

Sygn. akt VII P 2050/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 maja 2015 r.

Sąd Rejonowy dla miasta stołecznego Warszawy w W., VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: **SSR Sylwia Smolarczyk**

Protokolant: Maria Brejtkopf

po rozpoznaniu w dniu 18 maja 2015 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa: **R. P.**

przeciwko: **B. (...) PL (...), z o.o. w W.**

o odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji

I. oddala powództwo w całości;

II. zasądza od powoda R. P. na rzecz pozwanego B. (...) PL (...), z o.o. w W. kwotę 1 800,00 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. odstępuje od obciążenia powoda wydatkami w sprawie.

Sygn. akt VII P 2050/12

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6 czerwca 2012 r. (data nadania) powód R. P. wniósł o zasądzenie od pozwanego B. (...) PL (...), z o.o. w W. kwoty 28 633,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami od następujących kwot:

1. 1590,75 zł od dnia 1 grudnia 2010 r.;
2. 1590,75 zł od dnia 1 stycznia 2011 r.;
3. 1590,75 zł od dnia 1 lutego 2011 r.;
4. 1590,75 zł od dnia 1 marca 2011 r.;
5. 1590,75 zł od dnia 1 kwietnia 2011 r.;
6. 1590,75 zł od dnia 1 maja 2011 r.;
7. 1590,75 zł od dnia 1 czerwca 2011 r.;
8. 1590,75 zł od dnia 1 lipca 2011 r.;
9. 1590,75 zł od dnia 1 sierpnia 2011 r.;

10. 1590,75 zł od dnia 1 września 2011 r.;
11. 1590,75 zł od dnia 1 października 2011 r.;
12. 1590,75 zł od dnia 1 listopada 2011 r.;
13. 1590,75 zł od dnia 1 grudnia 2011 r.;
14. 1590,75 zł od dnia 1 stycznia 2012 r.;
15. 1590,75 zł od dnia 1 lutego 2012 r.;
16. 1590,75 zł od dnia 1 marca 2012 r.;
17. 1590,75 zł od dnia 1 kwietnia 2012 r.;
18. 1590,75 zł od dnia 1 maja 2012 r.;

stanowiącej odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji. Powód wniósł również o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych (k. 1-7).

W uzasadnieniu powód wskazał, iż w dniu 28 października 2010 r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji, zgodnie z którą zakaz konkurencji obowiązywał w trakcie trwania stosunku pracy oraz przez okres 12 miesięcy po jego ustaniu, zaś powodowi przysługiwało z tego tytułu wynagrodzenie w kwocie odpowiadającej 25 % wynagrodzenia zasadniczego. Oświadczeniem z dnia 24 kwietnia 2012 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o zakazie konkurencji. Powód nie otrzymał żadnego odszkodowania z tytułu zawartej umowy.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 2 października 2012 r. Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w W. nakazał pozwanemu, aby zapłacił na rzecz powoda kwoty dochodzone powództwem wraz z kwotą 1 800 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, albo wniósł w terminie dwóch tygodni sprzeciw (k. 35-36).

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych (k. 42-50).

W uzasadnieniu nie zakwestionowano faktu zawarcia z powodem umowy o zakazie konkurencji, jednakże podniesiono, iż pozwany zobowiązał się do zapłaty powodowi kwoty odszkodowania odpowiadającej 25 % wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego przed ustaniem stosunku pracy dopiero za okres po ustaniu stosunku pracy. Pozwany podkreślił, że nie było zamiarem ani jego, ani powoda, objęcie odpłatnością okresu zakazu konkurencji przypadającego na trwanie stosunku pracy. Wskazał, że powód nie występował dotychczas z roszczeniem o wypłatę odszkodowania, nie zgłaszał także jakichkolwiek nieprawidłowości lub wątpliwości z tym związanych.

W odpowiedzi na sprzeciw od nakazu zapłaty pełnomocnik powoda zakwestionował twierdzenia strony pozwanej, iż umowa o zakazie konkurencji nie przewidywała odszkodowania już w momencie trwania stosunku pracy, podkreślając, że początkowy okres funkcjonowania pozwanej spółki na rynku lotniczym był najważniejszy dla dalszej egzystencji firmy, zaś wypłata odszkodowania w trakcie trwania stosunku pracy miała na celu zatrzymanie cennych pracowników. Zdaniem strony powodowej fakt, iż powód dopiero w określonym czasie wystąpił na drogę sądową wynika z postawy pozwanej spółki (k. 69-73).

Pismem z dnia 13 lutego 2014 r. pozwany podtrzymał dotychczasowe stanowisko w sprawie. Na potwierdzenie zasadności swojego stanowiska wskazał również, że w przypadku, gdyby wolą stron była wypłata odszkodowania w trakcie zatrudnienia, pozwany regulowałby obciążenia publicznoprawne w postaci składek z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych od należnego wynagrodzenia, aby nie narażać

się na odpowiedzialność. Pozwany jednak nie rozliczał się tego tytułu, bowiem powodowi nie przysługiwało odszkodowanie za okres pozostawania w stosunku pracy (k. 199-204).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. P. był zatrudniony przez pozwaną spółkę (...) PL (...). z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu na stanowisku kolejno kierownika zespołu obsługi płytowej i zaplecza technicznego (w okresie od 2.1, kierownika działu obsługi płytowej oraz od dnia 23 sierpnia 2011 r. na stanowisku zastępcy kierownika działu obsługi płytowej (umowa o pracę, k. 9-13, aneks, k. 14, świadectwo pracy, k. 205-206).

W umowie o pracę strony ustaliły, że powodowi przysługiwać będzie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 6 363 zł brutto (umowa, k. 9-13).

W dniu 28 października 2010 r. strony zawarły również umowę o zakazie konkurencji, na mocy której powód zobowiązał się do niepodejmowania wobec pracodawcy działalności konkurencyjnej, określonej w art. 101¹ do 101⁴ k.p., w trakcie trwania stosunku pracy oraz w okresie 12 miesięcy po jego ustaniu (umowa o zakazie konkurencji, k. 229-231).

Pod pojęciem działalności konkurencyjnej rozumiano w szczególności prowadzenie konkurencyjnej względem pracodawcy działalności gospodarczej jako przedsiębiorca, uczestnictwo jako wspólnik w spółce osobowej prowadzącej konkurencyjną wobec pracodawcy działalność gospodarczą, zatrudnienie na podstawie stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnego u przedsiębiorcy prowadzącego konkurencyjną wobec pracodawcy działalność gospodarczą oraz pełnienie funkcji członka władz spółki kapitałowej prowadzącej konkurencyjną wobec pracodawcy działalność gospodarczą (§ 2). Zgodnie z § 3 umowy, jako konkurencyjną wobec pracodawcy działalność gospodarczą rozumie się obsługę naziemną ruchu lotniczego wykonywaną przez pracodawcę.

Za okres trwania zakazu konkurencji pracownikowi przysługiwało odszkodowanie w wysokości 25 % wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego przed ustaniem stosunku pracy miesięcznie (§ 6).

W wypadku naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji w ciągu pierwszych 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy pracownik zobowiązał się do zapłaty na rzecz pracodawcy kary umownej w wysokości 50 000 zł (§ 8 ust. 1).

W razie niewykonywania przez pracownika obowiązków wynikających z umowy o zakazie konkurencji podczas trwania stosunku pracy, pracodawca mógł dochodzić od niego naprawienia poniesionej szkody na zasadach określonych w art. 114-122 k.p., zastosować odpowiedzialność porządkową, a także w uzasadnionych wypadkach wypowiedzieć umowę o pracę lub rozwiązać ją bez wypowiedzenia z winy pracownika (§ 7).

W § 9 umowy pracodawca przewidział dla siebie możliwość rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz odstąpienia od niej w przypadku stwierdzenia, że informacje, które uzyskał pracownik utraciły dla niego znaczenie, są nieaktualne lub też nie uzyskał informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę.

Pismem z dnia 24 kwietnia 2012 r. pozwana spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego niezawinionych, wskazując, iż pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż 3 miesiące w sytuacji, gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy (oświadczenie, k. 17). Oświadczenie pracodawcy dotarło do powoda w dniu 4 maja 2012 r. i z tym dniem stosunek pracy został rozwiązany (świadectwo pracy, k. 205-206).

W tym samym dniu pozwany rozwiązał z powodem również umowę o zakazie konkurencji (bezsporne).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów zawartych w aktach niniejszej sprawy, których autentyczności nie podważała żadna ze stron. Podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności nie znalazł również Sąd. Jedyne oddalenie podlegał wniosek strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z wyroku Sądu

Rejonowego wydanego w sprawie VII P 663/13, albowiem rozstrzygnięcie w sprawie innego byłego pracownika pozwanej spółki, choć w analogicznej sprawie nie miało znaczenia dla przedmiotowego rozstrzygnięcia.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: D. W. (k. 117), E. W. (k. 117-118), S. B. (k. 216-218), M. B. (k. 218-219), C. A. (k. 260), R. G. (k. 260-261), A. S. (k. 296-297) i D. J. (k. 297-298) oraz wyjaśnieniach powoda R. P. (k. 298-299).

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka D. W. w zakresie, w którym wywodziła, iż zaproponowano jej odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji wypłacane comiesięcznie w okresie zatrudnienia jako dodatek do pensji, które nie było wypłacane ze względu na brak odpowiednich funduszy po stronie pozwanej spółki. Ponadto zeznania te nie wniosły nic nowego do rozpatrywanej sprawy, bowiem świadek wyraźnie wskazała, że nie brała udziału przy ustalaniu warunków umowy o zakazie konkurencji dotyczącej powoda oraz nie ma wiedzy na ich temat.

Sąd nie uznał za wiarygodne zeznań świadka E. W., mając na względzie, iż świadek ten pozostawał w sporze z pozwanym, opartym na tożsamy podstawach do niniejszej sprawy, dlatego wywody świadka w zakresie zamiaru stron przy zawieraniu umowy o zakazie konkurencji oraz należnych na jej podstawie świadczeń powinny być oceniane z dużą ostrożnością. Należało mieć na uwadze fakt, iż interpretacja treści umowy o zakazie konkurencji zawartej z powodem mogła przyczynić się także do pozytywnego rozpoznania żądania świadka w sprawie, którą wytoczył pozwanemu. Dodatkowo zeznania świadka nie znalazły potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, któremu Sąd dał wiarę, w tym w przeprowadzonych dowodach ze źródeł osobowych.

Zeznania świadka S. B., pełniącego funkcję prezesa zarządu pozwanej spółki w okresie podpisywania z powodem umowy o pracę oraz umowy o zakazie konkurencji, zasługiwały na przyznanie im waloru wiarygodności. Zeznania były spójne i konsekwentne, a także zbieżne z zeznaniami M. B. i R. G.. Świadek z racji pełnionej funkcji posiadał odpowiednią wiedzę, pozwalającą na ustalenie rzeczywistych zamiarów, przyświecających stronie pozwanej w czasie zawierania z pracownikami umów o zakazie konkurencji, zaś w chwili składania zeznań nie był w żaden sposób związany z pozwanym, zatem nie miał interesu w przedstawianiu działań pozwanego w sposób korzystniejszy niż w rzeczywistości.

Również dowód z zeznań M. B., zajmującej w pozwanej spółce stanowisko specjalisty ds. HR, okazał się wiarygodny. Świadek w sposób logiczny i przekonujący zeznała, że żadna z zatrudnionych osób nie zgłaszała w stosunku do pracodawcy roszczeń o wypłatę odszkodowania w czasie trwania stosunku pracy, nie były także dokonywane wypłaty z tego tytułu. Na wiarygodność świadka wpływał również fakt, że nie jest już zatrudniona w pozwanej spółce, nie ma zatem podstaw do uznania, iż ma interes w zeznawaniu na korzyść pozwanego.

Zeznania świadka C. A. zasługiwały na uznanie ich za zgodne z rzeczywistością, jednakże nie przyczyniły się do rozpoznania sprawy, bowiem świadek z racji zajmowanego stanowiska nie posiadał wiedzy w przedmiocie objętym niniejszym postępowaniem.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka R. G., będącego przełożonym powoda. Świadek zeznał, że podpisywał z pozwaną spółką umowę o zakazie konkurencji, z tytułu której nie były mu wypłacane żadne świadczenia w trakcie trwania stosunku pracy. Nie zgłaszał również żadnych roszczeń. W sposób przekonujący wskazał na cel zawierania umów o zakazie konkurencji, którym było uniknięcie przekazywania przez byłych pracowników poufnych informacji dotyczących spółki.

Podobnie na pozytywną ocenę zasłużyły depozycje procesowe A. S.. Zeznania tego świadka również cechuje logiczność, wewnętrzna spójność oraz koherentność z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Świadek pełniła funkcję dyrektora działu finansowego w pozwanej spółce. Zatrudnienie na wskazanym stanowisku pozwoliło jej zdobyć wiedzę odnośnie stworzenia jakiegokolwiek rezerwy finansowej na odszkodowanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania zatrudnienia, wskazując, iż nie spotkała się z jakimkolwiek roszczeniami w tym zakresie po stronie pracowników. Świadek potwierdziła także okoliczność, że pracodawca nie gwarantował wypłaty dodatkowego wynagrodzenia.

Sąd dał wiarę również świadkowi D. J. w zakresie w jakim jego zeznania są zgodnie z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Świadek pełnił funkcję kierownika ds. akcyz i paliw. W swoich zeznaniach wskazał, iż nie otrzymywał od pracodawcy rekompensaty w związku z zakazem konkurencji.

Wyjaśnieniom powoda R. P. Sąd dał wiarę w części, w jakiej opisał sposób nawiązania współpracy z pozwaną, proces negocjacji dotyczący zapisów umowy o zakazie konkurencji czy też sytuację pozwanej spółki na rynku lotniczym. Jednakże wyjaśnienia powoda w zakresie w jakim wskazał, że pozwany zobowiązał się do wypłaty odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy nie znalazły poparcia w zebraniem w sprawie materiale dowodowym. Jak wynika bowiem z przesłuchanych w sprawie świadków, w tym świadka S. B., strona pozwana nigdy nie przyjęła na siebie takowego zobowiązania. Także inni pracownicy w których umowach znalazły się analogiczne zapisy, nigdy nie występowali do pozwanego z jakimikolwiek roszczeniami o zapłatę odszkodowania w trakcie trwania zatrudnienia.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Istotą sporu w sprawie niniejszej była ocena, czy treść § 6 umowy o zakazie konkurencji zawarta w dniu 28 października 2010 r. pomiędzy powodem R. P. a pozwanym B. (...) PL (...) z o.o. w W. uzasadniała żądanie przez powoda odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji obowiązującego w czasie trwania stosunku pracy.

Okolicznością bezsporną pomiędzy stronami był fakt zawarcia umowy o zakazie konkurencji z dnia 28 października 2010 r., a także wynikający z niej obowiązek powstrzymania się przez powoda od działalności konkurencyjnej wobec pozwanej spółki zarówno w okresie trwania zatrudnienia, jak i przez okres 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy. Strony nie kwestionowały również wysokości należnego odszkodowania, które w § 6 umowy ustalono na kwotę odpowiadającą 25 % wynagrodzenia zasadniczego powoda otrzymanego przed ustaniem stosunku pracy miesięcznie oraz faktu, że umowa o zakazie konkurencji została skutecznie rozwiązana przez pozwanego pracodawcę oświadczeniem z dnia 24 kwietnia 2012 r., w wyniku czego powód nie nabył prawa do odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy.

Kwestię sporną stanowiła natomiast interpretacja zapisów § 6 umowy o zakazie konkurencji z dnia 28 października 2010 r. pod kątem ustalenia, czy na tej podstawie zasadne jest żądanie przez powoda odszkodowania za wywiązywanie się przez niego z zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy z B. (...) PL (...) z o.o.

Powód w pozwie wywodził, iż treść § 6 umowy została sformułowana w sposób niebudzący wątpliwości i wynika z niej, że pracodawca był obowiązany do comiesięcznej wypłaty na jego rzecz odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji także przed rozwiązaniem stosunku pracy. Powód stał na stanowisku, że nieuzasadniony jest pogląd, jakoby wolą stron było takie ukształtowanie umowy o zakazie konkurencji, aby w czasie trwania stosunku pracy była ona bezpłatna, zaś stawałaby się odpłatna dopiero po ustaniu stosunku pracy.

Pozwany natomiast zaprzeczył, że w umowie z dnia 28 października 2010 r. zobowiązał się do zapłaty na rzecz powoda kwoty odpowiadającej 25 % wynagrodzenia zasadniczego za każdy miesiąc trwania stosunku pracy. Twierdził, że postanowienie § 6 przedmiotowej umowy powinno zostać poddane wykładni zgodnie z przepisem art. 65 § 2 k.c., stanowiącym, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu oraz podkreślał, że § 6 umowy uzależniał ustalenie podstawy obliczenia odszkodowania od uprzedniego ustania stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze, na Sądzie spoczywał obowiązek dokonania wykładni spornych zapisów umowy o zakazie konkurencji, celem ustalenia, w jakim zamiarze działały strony zawierając przedmiotową umowę.

Zakaz konkurencji uregulowany został przez ustawodawcę w przepisach art. 101¹ do 101⁴ k.p. Na mocy 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. Zgodnie z art. 101² § 1 k.p., cytowany przepis stosuje się również 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.

W art. 101² § 2 k.p. przewidziano, że zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa o zakazie konkurencji, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Minimalna wysokość należnego pracownikowi odszkodowania została uregulowana w art. 101² § 3 i nie może być niższa od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, z tym, że odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach.

Odnosząc powyższe do ustalonego stanu faktycznego należy stwierdzić, że pomiędzy pozwanym a powodem została skutecznie zawarta umowa o zakazie konkurencji zarówno w trakcie zatrudnienia, jak i po jego ustaniu. Strony umowy § 6 postanowiły, że pracownikowi przez okres trwania zakazu konkurencji przysługiwać będzie odszkodowanie w wysokości 25 % wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego przed ustaniem stosunku pracy miesięcznie, płatne ostatniego dnia każdego miesiąca trwania zakazu.

Zgodnie natomiast z § 1 umowy, pracownik zobowiązywał się do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w trakcie stosunku pracy oraz przez 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy.

Na gruncie powyższych postanowień stosowanych literalnie, gdyby umowa o zakazie konkurencji nie została przez pozwanego rozwiązana, odszkodowanie powinno być wypłacane powodowi za cały okres obowiązywania umowy o zakazie konkurencji, tj. od dnia 28 października 2010 r. do dnia 4 maja 2012 r. jako odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji w czasie zatrudnienia oraz po dniu 4 maja 2012 r. jako odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia.

Jednakże należy zwrócić szczególną uwagę na sposób określenia przez strony podstawy wyliczenia należnej pracownikowi miesięcznej raty odszkodowania. W tekście umowy posłużono się sformułowaniem „25 % wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego przed ustaniem stosunku pracy”, które umożliwia ustalenie wysokości kwoty należnej powodowi z tytułu zakazu konkurencji po rozwiązaniu umowy o pracę (25 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 6 363 zł brutto), nie zawiera natomiast podstaw do wyliczenia odszkodowania za okres pozostawania przez powoda w zatrudnieniu, a zatem przed ustaniem stosunku pracy.

Z uwagi na wskazany wyżej rozbieżności pomiędzy stronami, konieczne okazało się dokonanie przez Sąd wykładni spornego postanowienia umowy z dnia 28 października 2010 r., bowiem jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 listopada 2010 r., IV CSK 258/10 (LEX nr 707916,) sąd nie może uznać, że wykładnia językowa treści umowy jest na tyle jednoznaczna, że należy na niej poprzestać, jeśli ten sam tekst inaczej rozumieją strony umowy.

Na mocy art. 65 § 1 k.c. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Zgodnie zaś z § 2 tego artykułu, w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

W doktrynie przyjmuje się, iż powyższy przepis przewiduje tzw. kombinowaną metodę wykładni. Zakłada ona interpretację oświadczeń woli uwzględniającą jednoczesną realizację dwóch wartości: konieczność respektowania woli

podmiotu składającego oświadczenie i potrzebę ochrony zaufania osób trzecich do treści złożonego oświadczenia (tak W. Robaczyński [w:] P. Księżak, M. Pyziak-Szafnicka (red.), Kodeks cywilny. Komentarz. Część ogólna, LEX).

Stosowanie kombinowanej metody wykładni następuje w dwóch fazach. W pierwszej z nich decydujące znaczenie należy przyznać rzeczywistej woli stron. Jeżeli natomiast okaże się, że strony nie przypisywały złożonemu oświadczeniu takiego samego znaczenia, należy przejść do drugiej fazy, w której w sposób obiektywny ustala się właściwe znaczenie oświadczenia, biorąc pod uwagę, jak adresat oświadczenia rozumiał jego sens i jak powinien ten sens rozumieć (zob. A. Szpunar, W sprawie wykładni zobowiązania wekslowego, PPH 1996, nr 4, s. 10 [za:] W. Robaczyński [w:] P. Księżak, M. Pyziak-Szafnicka (red.), Kodeks cywilny. Komentarz. Część ogólna, LEX).

W przedmiotowej sprawie rozumienie zapisów umowy nie było jednolite. Stan ten obrazują przeprowadzone dowody ze źródeł osobowych – część świadków oraz powód interpretowali § 6 umowy w ten sposób, że przyznawał on powodowi odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji również w okresie pozostawania w stosunku pracy z pozwanym, zaś pozostała, większa część świadków rozumiała treść umowy zgodnie ze stanowiskiem strony pozwanej. Skoro strony nie przypisywały złożonemu oświadczeniu takiego samego znaczenia, na Sądzie ciążył obowiązek zastosowania obiektywnej fazy wykładni kombinowanej.

Jeżeli chodzi o oświadczenia woli ujęte w formie pisemnej, czyli wyrażone w dokumencie, ustala się przyjmując za podstawę wykładni przede wszystkim tekst dokumentu. W procesie jego interpretacji podstawowe znaczenie przypada językowym regułom znaczeniowym. Mają one jednak zastosowanie dopiero wtedy gdy postanowienia umowy nie są dostatecznie jasne, a przy użyciu reguł wykładni nie można nigdy dokonywać ustaleń sprzecznych z treścią umowy. Nadto, przypisując zasadnicze znaczenie tekstowi dokumentu i językowym regułom znaczeniowym, wykładni poszczególnych wyrażen dokonuje się zarazem z uwzględnieniem całego kontekstu oraz związków treściowych występujących między postanowieniami zawartymi w tekście, a zatem nie można przyjąć takiego znaczenia interpretowanego zwrotu, które pozostawałoby w sprzeczności z pozostałymi składnikami wypowiedzi zawartymi w tekście umowy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 19 sierpnia 2014 r., sygn. akt I ACa 50/14)

Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawarta w art. 65 k.c. wykładnia oświadczeń woli złożonych w formie pisemnej wymaga uwzględnienia całokształtu złożonego oświadczenia woli, nie natomiast wybranego dowolnie fragmentu (wyrok Sądu Najwyższego z 26 sierpnia 1994 r., sygn. akt I CKN 100/94, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2002 r., sygn. akt V CKN 679/00, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2004 r. sygn.. akt III CK 400/03). Zasadniczą rolę w procesie interpretacji takich oświadczeń woli odgrywiają językowe reguły znaczeniowe. Dopiero przy uwzględnieniu tychże reguł możliwe jest wydobycie z treści przedmiotowego dokumentu sensu zgodnego z zasadami składniowymi i znaczeniowymi języka w którym został sporządzony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2006 r., sygn. akt III CSK 30/06)

W ocenie Sądu, treść § 6 umowy w kontekście jej pozostałych postanowień, a także celu oraz świadomości stron, przesądza o tym, że strony ustaliły obowiązek pracodawcy wypłacenia pracownikowi odszkodowania za czas obowiązywania zakazu konkurencji przez 12 miesięcy po ustaniu zatrudnienia.

Z punktu widzenia takiej właśnie wykładni językowej i funkcjonalnej, na taką interpretację wskazuje sformułowanie wskazanego paragrafu, opisujące mechanizm naliczania odszkodowania, co znajduje również odzwierciedlenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Jak wynika bowiem z zeznań świadka M. B. pracującej w pozwanej spółce na stanowisku kierownika działu HR i administracji żaden z pracowników nie zgłosił roszczeń co do wypłaty jakiegokolwiek odszkodowania w trakcie trwania stosunku pracy. Świadek także nie odnotował sytuacji, w której powód by zasięgał informacji dotyczących zasady przyznawania rekompensaty w formie pieniężnej w związku z zakazem konkurencji. Także świadek A. S. (k. 296-297) zatrudniona na stanowisku dyrektora finansowego wskazała, iż pozwana spółka nie dokonała wypłaty odszkodowania żadnemu pracownikowi w trakcie zatrudnienia m.in. z uwagi na to, iż spółka nie posiadała przewidzianych na ten cel środków finansowych. Również świadek D. J. zatrudniony na stanowisk kierownika ds. akcyzy i paliw wskazał, iż z treści umowy o zakazie konkurencji wynikało, iż odszkodowanie ma być wypłacane w momencie ustania zatrudnienia. Zasadnicze znaczenie dla niniejszej sprawy miały zeznania S.

B., który bezpośrednio nawiązywał współpracę z powodem, reprezentując pozwaną spółkę. Również w jego ocenie, kwestionowany zapis umowny nie dawał podstawy do przyznania powodowi dodatkowego wynagrodzenia w trakcie stosunku pracy. Świadek wskazał, iż przyjęcie takiego sposobu interpretacji założeń umowy o zakazie konkurencji jest nielogiczne oraz narażałoby spółkę na duże straty finansowe. Ponadto powód nie zwracał się do pracodawcy o wypłatę jakiegokolwiek kwoty z tego tytułu, co świadczy o dorozumianym wyrażeniu przez niego zgody na takie rozumienie umowy.

Przyjęcie odmiennych założeń dotyczących rozumienia wypłaty odszkodowania z tytułu nieprowadzenia działalności konkurencyjnej pozbawione byłoby więc jakiegokolwiek oparcia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, a zatem bezprzedmiotowe w sytuacji, w której podstawa naliczenia odszkodowania mogłaby zaistnieć jedynie po rozwiązaniu umowy o pracę.

Podkreślić należy także, iż obowiązujące przepisy prawa nakładają na pracodawcę obowiązek zapłaty odszkodowania dla pracownika, jednakże dotyczy do sytuacji objęcia pracownika zakazem konkurencji po zakończeniu stosunku pracy. Natomiast kwestia przyznania odszkodowania w trakcie trwania umowy o pracę nie została w żaden sposób unormowana. Zasadą bowiem jest nieodpłatność umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy. Odszkodowanie o którym mowa w art. 101² k.p. pełni funkcję rekompensacyjną z uwagi na brak możliwości zatrudnienia u podmiotów konkurencyjnych wobec dotychczasowego pracodawcy. Niewątpliwie wypłata na rzecz pracownika odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji w okresie zatrudnienia byłaby sprzeczna z rolą jaką przedmiotowe odszkodowanie ma spełniać.

Tym samym przyjęć należało, iż postanowienia umowy o zakazie konkurencji z dnia 28 października 2010 r. wskazywały, iż wysokość odszkodowania będzie obliczona na podstawie wysokości wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego przed ustaniem stosunku pracy co odpowiada założeniom i istocie art. 101² k.p., który to wskazuje sposób ustalenia odszkodowania za powstrzymanie się od świadczenia pracy na rzecz podmiotów konkurencyjnych, po ustaniu stosunku pracy.

Wykładając w ten sposób oświadczenia woli zawarte w umowie, Sąd wziął pod uwagę treść wszystkich jej postanowień nie ograniczył się jedynie do fragmentu zawierającego niejasne sformułowanie, realizując wymagane ustalenia realnego sensu umowy, zgodnego z jej celem i interesami obu stron. Wniosek ten odnosi się przede wszystkim do zastrzeżonego przez strony odszkodowania. Przy ocenie tej Sąd uwzględnił nie tylko okoliczności zawarcia umowy, lecz również zachowanie stron tuż po jej zawarciu oraz sposób wykonywania przez nie umowy, który także pozwolił przyjęć co było wolą stron, wyrażoną w tekście umowy, uznając w konsekwencji brak podstaw do przyznania powodowi odszkodowania za czas trwania stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.

O wysokości kosztów zastępstwa procesowego Sąd orzekł w punkcie II wyroku. Na mocy art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 1 i 2 oraz § 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 pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. 2013 poz. 490 j.t.) koszty zastępstwa procesowego poniesione przez stronę pozwaną wyniosły 1 800,00 zł.

W punkcie III wyroku, w oparciu o przepis art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025 j.t.) Sąd odstąpił od obciążenia powoda wydatkami w sprawie na które składały się koszty tłumacza przysięgłego, uznając, iż nie zachodzi w sprawie szczególnie uzasadniony wypadek przywidziany w treści powyższego przepisu polegający na tym, że powód wystąpił w słusznym poczuciu dochodzonego roszczenia.