

Sygn. akt XXI Pa 164/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Sylwia Kulma
Sędziowie:	SO Dorota Czyżewska SO Monika Sawa (spr.)
Protokolant:	Agnieszka Walczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 maja 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

przeciwko M. C.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 22 grudnia 2015 roku sygn. akt VII P 961/15

1. oddala apelację;

2. zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz M. C. kwotę 1800 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Monika Sawa Sylwia Kulma Dorota Czyżewska

Sygn. akt XXI Pa 164/16

UZASADNIENIE

Pozwem z 17 czerwca 2015 r. skierowanym przeciwko M. C. powodowa spółka (...) sp. z o.o. wystąpił o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 49 742,10 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od daty wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Pismem z 20 lipca 2015 r. pozwany złożył odpowiedź na pozew, wnosząc o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z dnia 22 grudnia 2015 r. Sąd Rejonowy dla miasta stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I. oddalił powództwo; w punkcie II zasądził

od powoda (...) spółka z o.o. na rzecz pozwanego M. C. kwotę 1 800 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy oparł swe rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych: Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany M. C. został pracownikiem powodowej spółki od 2 kwietnia 2012 r. wskutek przejęcia przez powodową spółkę dotychczasowego pracodawcy pozwanego tj. spółki (...) sp. z o.o. Z kolei pracownikiem spółki (...) sp. z o.o. pozwany był od 13 sierpnia 2007 r. 16 października 2009 r. spółka (...) sp. z o.o. reprezentowana przez prokurenta zawarła z pozwanym umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

19 grudnia 2014 r. powodowa spółka (...) sp. z o.o., jako pracodawca, reprezentowana przez A. G. i M. Z. oraz pozwany M. C., jako pracownik, zawarli porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę po upływie okresu wypowiedzenia, który został wskazany do 28 lutego 2015 r. Na podstawie tego porozumienia pozwany został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i zobowiązał się powstrzymać od wszelkiej działalności konkurencyjnej do końca okresu zatrudnienia, natomiast po rozwiązaniu stosunku pracy zakaz ten miał go obowiązywać „na zasadach uregulowanych treścią odrębnie zawartej umowy pomiędzy stronami”, lecz strony nie zawarły odrębnej umowy w tym przedmiocie. Jak wynika ze złożonego do akt sprawy odpisu KRS powodowej spółki aktualnego na dzień 2 kwietnia 2015 r., powód miał zarząd jednoosobowy (prezes) i osobą upoważnioną do reprezentowania spółki była w tej dacie J. S..

Pismem z 25 lutego 2015 r. pozwany zwrócił się do powoda o rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji zawartej z (...) sp. z o.o. i zwolnienie go z zobowiązania przestrzegania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy to jest od 1 marca 2015 r. Powodowa spółka nie wyraziła na to zgody.

Sąd I instancji ustalił także, że pismem z dnia 24 kwietnia 2015 r. powód wezwał pozwanego do zaniechania naruszeń.

Sąd Rejonowy wskazał, iż powyższy stan faktyczny był niesporny pomiędzy stronami. Został on natomiast ustalony na podstawie dokumentów i kopii dokumentów złożonych do akt sprawy wraz z pismami procesowymi stron nie kwestionowanych przez żadną ze stron. Także Sąd Rejonowy z urzędu nie znalazł podstaw do poddania w wątpliwość ich prawdziwości ani zgodności z oryginałami, dlatego stały się wystarczającą podstawą do poczynienia ustaleń faktycznych niezbędnych do rozstrzygnięcia sprawy. Z tych względów pozostałe dowody wnioskowane przez strony w ocenie Sądu I instancji okazały się zbędne i jako takie zostały oddalone.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, iż roszczenie powoda podlega oddaleniu. Dodał, iż poza sporem pozostaje, że pomiędzy stronami nie doszło nigdy do zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w trybie art. 101² k.p. Podstawowym problemem, w ocenie Sądu I instancji, było więc rozstrzygnięcie, czy prawa i obowiązki stron z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przechodzą na następcę prawnego byłego pracodawcy.

Sąd I instancji zauważył, iż pełnomocnik powoda poza normą art. 101² k.p. i umową zawartą z pozwanym przez (...) sp. z o.o. powołał się na zasadę sukcesji generalnej, wynikającej z normy art. 494 Kodeksu spółek handlowych, jako podstawy prawnej dochodzonego roszczenia w związku z przejęciem byłego pracodawcy przez powoda.

W ustalonym stanie faktycznym w ocenie Sądu Rejonowego przepis art. 101² k.p. nie może stanowić podstawy roszczeń powoda, ponieważ strony nie zawarły umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Zdaniem Sądu I instancji pozwany nie odpowiada na zasadzie art. 101² k.p. w związku z art. 23¹ § 1 k.p., ponieważ w razie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną wyłącznie w dotychczasowych stosunkach pracy. Nowy pracodawca wstępuje automatycznie w prawa i obowiązki pracodawcy poprzedniego, które wynikają z istniejącego stosunku pracy, lecz umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest elementem stosunku pracy, który podlega regulacji art. 23¹ § 1 k.p.

Sąd I instancji powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazał, iż artykuł 23¹ § 1 k.p. nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.), zawartej z poprzednim pracodawcą.

Podkreślone zostało przez Sąd Rejonowy, że właśnie z uwagi na szczególny charakter umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, określonej przepisem art. 101² § 1 k.p., jako normą szczególną z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego, uregulowaną odrębnie w Kodeksie pracy, brak jest także podstaw do zastosowania do takiej umowy zasad sukcesji ogólnej przewidzianej w art. 494 § 1 k.s.h., w sytuacji przejęcia przez powodową spółkę byłego pracodawcy pozwanego. Przywołany przepis szczególnie określa bowiem, że stronami umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy są pracodawca i pracownik. Umowa taka może być zawarta tylko i wyłącznie pomiędzy stronami stosunku pracy, regulując prawa i obowiązki obu stron w przedmiocie realizacji zakazu konkurencji, na czas określony po ustaniu stosunku pracy. Obowiązek zaniechania działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy jest ściśle związany ze stronami umowy: konkretnym byłym pracodawcą oraz osobą byłego pracownika. Z tego względu przejmujący zakład pracy nie staje się z mocy prawa stroną w zawartej przez swego poprzednika umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na zasadzie sukcesji ogólnej przewidzianej w art. 494 § 1 k.s.h., więc nie przejmuje automatycznie praw i obowiązków, wynikających z takiej umowy. Związanie pozwanego zakazem działalności konkurencyjnej względem powoda wymagało w tej sytuacji zawarcia odrębnej umowy, tymczasem strony w porozumieniu jedynie wzmiankowały o takiej umowie, przyjmując bezpodstawnie, że wiąże je umowa zawarta pomiędzy innymi podmiotami.

Sąd Rejonowy nie podzielił argumentacji powodowej spółki, że strony zawierając porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy w sposób konkludentny zawarły odrębną umowę jakiej wymaga art. 101² § 1 k.p. w związku z art. 101¹ § 1 k.p., przyjmując w sposób dorozumiany postanowienia umowy łączącej uprzednio pozwanego z (...) sp. z o.o. Umowa ta ma, jak wskazano charakter szczególny, wymaga formy pisemnej oraz ukonkretnienia i sprecyzowania wzajemnych praw i obowiązków pomiędzy stronami. Sąd Rejonowy podkreślił przy tym, że powód, powołując tego rodzaju argumentację, nie wykazał, aby osoby uprawnione do reprezentowania powoda w sprawach z zakresu prawa pracy, które zawarły z pozwanym porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę były również upoważnione do reprezentowania powodowej spółki w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Ze złożonego do akt sprawy odpisu KRS powodowej spółki aktualnego na dzień 2 kwietnia 2015 r. wynika, że powód miał zarząd jednoosobowy (prezes) i osobą upoważnioną do reprezentowania spółki była J. S., natomiast jeden z sygnatariuszy porozumienia z pozwanym ze strony powódki A. G., występuje w KRS, jako członek rady nadzorczej, natomiast M. Z. jak wynika z treści porozumienia zajmuje stanowisko dyrektora personalnego. Mając na uwadze przywołane regulacje, w okolicznościach sprawy, Sąd Rejonowy uznał, iż brak jest podstaw do uwzględnienia powództwa.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd I instancji orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, wynikającą z art. 98 § 1 k.p.c. Na mocy § 2 ust. 1 i § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t.), Sąd Rejonowy przyznał kwotę 1 800 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Apelację od wskazanego wyroku wniósł powód, zaskarżając go w całości, zarzucając mu:

- 1) naruszenie prawa materialnego tj. art 65 k.c. poprzez nie zastosowanie reguł wykładni wynikających z tego przepisu w odniesieniu do treści porozumienia zawartego przez strony w dniu 19 grudnia 2014 r. znajdującego się w materiale dowodowym sprawy,
- 2) naruszenie prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 k.p.c. w postaci sprzeczności poczynionych przez Sąd orzekający ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez mylne przyjęcie, że pomiędzy stronami nigdy nie doszło do zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w rozumieniu art.101² k.p. oraz uznanie tej okoliczności za fakt bezsporny pomiędzy stronami pomimo tego, iż w

materiale dowodowym znajduje się porozumienie zawarte pomiędzy stronami w dniu 19 grudnia 2014 r. zawierające wszystkie elementy istotne umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w rozumieniu art.101² k.p., jak również umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarta w dniu 16 października 2009 r., co do postanowień której strony odwoływały się w treści wskazanego wyżej porozumienia, uznając je za wiążące pomiędzy stronami,

3) naruszenie prawa procesowego, tj. art. 217 § 1 w zw. z art. 246 k.p.c. poprzez odmowę przeprowadzenia dowodu z zeznań świadków E. N. oraz R. R. na okoliczności momentu oraz sposobu powzięcia przez nich wiadomości o złamaniu przez pozwanego zakazu konkurencji wobec powoda, a także rodzaju działań stanowiących o złamaniu zakazu konkurencji podejmowanych przez pozwanego, wobec błędnego przyjęcia, że pomiędzy stronami nigdy nie doszło do zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w rozumieniu art.101² k.p., a w konsekwencji nierozpoznanie istoty sprawy i wydanie wyroku przedwcześnie;

4) naruszenie prawa materialnego w postaci art.101² § 1 k.p. poprzez niewłaściwą jego wykładnię i w konsekwencji mylne przyjęcie, że przepis ten ma zastosowanie tylko i wyłącznie pomiędzy byłym pracodawcą i byłym pracownikiem pomiędzy którymi umowa została zawarta, a tym samym nie ma zastosowania do stosunków pomiędzy nowym pracodawcą i tym pracownikiem w razie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w drodze sukcesji uniwersalnej,

5) naruszenie prawa materialnego tj. art. 494 § 1 k.s.h. poprzez niewłaściwe jego zastosowanie i w konsekwencji mylne przyjęcie, że sukcesja uniwersalna ustanowiona w tym przepisie nie obejmuje umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy o jakich mowa w art.101² k.p., z uwagi na fakt, że norma prawna ustanowiona w art. 101² k.p. jako przepis szczególny wyłącza zastosowanie art. 494 § 1 k.s.h. jako normy prawnej o charakterze ogólnym.

Wskazując na powyższe zarzuty powód wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez sąd pierwszej instancji, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego, wnosząc o ich zasądzenie od pozwanego według norm przepisanych.

Ponadto na podstawie art. 368 pkt 4 k.p.c. powód wniósł o przeprowadzenie dowodu z dokumentu w postaci pełnomocnictwa udzielonego przez Zarząd powodowej spółki w dniu 18 grudnia 2014 r. Panu A. G. oraz Pani M. Z. obejmującego uprawnienie do zawarcia z pozwanym porozumienia rozwiązującego umowę o pracę zawierającego również postanowienia dotyczące umowy o zakazie konkurencji.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych. Ponadto pozwany wniósł o oddalenie zgłoszonego w apelacji wniosku o przeprowadzenie dowodu z pełnomocnictwa udzielonego dnia 18.12.2014 r. przez powoda do zawarcia porozumienia z pozwanym.

Sąd Okręgowy, zważył co następuje:

Apelacja powoda jako niezasadna podlegała oddaleniu.

Sąd Okręgowy po przeprowadzeniu wnikliwej analizy motywów jakimi kierował się Sąd I instancji wydając zaskarżony wyrok, ocenił prawidłowość przeprowadzonego postępowania dowodowego, trafność subsumpcji stanu faktycznego do zastosowanych przepisów prawa jak również prawidłowość przedstawionych rozważań, zarówno w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych, oceny zebranych w sprawie dowodów jak również w zakresie zastosowanych przepisów prawa i ich wykładni. Ustalenia stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego są prawidłowe, a Sąd Okręgowy przyjmuje je jako podstawę także własnego rozstrzygnięcia. Analiza zaskarżonego rozstrzygnięcia w oparciu o materiał dowodowy zebrany w sprawie i zarzutów apelacji prowadzi do wniosku, że Sąd I instancji nie dopuścił się zarzucanych mu uchybień.

Zgłoszony przez powodową spółkę zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. w postaci sprzeczności poczynionych przez Sąd orzekający ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może odnieść postulowanego skutku. Granice swobodnej oceny dowodów wyznacza w pierwszej kolejności obowiązek wyprowadzenia przez sąd z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie poprawnych, zgodnych z zasadami racjonalnego rozumowania. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest zatem przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna także uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000/17/655; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 756/99, OSNP 2002/4/89). Podnieść dalej należy, że skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyr. SN z dnia 6 listopada 2003 roku, II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Należy również zauważyć, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z dnia 23 stycznia 2001 roku, IV CKN 970/00, niepubl.; wyr. SN z dnia 27 września 2002 roku, II CKN 817/00).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że wywody apelacji sprowadzające się do podważenia oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy stanowią polemikę z prawidłowymi ustaleniami tego Sądu. Skarżący nie przedstawił wniosków ani środków dowodowych mogących podważyć trafność ustaleń Sądu I instancji. Sąd Rejonowy wyczerpująco w uzasadnieniu wypowiedział się, co do powodów, dla których obdarzył wiarygodnością dowody przedstawione przez strony i Sąd Okręgowy nie znajduje podstaw do uznania, że przy tej ocenie została przekroczona granica swobodnej oceny dowodów. Przepis ten zawiera nakaz – nie doznający wyjątku, aby wyrażona ocena w aspekcie wiarygodności dokonana była na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału w sprawie oraz uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu.

Stosownie do treści art. 101¹ § 1 k.p. w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).

Zgodnie z treścią art. 101² § 1 k.p. przepis art. 101¹ § 1 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.

Umowa o zakazie konkurencji z art. 101² k.p., obowiązująca przez oznaczony przez strony okres po zakończeniu stosunku pracy, odpowiada tradycyjnemu pojmowaniu terminu „klauzula konkurencyjna” (por. M. Lewandowicz-Machnikowska: Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy, Kraków 2004, s. 49) i sytuowana jest na pograniczu prawa pracy i prawa cywilnego, albowiem z pierwszą z wymienionych gałęzi prawa łączy ją to, że jest uregulowana przepisami Kodeksu pracy, zawiera ją pracodawca z pracownikiem, jej przedmiotem jest zakaz konkurencji z uwagi na szczególnie ważne informacje uzyskane przez pracownika podczas trwania stosunku pracy, zaś o odszkodowaniu za naruszenie tego zakazu orzeka sąd pracy, z kolei jej bliskość z prawem cywilnym wynika stąd, że dotyczy obowiązków stron po

ustaniu stosunku pracy a odpowiedzialność byłego pracownika za nieprzestrzeganie zakazu konkurencji oparta jest na unormowaniach tej właśnie gałęzi prawa (por. K. Jaśkowski, E. Maniewska: Kodeks pracy, Kraków 2001, s. 256).

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jako umowa z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego jest jednocześnie odrębną umową od umowy o pracę i innych podstaw nawiązania stosunku pracy, co wynika zarówno z orzecznictwa Sądu Najwyższego (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009 r. II PK 153/12, LEX 1396408), jak również z przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt pracowniczych (Dz. U. Nr 62, poz. 286).

Umowa może być zawarta przy nawiązywaniu lub w trakcie trwania stosunku pracy, nie zaś po jego zakończeniu. Jeśli nawet zawierane są jednocześnie z umową o pracę i w sensie technicznym stanowią jej część, mają samodzielny byt prawny. W myśl art. 101³ k.p., wymaga ona formy pisemnej pod rygorem nieważności. Do jej zawarcia predystynowane są wyłącznie strony stosunku pracy. W przypadku przejścia zakładu na nowego pracodawcę umowa o zakazie konkurencji przestaje wiązać. W związku z tym wymagane jest zawarcie umowy między pracownikiem a dotychczasowym pracodawcą. Nie jest dopuszczalne potwierdzenie przez powoda obowiązywania umowy z poprzednim pracodawcą bez określenia i spreycowania jej warunków, skoro z mocy prawa przestała ona obowiązywać. Warto w tym miejscu podkreślić, iż racjonalne jest założenie polegające na tym, że nowy pracodawca powinien decydować o związaniu przejętego pracownika zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Bowiem powody jakie zdecydowały o jej zawarciu z poprzednim pracodawcą mogą nie mieć dla niego żadnego znaczenia.

Przeważająca część poglądów doktryny prawa pracy, jak i orzecznictwo Sądu Najwyższego stoją na stanowisku, iż umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie uzupełnia treści umowy o pracę. Akceptując te poglądy nie jest możliwe przyjęcie, że do tej umowy znajduje zastosowanie art. 23¹ k.p. Skutek przejścia z art. 23¹ k.p. nie obejmuje bowiem praw i obowiązków wynikających z innych niż stosunek pracy stosunków prawnych, choćby były z nim związane (Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2015 r. III PZP 2/15, LEX nr 1676374).

Art. 101² § 1 k.p. w sposób precyzyjny i rygorystyczny określa obligatoryjne elementy umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Natomiast art. 101³ k.p. jednoznacznie wskazuje, że umowa pod rygorem nieważności powinna zostać sporządzona w formie pisemnej. 16 października 2009 r. spółka (...) sp. z o.o. zawarła z pozwanym umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. 19 grudnia 2014 r. powód jako pracodawca zawarł z pozwanym porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę po upływie okresu wypowiedzenia. W § 4 porozumienia wskazano, iż z uwagi na fakt zwolnienia pracownika z obowiązku codziennego stawiania się w pracy pracownik zobowiązuje się, że do końca okresu swojego zatrudnienia u pracodawcy powstrzyma się od wszelkiej działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, zaś po rozwiązaniu stosunku pracy zakaz ten przestrzegać będzie na zasadach uregulowanych treścią odrębnie zawartej umowy pomiędzy stronami. Dla potrzeb niniejszego porozumienia, a także na podstawie § 3 ust. 3 umowy o zakazie konkurencji dnia 16 października 2009 r., wchodzącej po ustaniu stosunku pracy, strony spreycowały, co należy rozumieć pod pojęciem działalności konkurencyjnej. Strony jednak nie zawarły odrębnej umowy o której stanowi § 4 porozumienia, nie określily jej istotnych postanowień. W treści porozumienia nie zostały określone obligatoryjne warunki obowiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Strony zatem nie spreycowały wzajemnych praw i obowiązków. Związanie pozwanego zakazem działalności konkurencyjnej względem powoda wymagało w tej sytuacji zawarcia odrębnej umowy, a strony w porozumieniu jedynie nadmienily o takiej umowie, przyjmując bezpodstawnie, że wiąże je umowa zawarta z poprzednim pracodawcą.

Konkludując, pomiędzy powodem a pozwanym nie doszło do zawarcia pisemnej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Również z porozumienia zawartego między stronami 19.12.2014 r. nie wynika, by strony zawarły taką umowę. Odesłanie do § 3 ust. 3 umowy zawartej z poprzednim pracodawcą nie może być uznane za spełniające wymóg zawarcia na piśmie umowy z art. 101² § 1 k.p. Umowa o zakazanie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ze względu na jej szczególny charakter powinna w sposób precyzyjny i konkretny określać prawa i

obowiązki stron i być zawarta na piśmie. W apelacji powód podnosi, iż nowy pracodawca może zawrzeć nową umowę lub przynajmniej potwierdzić dalsze trwanie zakazu wynikającego z poprzednim pracodawcą. Takie twierdzenie nie wynika ani z przepisów ani z ich prawidłowej wykładni. Niedopuszczalne jest potwierdzenie trwania umowy o zakazie konkurencji bez wskazania ich istotnych warunków, tak jak to miało miejsce w niniejszej sprawie. Nie może być w sposób dorozumiany uzupełniana postanowieniami nieobowiązująca umowa zawarta z poprzednim pracodawcą. Wbrew twierdzeniom powoda strony nie mogły wyrazić woli utrzymania w ich wzajemnych stosunkach stosunku prawnego w zakresie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy odwołując się do zasad wynikających z umowy z dnia 16 października 2009 r. zawartej między pozwanym a poprzednim pracodawcą. Umowa z 2009 r. z poprzednim pracodawcą przestała bowiem wiązać strony wraz z przejściem zakładu pracy w 2012 r. na nowego pracodawcę..

W kontekście powyższych rozważań nie zasadny jest zatem zarzut naruszenia art. 65 k.c. poprzez niezastosowanie reguł wykładni wynikających z tego przepisu w odniesieniu do treści porozumienia zawartego przez strony w dniu 19 marca 2014 r. znajdującego się w materiale dowodowym sprawy. Przepisy art. 101² § 1 oraz art. 101³ k.p. nakładają na pracodawcę wymogi dotyczące formy i treści umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy a porozumienie z dnia 19.12.2014 r. tych warunków nie spełniało, gdyż nie zawierało niezbędnych elementów wymaganych przez Kodeks pracy do skutecznego zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Wiązało strony tylko w zakresie ustaleń dotyczących trybu i sposobu rozwiązania stosunku pracy. W przedmiotowej sprawie skarżący zatem nie zawarł skutecznie z pozwanym umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy bezpodstawnie przyjmując za obowiązującą umowę zawartą przez pozwanego z poprzednim pracodawcą.

Nieuzasadnione są również zarzuty naruszenia art. 101² k.p. oraz 494 § 1 k.s.h.. Sprowadzają się one do polemiki z ukształtowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego i przedstawionymi w nim poglądami. Zarzuty te bowiem zmierzają do zakwestionowania tez wskazanych w wyroku Sądu Najwyższego z 11.02.2015 r. I PK 123/14 oraz w uchwale z 6.06.2015 r. III PZP 2/15, które z kolei Sąd Okręgowy w pełni podziela. Skarżący nie akceptuje rozstrzygnięcia wyrażonego w ww. orzeczeniach, z którego wynika, że umowa z art. 101² § 1 k.p. jest wprawdzie związana ze stosunkiem pracy, ale nie stanowi elementu tego stosunku, w związku z czym nie podlega automatycznemu przejściu na nowego pracodawcę. Powód odnosząc się do wykładni językowej art. 101² § 1 k.p. pomija istotne znaczenia treści art. 23¹ § 1 k.p.

Zarówno wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2015 r. I PK 123/14 jak i uchwała Sądu Najwyższego z 6 maja 2015 r. III PZP 2/15 zapadły na gruncie stanu faktycznego, w których miała miejsce zarówno sukcesja uniwersalna jak i singularna. W postępowaniu objętym wyrokiem w sprawie I PK 123/14 nie miały zastosowania ogólne przepisy dotyczące sukcesji uniwersalnej, gdyż stosunki między pracodawcą i pracownikiem reguluje art. 23¹ k.p. Brak regulacji w tym zakresie nie jest pominięciem ustawodawcy, lecz powinien być traktowany jako celowe wyłączenie umów objętych normą z art. 101² § 1 k.p. z zakresu praw i obowiązków przechodzących na nowego pracodawcę w ramach sukcesji uniwersalnej.

Powodowa spółka w apelacji argumentuje, że co prawda uchwała Sądu Najwyższego z 6 maja 2015 r. III PZP 2/15 stanowi, że do zakazu konkurencji nie ma zastosowania art. 23¹ § k.p., jednak orzeczenie to nie wskazuje, że nie można zastosować art. 494 § 1 k.s.h. Przytoczona przez powoda okoliczność, wynika z tego iż Sąd Najwyższy odpowiadał na konkretne pytanie prawne i był ograniczony jego zakresem. Nie stanowi to natomiast przesłanki do zastosowania w niniejszej sprawie regulacji wynikającej z art. 494 § 1 k.s.h. Jak słusznie wskazał Sąd I instancji, z uwagi na szczególny charakter umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, określonej przepisem art. 101² § 1 k.p. jako normą szczególną z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego, uregulowaną odrębnie w Kodeksie pracy, brak jest podstaw do zastosowania do takiej umowy zasad sukcesji ogólnej przewidzianej w art. 494 § 1 k.s.h., w sytuacji przejścia przez powodową spółkę byłego pracodawcy pozwanego. Stronami umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy są pracodawca i pracownik. Umowa może być zawarta między stronami stosunku pracy, regulując ich prawa i obowiązki. Zatem jest ściśle związana ze stronami umowy - wskazanym pracodawcą i osobą byłego pracownika. Z tego też względu przejmujący zakład pracy nie staje się z mocy prawa stroną w zawartej przez swego poprzednika umowie

o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na zasadzie sukcesji ogólnej przewidzianej w art. 494 § 1 k.s.h., więc nie przejmuje automatycznie praw i obowiązków, wynikających z takiej umowy.

Skarżący podnosi, że art. 101² k.p. jest jasny i nie należy go interpretować zgodnie z zasadą *clara non sunt interpretanda*. Powyższe stwierdzenie również stanowi polemikę z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego. W ww. orzeczeniach Sąd Najwyższy obszernie uargumentował swoje stanowisko i przeprowadzoną wykładnię, którą to Sąd Okręgowy podziela, a z której jednoznacznie wynika, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dotyczy konkretnego (byłego) pracodawcy i zmiana po stronie pracodawcy wiąże się z koniecznością zawarcia nowej umowy.

Powód zarzucił Sądowi I instancji naruszenie art. 217 § 1 w zw. z art. 246 k.p.c. poprzez odmowę przeprowadzenia dowodu z zeznań świadków E. N. oraz R. R. wobec błędnego przyjęcia, że pomiędzy stronami nigdy nie doszło do zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w rozumieniu art. 101² k.p. a w konsekwencji nierozpoznanie istoty sprawy i wydanie wyroku przedwcześnie. Nie sposób zgodzić się z powyższym, gdyż bezzasadnym byłoby przeprowadzenie przez Sąd I instancji dowodu z zeznań świadków na okoliczność naruszenia przez pozwanego umowy o zakazie konkurencji w sytuacji, gdy w świetle materiału dowodowego zawartego w aktach sprawy oraz w oparciu o obowiązujące przepisy prawa i aktualne orzecznictwo umowa o zakazie konkurencji pomiędzy stronami postępowania nie została zawarta. Przeprowadzenie postępowania dowodowego na wskazane przez powoda okoliczności prowadziłoby jedynie do nieuzasadnionego wydłużenia postępowania, nie mając przy tym żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

Odnosząc się natomiast do złożonego w apelacji przez powodową spółkę pełnomocnictwa z 18 grudnia 2014 r. wskazać należy, iż z jego treści również wynika, iż powód nie zamierzał zawrzeć lub choćby potwierdzić umowy o zakazie konkurencji. W zakresie zakazu konkurencji przedstawione pełnomocnictwo upoważnia jedynie do zawarcia porozumienia dotyczącego „modyfikacji i sprecyzowania umowy o zakazanie konkurencji z dnia 16 października 2009 r., zawartej w W. przez (...) spółka z o.o. (dawniej (...) spółka z o.o. w W.)”. Treść umocowania wskazuje, że powód niesłusznie uważał się za stronę umowy z 16 października 2009 r. i zamierzał dokonać jej modyfikacji i doprecyzowania. Zatem nie można podzielić twierdzenia powoda, że dopiero dzięki porozumieniu chciał stać się stroną umowy o zakazie konkurencji, czego de facto przedstawione pełnomocnictwo swoim zakresem nie obejmowało.

Mając powyższe na uwadze, na mocy art. 385 kpc, Sąd oddalił apelację powoda jako nieuzasadnioną.

Sąd Okręgowy orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik proces wyrażoną w treści art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Koszt celowej obrony pozwanego stanowiło w niniejszej sprawie wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika w osobie radcy prawnego (1800 zł). Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego, jako strony wygrywającej spór przed sądem drugiej instancji, ustalono na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 nr 1804).

SSO Monika Sawa SSO Sylwia Kulma SSO Dorota Czyżewska