasadniających ten zakaz oznacza zwolnienie pracownika z obowiązku powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, a więc dotyczy tylko zobowiązania, które wziął na siebie pracownik, a nie zobowiązania pracodawcy do zapłaty umówionego odszkodowania. Zatem ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji nie zwalnia pracodawcy automatycznie z obowiązku wypłaty odszkodowania na rzecz pracownika, choć pracownik ten nie ma już obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Skorzystanie więc

przez pracodawcę z możliwości wcześniejszego zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji jest bezskuteczne z punktu widzenia uwolnienia się pracodawcy od zapłaty odszkodowania i nie oznacza wygaśnięcia umowy o zakazie konkurencji. Pracownik zwolniony z zakazu konkurencji staje przed wyborem jednej z dwóch możliwości. Jeśli dalej będzie powstrzymywał się od działalności konkurencyjnej, wykonując w ten sposób własne zobowiązanie umowne, to ma prawo do żądania odszkodowania, gdyż odszkodowanie przysługuje z mocy ustawy przez cały czas obowiązywania umowy z tytułu zachowania obiektywnie zgodnego z treścią zakazu konkurencji.

Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane wyżej i przenosząc je na realia przedmiotowej sprawy, to stwierdzić należy, że były pracodawca tj. Grupa (...) S.A. w P. mógł złożyć oczywiście wobec R. B. jednostronne oświadczenie o zwolnieniu go z przestrzegania zakazu konkurencji, ale to nie oznacza, iż nie będą miały zastosowania te postanowienia umowne, z których wynika prawo R. B. do odszkodowania, w sytuacji gdy w dalszym ciągu powstrzymuje się on od podjęcia działalności konkurencyjnej.

Podnieść należy, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia jest umową z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego i biorąc pod uwagę wzajemny charakter umowy o zakazie konkurencji przyjąć należy, że możliwe jest zrzeczenie się przez pracownika odszkodowania, gdy zostaje połączone ze zwolnieniem pracownika z zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej. Zrzeczenie takie może nastąpić przez czynność jednostronną już po ustaniu stosunku pracy, ale może być również elementem umowy o zakazie konkurencji, ponieważ strony kształtować mogą jej treść w sposób swobodny, choć w granicach prawa. Taka sytuacja jednak w przedmiotowej sprawie nie miała miejsca, bo tylko zarząd spółki jednostronnie w oświadczeniu z dnia 3 października 2016r. zwolnił R. B. z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji, gdyż spółka zaprzestała traktowania danych oraz informacji, do jakich powód miał dostęp w okresie zatrudnienia przez Spółkę na stanowisku Dyrektora Pionu Personalnego za szczególnie ważne w rozumieniu art. 101² §1 kp, a więc odpadł interes spółki dla którego wprowadzono Umowę o zakazie konkurencji, a zatem ustały przyczyny uzasadniające ustanowienie tego zakazu i stąd też pozwana spółka poinformowała powoda iż zakaz konkurencji przestał obowiązywać; natomiast R. B. nie zrzekł się odszkodowania należnego jemu na podstawie Umowy o zakazie konkurencji.

Jak wyżej podniesiono, kodeks pracy nie przewiduje możliwości jej wypowiedzenia, ale dopuszczalne jest ustalenie przez strony w takiej umowie możliwości jej wypowiedzenia, na zasadzie wolności umów zawarowanej normą art. 353¹ kc jak też strony mogą wprowadzić do treści umowy o zakazie konkurencji prawo do odstąpienia od niej - art. 395 kc. W wyroku z dnia 12 listopada 2014 r. w sprawie I PK 86/14 Sąd Najwyższy stwierdził, że za uprawnione uznaje się wprowadzanie do klauzuli konkurencyjnej postanowień pozwalających na uwolnienie się od wzajemnych zobowiązań. Pracodawca może określić inne skutki zwolnienia z zakazu konkurencji niż skutek przewidziany w Kodeksie pracy, a w szczególności może zwolnić się z obowiązku wypłaty na rzecz pracownika określonego w umowie odszkodowania. W treści umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 8 stycznia 2009r. strony nie przewidziały możliwości jej wypowiedzenia czy odstąpienia od niej na podstawie przepisów kodeksu cywilnego czy też wzajemnego uwolnienia się od skutków zwolnienia z zakazu konkurencji.

Zatem jeszcze raz należy podkreślić, że ustanie zakazu konkurencji wskutek – zdaniem pracodawcy, ustania przyczyn uzasadniających ten zakaz, oznacza tylko zwolnienie pracownika z obowiązku powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, a więc dotyczy tylko zobowiązania, które wziął na siebie pracownik, a nie zobowiązania pracodawcy do zapłaty umówionego odszkodowania.

Zatem żądanie R. B. zasądzenia na jego rzecz od Grupy (...) S.A. w P. kwot po 4. 873 zł miesięcznie (która to kwota pod względem arytmetycznym nie była kwestionowana przez pracodawcę) tytułem odszkodowania wynikającego z umowy wzajemnej za miesiące: październik, listopad i 9 grudzień 2016r. jest - na podstawie art. 101² § 2 kp, jest uzasadnione.

Wobec tego sąd zasądził na rzecz R. B. od Grupy (...) S.A. w P. kwoty dochodzone wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477² §1 kpc.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 98kpc, przy uwzględnieniu §9 ust1 pkt 2 i §2 ust 5 oraz § 15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r, poz. 1800).

Zgodnie z utrwaloną już w orzecznictwie Sadu Najwyższego wykładnią art. 101² § 1 kp, warunki określające podmiot klauzuli konkurencyjnej nie podlegają ocenie na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącego własny interes przy formułowaniu klauzuli konkurencyjnej. To pracodawca powinien przewidzieć, czy wykorzystanie nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić go na straty przy podjęciu przez pracownika działalności konkurencyjnej. Podmiotem umowy o zakazie konkurencji może być każdy pracownik, co do którego pracodawca samodzielnie i w sposób swobodny zdecyduje, że posiadane przez niego informacje są tymi, o których mowa w art. 101² § 1 kp (np. wyroki SN: z 17.12.2001 r. w sprawie I PKN 742/00, z 14.5.1998 r. w sprawie IPKN 121/98). W wyroku SN z 16.5.2001 r. w sprawie I PKN 402/00 podniesiono, że po zawarciu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 KP) pracodawca nie może powoływać się na to, że pracownik nie miał dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Umowa o zakazie konkurencji może więc być zawarta nawet wówczas, gdy pracodawca jedynie przewiduje, że pracownik uzyska szczególnie ważne informacje. To pracodawca uznaje, czy wykorzystanie u konkurencji nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić go na szkodę. Dążąc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji, pracodawca chroni bowiem swoje interesy oparte na przekonaniu, że pracownik ma dostęp do informacji, które pracodawca uważa za szczególnie ważne, ponieważ ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, nawet jeśli taka ocena nie ma obiektywnego uzasadnienia, gdy okazuje się, że pracownik nie miał lub nie ma dostępu do tego rodzaju istotnych informacji bądź wykorzystanie nabytej przez niego wiedzy nie narażało pracodawcy na szkodę (uzasadnienie wyroku SN z 13.4.2005 r. w sprawie II PK 258/04).

W wyroku z 27 października 2004 r. w sprawie I PK 666/03, Sąd Najwyższy przyjął wprawdzie, że brak tej cechy (czyli dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę) powoduje, że zawarta z pracownikiem umowa o zakazie konkurencji jest nieważna (art. 101² § 1 KP w zw. z art. 58 kc w zw. z art. 300 kp). Stanowisko wyrażone w tym wyroku było jednak odosobnione i już w wyroku z dnia 18 kwietnia 2007r. w sprawie I PK 361/06, Sąd Najwyższy podniósł, iż o zawarciu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy decyduje subiektywne przekonanie pracodawcy, co do charakteru posiadanych przez pracownika informacji, a umowa o zakazie konkurencji nie może być uznana za nieważną z tego względu, że w swojej ocenie pracownik nie miał przymiotu osoby posiadającej dostęp do informacji określonych w art. 101² § 1 kp.

Zatem stwierdzić należy, że przyjęta w orzecznictwie Sądu Najwyższego wykładnia przepisu art. 101² § 1 kp jest obecnie jednolita i sąd rozpoznający sprawę, podziela w całości tę jednolicie obecnie prezentowaną przez Sąd Najwyższy wykładnię art. 101² § 1 kp .

Wobec tego uznać należy, że nie jest możliwe weryfikowanie np. w toku postępowania przed sądem, według kryteriów obiektywnych, wyrażonego w umowie o zakazie konkurencji, stanowiska pracodawcy co do charakteru posiadanych przez danego pracownika informacji.

R. B. od wielu lat pracował na stanowisku wysoko umiejscowionym w strukturze organizacyjnej spółki, posiadał wiele pełnomocnictw udzielanych jemu przez kolejne zarządy Grupy (...) S.A w P. (wcześniej Zakłady (...) S.A w P.), był prokurentem spółki i zarząd spółki - w momencie zawierania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, widział potrzebę zawarcia takiej umowy, bo uznawał, że wszelkie informacje, w których posiadanie wszedł R. B. podczas pełnienia przez niego funkcji dyrektora (dyrektora Pionu Personalnego (Departamentu Personalnego), są objęte tajemnicą firmy i dlatego w umowie o zakazie konkurencji ogólnie zobowiązano R. B. do powstrzymywania się od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes firmy, a w szczególności: prowadzenia

konkurencyjnej wobec pracodawcy działalności gospodarczej, podejmowania zatrudnienia na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec Pracodawcy. R. B. w treści tej umowy zobowiązał się też do zachowania w tajemnicy wszelkich poufnych informacji, o których dowiedział się w związku z pełnieniem funkcji, a których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę a w szczególności co do technologii, organizacji pracy oraz działalności handlowej Pracodawcy, a także wszelkich poufnych danych dotyczących klientów.

Także i kolejny zarząd Grupy (...) S.A w P. w roku 2016 widział zasadność istnienia Umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 8 stycznia 2009r., bo w treści Porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę z dnia 27 kwietnia 2016r. wyraźnie wpisano w §3, że strony potwierdzają, że łącząca strony Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarta w dniu 8 stycznia 2009r. pozostaje w mocy. Zatem też i w dacie zawierania tegoż Porozumienia ówczesni członkowie zarządu spółki (inni niż co członkowie zarządu którzy zawierali w 2009r. przedmiotową umowę) traktowali dane oraz informacje, do jakich powód miał dostęp w okresie zatrudnienia przez Spółkę na stanowisku Dyrektora Pionu Personalnego na podstawie Porozumienia zmieniającego umowę o pracę z dnia 8 stycznia 2009r. za szczególnie ważne i dziwić może co wydarzyło się pomiędzy 27 kwietnia 2016r., a dniem 3 października 2016r., aby zarząd spółki uznał, że jednak należy zwolnić R. B. z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji, bo jednak spółka zaprzestała traktowania danych oraz informacji, do jakich powód miał dostęp za szczególnie ważne w rozumieniu art. 101² §1 kp a więc że odpadł interes spółki dla którego wprowadzono Umowę o zakazie konkurencji.

Jak już wyżej podniesiono, według utrwalonego orzecznictwa co do wykładni art. 101² §1 kp, nie jest możliwe weryfikowanie, według kryteriów obiektywnych, w toku postępowania przed sądem, stanowiska pracodawcy wyrażonego w umowie o zakazie konkurencji co do charakteru posiadanych przez danego pracownika informacji. Jednakże sąd przeprowadził postępowanie tj. przesłuchał świadków i zebrał dokumenty, z których wynika charakter i specyfika pracy wykonywanej przez wiele lat przez R. B. na stanowisku dyrektora Biura Personalnego i właśnie ze zgromadzonego materiału dowodowego można wywnioskować, jakie były przyczyny dla jakich pracodawca, reprezentowany w 2009r. przez innych niż obecnie członków zarządu, zdecydował iżby właśnie z powodem zawrzeć taką umowę o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności z zeznań świadków: E. A. (k.527v-528v), A. G. (1) (k.528v-529v), K. G. (k.528v), A. G. (2) (k.529v-530v) i D. S. (k.530v-531v) oraz analizy akt osobowych R. B. i zeznań R. B. słuchanego w trybie art. 299 kpc (k.537-537v) wynika, iż R. B. posiadał min. pełnomocnictwa od zarządu do ustalania strategii negocjacji ze związkami zawodowymi, był prokurentem w pewnym okresie, współpracował w imieniu zarządu z zakładowymi organizacjami związkowymi, opracowywał akty wewnętrzne spółki, a w ramach programu (...) - (...) R. B. jako lider z ramienia Zakładów (...) w P. realizował liczne programy. Zeznania tych świadków sąd obdarzył wiarą w całości, bo zgodne są z dokumentami złożonymi do akt sprawy i nie były kwestionowane przez żadną ze stron. Jednakże – jak wyżej podniesiono, z punktu widzenia wykładni art. 101² §1 kp, nie mają one istotnego znaczenia dla sprawy. Podobnie jak i zeznania świadka A. W. (k.531-531v), także choć ich wiarygodność nie jest kwestionowana przez żadną ze stron, to jednak uznać należy że nie mają one istotnego znaczenia dla sprawy. Także więc i zeznania obecnego prezesa zarządu spółki J. J. (k.536v-537) uznać należy za nie mające znaczenia dla istoty sprawy, a jedynie stanowiące jego osobistą opinię o ważności informacji do jakich miał R. B. dostęp w toku wykonywania swojej pracy na rzecz spółki. Zeznania R. B. słuchanego w charakterze strony (k.537-537v) należy obdarzyć wiarą w całości, bo zgodne są z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a w szczególności znajdującymi się jego aktach osobowych i nie są sprzeczne w żadnym zakresie z ustalonym stanem faktycznym.

Jak wyżej podniesiono, rolą sądu nie jest ocena, czy decyzja pracodawcy podjęta najpierw w sierpniu 2008r., a potem w dniu 8 stycznia 2009r. o uznaniu, iż informacje do jakich R. B. miał dostęp, były szczególnie ważne w rozumieniu art. 101² §1 kp i czy w interesie spółki było zawarcie z R. B. umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Pamiętać tylko należy, że umowę o zakazie konkurencji z R. B. zawierał jego pracodawca, czyli wówczas - Zakłady (...) S.A w P. (obecnie Grupa (...) S.A w P.), reprezentowane przez ówczesny zarząd spółki.

Kolejny zarząd spółki, oprócz złożenia wobec R. B. oświadczenia w październiku 2016r. o zwolnieniu go z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji, w toku trwania niniejszego postępowania, wystąpił z pozwem wzajemnym p-ko R. B. o zwrot kwot wypłaconych jemu już tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji za miesiące sierpień i wrzesień 2016r. jako że, zdaniem obecnego zarządu Grupy (...) S.A w P., kwoty wypłacone R. B. zostały wypłacone nienależnie, bo R. B. nigdy nie miał dostępu do szczególnie ważnych informacji w rozumieniu art. 101² § 1 kp, które uzasadniałyby zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a więc – według Grupy (...) S.A w P., umowa z 8 stycznia 2009r. jest sprzeczna z prawem, co skutkuje jej nieważnością.

Jak już wyżej podniesiono, w świetle obecnie jednolitego stanowiska judykatury w tym zakresie, o zawarciu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy decyduje subiektywne przekonanie pracodawcy co do charakteru posiadanych przez danego pracownika informacji, a pozytywna weryfikacja przez sąd późniejszych twierdzeń którejkolwiek ze stron umowy o nieskuteczności związania strony zakazem konkurencji z powodu braku po jego stronie pracownika pojmowanego obiektywnie przymiotu pracownika "mającego dostęp do szczególnie ważnych informacji". Posłużenie się argumentem nieposiadania przez pracownika takiej cechy nie pozwala zarówno pracodawcy zwolnić się od wypłaty odszkodowania wyrok SN z 16.5.2001 r. w sprawie I PKN 402/00), jak i pracownikowi podejmować działalności konkurencyjnej (uzasadnienie wyroku SN z 11.1.2006 r. w sprawie II PK 110/05). Nawet bowiem błąd pracodawcy co do tego, że pracownik miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, nie stanowi podstawy do uchylecia się od skutków prawnych umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ani do jednostronnego jej rozwiązania przez pracodawcę (wyrok SN z 13.4.2005 r. w sprawie II PK 258/04).

Zatem uznać należy, że oczywiście R. B. z Grupą (...) S.A w P. skutecznie łączyła i łączy umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia stycznia 2009r. Podkreślić wyraźnie należy, że umowa o zakazie konkurencji nie może być uznana za nieważną z tego względu, że w ocenie zarządu spółki składającego się z innych członków niż zarząd spółki zawierający umowę o zakazie konkurencji, R. B. nie miał przymiotu osoby posiadającej dostęp do informacji określonych w art. 101² § 1 kp. Skoro bowiem, jak wskazano wyżej, podmiotem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może być każdy pracownik, którego zasób wiedzy zostanie przez danego pracodawcę, a w jego imieniu - zgodnie z art. 3¹ kp przez aktualny zarząd spółki, oceniony jako uzasadniający zawarcie takiej umowy, to oczywiste jest, że o zgodności tej czynności prawnej z ustawą nie decyduje późniejsze subiektywne przekonanie tegoż samego przecież pracodawcy - w rozumieniu art. 3 kp, ale w imieniu którego - zgodnie z art. 3¹ kp, czynności podejmował obecny zarząd składający się z innych członków niż wtedy gdy zawierana była umowa o zakazie konkurencji, o tym, że R. B. nie dysponuje jednak i nigdy nie dysponował szczególnie ważnymi informacjami w rozumieniu art. 101² § 1 kp. Obecnie prezentowane, w toku niniejszego procesu, twierdzenia obecnego zarządu spółki Zakłady (...) odwołujące się do takiej właśnie argumentacji, nie mają zatem wpływu na ważność zawartej z R. B. w dniu 8 stycznia 2009r. przez Grupę (...) S.A w P. umowy, a tym samym nie wyłączają zobowiązania pracodawcy do wypłacania odszkodowania.

Zatem absolutnie nie można powiedzieć, iżby umowa o zakazie konkurencji zawarta w dniu 8 stycznia 2009r. była umowa nieważną w rozumieniu art. 58 kc w zw. z art.300 kp, a więc nie można też uznać, że kwoty wypłacone już R. B. przez pracodawcę należne za 2 miesiące po ustaniu zatrudnienia tj. za sierpień i wrzesień 2016r., było kwotami nienależnymi w rozumieniu art. 410 kc.

Wobec tego pozew wzajemny wniesiony przez Grupę (...) S.A w P. przeciwko R. B. podlega oddaleniu.

Wobec powyższego Sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 98kpc, przy uwzględnieniu §9 ust 2 pkt i §2 ust 4 oraz § 15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r, poz. 1800) .