

Sygn. akt VII P 49/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 października 2017 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior

Protokolant Małgorzata Nakielska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 października 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa G. S.

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

o odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji

1. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz G. S. kwotę 139.512,60 zł (sto trzydzieści dziewięć tysięcy pięćset dwanaście złotych sześćdziesiąt groszy) tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie:

a) od kwoty 23.251,10 zł (dwadzieścia trzy tysiące dwieście pięćdziesiąt jeden złotych dziesięć groszy) od dnia 1 maja 2016 r. do dnia zapłaty,

b) od kwoty 23.251,10 zł (dwadzieścia trzy tysiące dwieście pięćdziesiąt jeden złotych dziesięć groszy) od dnia 1 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty,

c) od kwoty 23.251,10 zł (dwadzieścia trzy tysiące dwieście pięćdziesiąt jeden złotych dziesięć groszy) od dnia 1 lipca 2016 r. do dnia zapłaty,

d) od kwoty 23.251,10 zł (dwadzieścia trzy tysiące dwieście pięćdziesiąt jeden złotych dziesięć groszy) od dnia 1 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty,

e) od kwoty 23.251,10 zł (dwadzieścia trzy tysiące dwieście pięćdziesiąt jeden złotych dziesięć groszy) od dnia 1 września 2016 r. do dnia zapłaty,

f) od kwoty 23.251,10 zł (dwadzieścia trzy tysiące dwieście pięćdziesiąt jeden złotych dziesięć groszy) od dnia 1 października 2016 r. do dnia zapłaty,

2. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz G. S. kwotę 6.976,00 zł (sześć tysięcy dziewięćset siedemdziesiąt sześć złotych) tytułem zwrotu uiszczonej opłaty od pozwu oraz kwotę 4.050,00 zł (cztery tysiące pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

3. wyrokowi w pkt 1. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 30.167,06 zł (trzydzieści tysięcy sto sześćdziesiąt siedem złotych sześć groszy).

UZASADNIENIE

W dniu 10 listopada 2016 r. **G. S.**, działający za pośrednictwem swojego pełnomocnika, wniósł pozew o odszkodowanie za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej wnosząc o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. kwot po 23.251,10 zł za okres od 1 maja 2016 r. do 1 października 2016 r., łącznie kwoty 139.512,60 zł, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od pierwszego dnia każdego miesiąca objętego ww. okresem, a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Uzasadniając powództwo pełnomocnik powoda wskazał, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce w oparciu umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora-pełnomocnika zarządu ds. pracowniczych z wynagrodzeniem w wysokości 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw. W dniu 27 marca 2014 r. pozwana zawarła z powodem umowę o zakazie konkurencji nr (...) na mocy której powód zobowiązał się do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej w okresie sześciu miesięcy od dnia ustania stosunku pracy łączącego go z pozwaną. W zamian za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej powód miał otrzymać odszkodowanie w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia brutto wypłacanego mu z tytułu umowy o pracę za okres ostatnich sześciu miesięcy poprzedzających rozwiązanie umowy. Pozwana rozwiązała umowę o pracę w dniu 21 marca 2016 r. za porozumieniem stron, ustalając moment rozwiązania umowy na dzień 31 marca 2016 r. W dniu 5 maja 2016 r. powód wystosował do pozwanej pismo z żądaniem wypłaty należnego odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji, jednakże pozwana odmówiła wypłaty świadczenia wskazując, że powód nie świadczył obowiązków służbowych wynikających ze stosunku pracy w okresie od dnia 25 września 2015 r. do dnia rozwiązania umowy o pracę, w związku z czym odpadł podstawowy cel ww. umowy dotyczący zabezpieczenia interesów pracodawcy, a ponadto wskazała, że ewentualne żądanie przez powoda odszkodowania byłoby sprzeczne z gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego i stanowiłoby nadużycie prawa niekorzystające ochrony na mocy art. 8 k.p.

W ocenie strony powodowej odmowa wypłaty odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji jest nieuzasadniona, gdyż powód zgodnie z jej treścią przez okres 6 miesięcy powstrzymywał się od świadczenia działalności konkurencyjnej w stosunku do pozwanej. Powołując się na poglądy orzecznictwa Sądu Najwyższego pełnomocnik powoda wskazał, że nie można czynić pracownikowi zarzutu nadużycia prawa podmiotowego w sytuacji, gdy realizował zakaz konkurencji powstrzymując się od działalności konkurencyjnej i domaga się z tego tytułu odszkodowania. Wskazał również, że umowa o zakazie konkurencji dotyczyła okresu 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy, wobec czego powoływanie się przez pozwaną na okoliczność przebywania przez powoda na zwolnieniu lekarskim przed rozwiązaniem umowy o pracę jako okoliczności mającej uzasadniać odmowę wypłaty odszkodowania jest sprzeczne z treścią zawartej umowy i tym samym niezasadne (pозew z załącznikami k. 2-35 a.s.).

W odpowiedzi na pozew z dnia 29 grudnia 2016 r. (...) **Spółka Akcyjna z siedzibą w W.** (dalej również jako (...) S.A.) działając za pośrednictwem pełnomocnika wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik spółki zakwestionowała zasadności dochodzonego przez powoda roszczenia

i przedstawioną przez niego argumentację. W ocenie pozwanej powód jako osoba zajmująca stanowisko dyrektora biura spraw pracowniczych i pełnomocnika zarządu spółki ds. pracowniczych miał istotny wpływ na sporządzenie i przyjęcie w pozwanej spółce wzoru umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Wzór umowy o zakazie konkurencji wykorzystany do zawarcia umowy z powodem został opracowany przez niego samego, a jej treść nie przewiduje możliwości dokonania jej jednostronnego wypowiedzenia przez pracodawcę, co mając na względzie uczestnictwo powoda w procesie tworzenia wzoru umowy należy uznać za działanie celowe, mające zapewnić mu możliwość dochodzenia odszkodowania od pozwanej. Pełnomocnik pozwanej wskazała również, iż w ocenie pozwanej umowa, z której powód wywodzi swoje roszczenia, jest nieważna jako sprzeczna z prawem, gdyż spółka nie była przy jej zawieraniu należycie reprezentowana. W pozwanej spółce obowiązuje dwuosobowa reprezentacja przez zarząd lub jednoosobowa na zasadzie pełnomocnictwa do wykonywania określonych czynności. Tymczasem ówczesny prezes spółki R. P., który podpisał sporną umowę, nie miał udzielonego pełnomocnictwa do jednoosobowego dokonywania czynności z zakresu prawa pracy wobec pracowników spółki ani do jednoosobowego podpisywania umów o zakazie konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy. Zdaniem pełnomocnik pozwanej w przypadku spornej umowy nie ma możliwości zastosowania na zasadzie analogii przyjętego w orzecznictwie poglądu przewidującego sanowanie umowy o pracę zawartej z naruszeniem przepisów o reprezentacji poprzez jej potwierdzenie przez podmiot uprawniony, gdyż umowa o zakazie konkurencji ma charakter odrębny od umowy o pracę i tym samym nie stanowi umowy z zakresu prawa pracy.

Dodatkowo pozwana wskazała, że ocenia żądanie powoda o wypłatę odszkodowania z tytułu zawarcia umowy o zakazie konkurencji jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz jako naruszające zasady współżycia społecznego. Powód jako dyrektor biura spraw pracowniczych nie był bowiem w posiadaniu informacji szczególnie ważnych, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Zdaniem pozwanej uznanie informacji za szczególnie ważne zależy od subiektywnego przekonania pracodawcy. Za takie informacje pozwana uznaje m. in. informacje dotyczące zakresu prowadzonych projektów inwestycyjnych czy też metod i zasad realizowania kontraktów, o których powód nie miał wiedzy. Powód miał jedynie informacje kadrowe dotyczące zasad i warunków zatrudniania, wynagradzania, szkolenia pracowników czy też struktury organizacyjnej pozwanej, które to informacje są jawne, co wynika choćby z istnienia u pozwanej zakładowego układu zbiorowego pracy. Ponadto w ocenie pozwanej powód był długotrwale nieobecny przed rozwiązaniem umowy o pracę, w związku z czym nie świadczył pracy i nie miał w tym czasie dostępu do ważnych informacji. Pozwana zarzuciła również powodowi, że sam również opracował treść spornej umowy o zakazie konkurencji dbając jednocześnie o to, aby nie zawierała postanowień, które umożliwiłyby pozwanemu odstąpienie od niej, co zdaniem pozwanej należy ocenić jako rażące naruszenie podstawowej zasady prawa pracy, jaką jest obowiązek lojalności pracownika względem pracodawcy oraz dbanie o dobro zakładu pracy.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana (...) S.A. z siedzibą w W. prowadziła nabór na stanowisko dyrektora biura spraw pracowniczych. W celu znalezienia odpowiedniego kandydata zleciła poszukiwania agencji (...), wyspecjalizowanej w wyszukiwaniu pracowników (tzw. headhunting). W październiku 2015 roku agencja przedstawiła zarządowi spółki trzech kandydatów, jednym z nim był powód G. S. (zeznania świadków R. P. k. 171-175 a.s., zeznania powoda k. 197-199 a.s., rekomendacja kandydatów w ramach projektu rekrutacja dyrektora biura spraw pracowniczych k. 52-57 a.o.).

Powód G. S. posiada wykształcenie z zakresu psychologii oraz jako inżynier elektronik. Od 1994 roku powód był zatrudniany przez różne podmioty jako pracownik wyższego szczebla w zakresie nadzoru nad sprawami kadrowymi. Przed zatrudnieniem w (...) S.A. powód pracował w spółce (...) Sp. z o.o. na stanowisku wiceprezesa i dyrektora

personalnego (rekomendacja kandydatów w ramach projektu rekrutacja dyrektora biura spraw pracowniczych k. 52-57 a.o.).

Powód został zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 28 listopada 2013 r. na stanowisku dyrektora – pełnomocnika zarządu ds. pracowniczych. Od dnia 1 sierpnia 2014 r. powodowi przysługiwało wynagrodzenie miesięczne w wysokości sześciokrotności miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku

w czwartym kwartale 2012 r., ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego oraz premia wynikająca z regulaminu wynagradzania kierowników jednostek organizacyjnych (umowa o pracę k. 64 a.o., porozumienie z września 2014 r. k. 105 a.o., świadectwo pracy k. 128 a.o., zeznania świadków R. P. k. 171-175 a.s., M. J. k. 194-197 a.s., zeznania powoda k. 197-199 a.s.).

Powód pełnił głównie obowiązki dyrektora do spraw pracowniczych. Zakres zadań powoda obejmował m. in. opracowanie i wdrażanie polityki personalnej, rozwoju, kadr, zarządzania wiedzą, polityki płacowej, systemów ocen pracowniczych i zarządzania przez cele, rozwoju personelu w spółce

oraz współtworzenie oraz wdrażanie zakładowego układu zbiorowego pracy

i opracowanie regulaminów z zakresu prawa pracy w spółce, czynności nadzorcze w jednostkach i komórkach organizacyjnych spółki z zakresu planowania zatrudnienia, planowania środków na wynagrodzenie oraz świadczeń dla pracowników spółki, a także nadzór nad obsługą kadrową pracowników, naliczaniem i gospodarowaniem środkami zakładowego funduszu socjalnych, realizacją innych świadczeń na rzecz pracowników oraz realizacją

w zakresie danych osobowych, systemem płacowo-kadrowym w zakresie merytorycznej działalności komórki organizacyjnej, nad prowadzeniem

i aktualizacją zbiorów kart stanowisk pracy, a ponadto koordynowanie rekrutacji oraz sukcesji pracowniczej i zarządzania talentami w spółce (zeznania świadków: R. P. k. 171-175 a.s., K. B.

k. 175-177 a.s., karta opisu stanowiska pracy powoda k. 103-104 a.o.).

W dniu 18 grudnia 2013 r. powód został upoważniony przez zarząd

(...) S.A. do wykonywania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników Centrali (...) S.A. oraz kierowników organizacyjnych Centrali Spółki i kierowników jednostek organizacyjnych spółki, z wyłączeniem spraw zastrzeżonych do kompetencji Zarządu Spółki, w szczególności z wyłączeniem nawiązywania, zmiany

i rozwiązywania stosunku pracy, a także do zaciągania niektórych zobowiązań w zakresie udzielania zamówień i zawierania umów na dostawy, usługi i roboty budowlane. Ponadto wkrótce po zatrudnieniu powód zapoznał się

z dokumentacją Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji w (...) S.A. i zobowiązał się do przestrzegania w zawartych w niej przepisów, w tym właściwej ochrony informacji prawnie chronionych, w szczególności dotyczących polityki bezpieczeństwa informacji dot. informacji niejawnych, przedsiębiorcy, partnerów biznesowych, spraw wewnętrznych, jawnych a także danych osobowych i bezpieczeństwa teleinformatycznego. Ponadto został upoważniony do przetwarzania danych osobowych w systemach informatycznych stosowanych przez (...) S.A. (zobowiązanie k. 74 a.o., pełnomocnictwa k. 77-79 a.o., upoważnienie do przetwarzania danych osobowych k. 83-93 i k. 111-113 a.o.).

Jako dyrektor biura ds. pracowniczych oraz pełnomocnik zarządu ds. pracowniczych powód miał dostęp do całokształtu informacji dotyczących kwestii kadrowych pozwanej spółki, w tym takich informacji jak polityka rekrutacji i zatrudnienia, szczegółowe informacje o wysokości wynagrodzeń członków zarządu i pracowników spółki, współpracy ze związkami zawodowymi, a także do informacji dotyczących kalkulacji kosztów dostępu do infrastruktury oraz kosztów udostępniania linii kolejowych przewoźnikom (zeznania świadków: R. P. k. 171-175 a.s., K. B. k. 175-177 a.s. i M. J. k. 194-197 a.s., zeznanie powoda k. 197-199 a.s., zobowiązanie k. 74 a.o., pełnomocnictwo k. 77 a.o., karta opisu stanowiska pracy powoda k. 103-104 a.o.).

Jeszcze przed zatrudnieniem powoda w spółce, ówczesny zarząd (...) S.A. rozpoczął dyskusję na temat zawierania z pracownikami spółki umów

o zakazie konkurencji. Przyczyną rozmowy na ten temat była potencjalna możliwość podkupienia pracowników pozwanej spółki, w szczególności specjalistów i pracowników technicznych różnego stopnia, przez podmioty zewnętrzne, zwłaszcza wykonawców i podwykonawców. Przed grudniem 2013 roku umowy o zakazie konkurencji były zawierane jedynie z członkami zarządu spółki zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę oraz osobami, które na podstawie ustawy o restrukturyzacji, prywatyzacji i komercjalizacji przedsiębiorstwa (...) miały zakaz łączenia funkcji członków rady nadzorczej, członków zarządu i pracowników zajmujących się udostępnianiem i kalkulowaniem kosztów dostępu do infrastruktury.

Po rozmowach w ramach zarządu pozwanej spółki ówczesny wiceprezes A. W., który nadzorował pion pracowniczy spółki, polecił G. S. jako nowozatrudnionemu dyrektorowi biura do spraw pracowniczych sporządzenie odpowiednich dokumentów, w tym projektu uchwały zarządu, projektu umowy o zakazie konkurencji, a także ich uzasadnienia i dokumentów dodatkowych (zeznania świadków: R. P. k. 171-175 a.s., K. B. k. 175-177 a.s., zeznania powoda k. 197-199 a.s.).

Zgodnie z obowiązującymi w pozwanej spółce wymogami wewnętrznymi wszystkie dokumenty przedkładane zarządowi muszą być uzgadniane z biurem prawnym pod względem formalno-prawnym. W przypadku projektów umów musiały być prawidłowo uzgodnione w wersji papierowej. W przypadku, gdy zarząd spółki ma wątpliwości co do prawidłowości projektu konkretnej umowy, to materiały z nią związane cofa do komórki, która je przygotowała, z dyspozycją wprowadzenia stosownych poprawek lub wykonania innych czynności (korespondencja e-mail k. 89-81 a.s., zeznania świadków: R. P. k. 171-175 a.s., K. B. k. 175-177 a.s. i M. J. k. 194-197 a.s., zeznania powoda k. 197-199 a.s.).

G. S. opracowując wzór umowy o zakazie konkurencji korzystał z wzoru stosowanego w poprzedniej firmie, która go zatrudniała, tj. (...) Sp. z o.o. Sporządzony przez siebie projekt przedstawił w wersji elektronicznej ówczesnej dyrektor biura prawnego E. G., która przekazała ją do opiniowania radcy prawnemu M. S.. Powód konsultował z nią projekt umowy drogą e-mailową, dyrektor przekazała mu projekt z naniesionymi poprawkami w wersji elektronicznej. Ponadto powód przedstawił projekt umowy wiceprezesowi zarządu pozwanej spółki A. W. celem weryfikacji, zgłoszenia ewentualnych poprawek i akceptacji. Po uzyskaniu potwierdzenia z obu stron powód zlecił M. J., która była jego zastępcą, przygotowanie pozostałych dokumentów związanych z umową oraz jej uchwaleniem przez zarząd spółki (korespondencja e-mail k. 89-81 a.s., projekt umowy z poprawkami k. 82-85 a.s., materiały na posiedzenie zarządu k. 86-88 a.s., zeznania świadków: K. B. k. 175-177 a.s. i M. J. k. 194-197 a.s., zeznania powoda k. 197-199 a.s.)

Pierwszy projekt umowy o zakazie konkurencji nie został przyjęty przez zarząd (...) S.A. Zarząd nie zgłaszał zastrzeżeń do treści umowy, lecz do przyjętego sposobu wskazywania osób, z którymi pozwana miałaby ją podpisać. W związku z powyższym projekt został ponownie skierowany do biura prawnego celem konsultacji i opiniowania. Ostatecznie ustalono, że członkowie zarządu pozwanej spółki, nadzorujący poszczególne pion działalności spółki, mieli przygotować listę nazwisk i przekazać ją prezesowi zarządu, który miał ją zatwierdzić i skierować do biura ds. pracowniczych celem przygotowania umów od strony formalnej (zeznania świadków: R. P. k. 171-175 a.s. i M. J. k. 194-197 a.s., zeznania powoda k. 197-199 a.s.).

W dniu 24 lutym 2014 r. zarząd pozwanej spółki przyjął uchwałę (...) na mocy której przyjął do stosowania „Zasady zawierania umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w (...) S.A.” (dalej również jako „Zasady zawierania umów o zakazie konkurencji”). Nadzór nad realizacją uchwały zarząd pozwanej spółki powierzył dyrektorowi biura ds. pracowniczych centrali spółki.

Zgodnie z postanowieniami Zasad zawierania umów o zakazie konkurencji umowa miała być zawierana w przypadku, kiedy pracownik, w związku

z wykonywaniem swoich obowiązków pracowniczych, ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę (pозwaną spółkę) na szkodę lub mogłoby wpłynąć niekorzystnie na jego interesy. Decyzję dotyczącą konieczności zawarcia oraz długości trwania umowy o zakazie konkurencji miał podejmować prezes zarządu pozwanej spółki. Podstawą podjęcia decyzji przez prezesa zarządu miała być ocena skali ryzyka związanego z naruszeniem istotnych interesów (...) S.A., sama zaś umowa miała obowiązywać po podpisaniu jej przez prezesa zarządu

i pracownika (§ 1). Ponadto za przygotowanie umów o zakazie konkurencji miało być odpowiedzialne biuro spraw pracowniczych (§ 2) (uchwała

nr (...) k. 89 a.s., Zasady zawierania umów o zakazie konkurencji

k. 90 a.s., wzór umowy o zakazie konkurencji k. 91-94 a.s.).

W myśl powyższych ustaleń prezes zarządu R. P. otrzymał od członków zarządu listę pracowników, z którymi miała zostać podpisana umowa o zakazie konkurencji, do podjęcia ostatecznej decyzji.

Prezes podejmował decyzje co do poszczególnych pracowników za wiedzą członków zarządu osobiście i informował o tym do wiadomości za pomocą drogi e-mailowej. Następnie umowy były sporządzane przez biuro spraw pracowniczych i podpisywane przez prezesa zarządu, działającego w imieniu spółki, jednoosobowo. W ten sposób pozwana spółka zawarła umowy o zakazie konkurencji z około 30-oma osobami, w tym z E. G. i M. J.. Na konieczność zawarcia powyższej umowy z powodem wskazał wiceprezes zarządu A. W., a R. P. do tego wniosku się przychylił (zeznania świadków: R. P.

k. 171-175 a.s., K. B. k. 175-177 a.s., M. J. k. 194-197 a.s.).

G. S. podpisał z pozwaną spółką umowę o zakazie konkurencji nr (...) w dniu 27 marca 2014 r. W imieniu (...) S.A. umowę podpisał ówczesny prezes zarządu pozwanej R. P.. Zgodnie z § 1 pkt 1 umowy powód zobowiązał się do powstrzymywania się

od działalności konkurencyjnej, tj. wszelkiej działalności sprzecznej interesami pracodawcy, której przedmiot jest taki sam lub zbliżony do przedmiotu działalności pracodawcy lub ma bezpośredni związek z działalnością pracodawcy w ciągu 6 miesięcy od dnia ustania stosunku pracy. Z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej pozwana spółka miała wypłacić powodowi odszkodowanie równe wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto wypłaconego powodowi z tytułu umowy o pracę za okres ostatnich sześciu miesięcy poprzedzających rozwiązanie umowy o pracę,

w sześciu równych ratach z góry do ostatniego dnia każdego miesiąca

(§ 2 umowy). W przypadku naruszenia przez powoda zobowiązania

do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej powód miał zapłacić pozwanej spółce karę umowną w wysokości 124.365,00 zł, nie wyłączając prawa pozwanej do odszkodowania przenoszącego wysokość zastrzeżonej umowy (§ 3 umowy) (umowa o zakazie konkurencji k. 18-19 a.s.).

Od dnia 25 września 2015 r. G. S. stał się niezdolny

do pracy. Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim do marca 2016 roku.

W związku z jego absencją w pracy powód i pozwana spółka rozwiązali łączącą ich umowę o pracę za porozumieniem stron z dnia 21 marca 2016 r., ustalając

za dzień rozwiązania przedmiotowej umowy dzień w dniu 31 marca 2016 r. (porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę k. 122 a.o., informacja dot. niezdolności do pracy k. 119 a.o., świadectwo pracy k. 128 a.o.).

Powód dochodził od (...) S.A. realizacji umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, informując o przestrzeganiu zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej w stosunku do pozwanej spółki

i wzywał ją do wypłaty odszkodowania. Pismem z dnia 5 maja 2016 r. ówczesny prezes zarządu pozwanej spółki I. M. poinformował powoda, że nie istnieje uzasadnienie dla zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania z tytułu

umowy o zakazie konkurencji nr (...), gdyż powód nie świadczył obowiązków służbowych wynikających ze stosunku pracy poczynając od dnia 25 września 2015 r. do dnia rozwiązania umowy o pracę, w związku z czym został usunięty podstawowy cel tego zobowiązania. Ponadto przedmiotowym pismem prezes zarządu pozwanej spółki poinformował powoda, że w okolicznościach niniejszej sprawy istnieją przesłanki pozwalające uznać ewentualne żądanie przez powoda wypłaty odszkodowania za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i z zasadami współzycia społecznego, a więc nadużycie prawa nie korzystające z ochrony (pismo prezesa (...) S.A. z 05.05.2016 r. k. 21 a.s., wezwania do zapłaty k. 22-24 a.s., zeznanie powoda k. 197-199 a.s.).

Ze wszystkich pracowników, którzy podpisali umowy o zakazie konkurencji, do tej pory (...) S.A. wypłaciła odszkodowania 12 osobom.

Jedną z osób, które nie otrzymały odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji był R. P., który zrezygnował z funkcji prezesa zarządu i rozwiązał umowę o zakazie konkurencji łączącą go z pozwaną spółką na podstawie porozumienia stron w związku z podjęciem pracy w publicznej spółce akcyjnej (...) na stanowisku członka zarządu w sierpniu 2016 r. (zaświadczenie o zatrudnieniu R. P. – oryginał i tłumaczenie z j. ukraińskiego k. 133-134 a.s., zeznanie świadków R. P. k. 173 a.s. i K. B. k. 175-177 a.s.)

W marcu 2016 roku zmienił się zarząd spółki (...) S.A.

W dniu 28 września 2016 r. na mocy uchwały nr (...) zarząd pozwanej spółki przyjął nowe Zasady zawierania umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w (...) S.A. Zgodnie z nowoprzyjętymi zasadami zawierania umów o zakazie konkurencji stanowiska objęte zakazem konkurencji ma określać decyzja prezesa zarządu (...) S.A. Decyzja prezesa zarządu spółki (...) nr (...) z dnia 30 września 2016 r., stanowiąca wykaz stanowisk zajmowanych przez pracowników (...) S.A. mających dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić spółkę na szkodę, wymienia m. in. stanowisko dyrektora biura spraw pracowniczych (Zasady zawierania umów o zakazie konkurencji obowiązujące w (...) S.A., uchwała nr (...), decyzja nr (...) – koperta k. 129 a.s., uchwała nr (...) k. 156 a.s., zeznania świadek M. J. k. 194-197 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zgromadzonych w sprawie dowodów z dokumentów i zeznań świadków.

Sąd uznał zebrany materiał dowodowy za dający pełny i wszechstronny obraz okoliczności istotnych z perspektywy istoty sporu oraz podnoszonych przez strony postępowania argumentów. Zebrane w toku postępowania dowody były pozbawione sprzeczności, korespondowały ze sobą i nie były kwestionowane przez strony ani nie budziły zastrzeżeń co do ich wiarygodności, toteż Sąd, z niewielkimi wyjątkami, ocenił wskazane wyżej dowody za co do zasady wiarygodne.

W szczególności Sąd uznał za istotne dla sprawy zeznania świadków R. P., M. J. oraz K. B. byli bowiem pracownikami pozwanej spółki i piastowali stanowiska związane

z podejmowaniem decyzji w zakresie jej spraw pracowniczych. W okresie zatrudnienia powoda R. P. pełnił funkcję prezesa zarządu pozwanej spółki, M. J. była zastępcą powoda jako dyrektora biura spraw pomocniczych, zaś K. B. była pracownikiem ww. biura. Zdaniem Sądu pełnione przez świadków funkcje i stanowiska pozwalają uznać, że świadkowie mieli wiedzę co do obowiązujących w pozwanej spółce procedur i praktyk określających sposób podejmowania decyzji w sprawach pracowniczych oraz ich specyfiki, w tym m. in. okoliczności towarzyszących uchwaleniu Zasad zawierania umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w (...) S.A. oraz ich realizacji. W szczególności M. J. i K. B., jako osoby zatrudnione w ramach biura spraw pracowniczych pozwanej spółki, miały bezpośrednią styczność w procesie podejmowania decyzji w powyższym zakresie oraz znały przyjęte przez spółkę procedury. Potwierdzały to same zeznania świadków, które były obszernie i szczegółowe, sami zaś świadkowie wykazywali się dużą wiedzą co do wymienionych wyżej okoliczności.

Z pewną ostrożnością Sąd podszedł do zeznań R. P.

w zakresie, w jakim wskazywał, że w przeszłości zdarzało się, że w pozwanej spółce wielokrotnie dochodziło do podkupywania pracowników przez firmy zewnętrzne. Zeznania świadka nie znalazły bowiem potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. W szczególności Sąd miał na względzie, że K. B. i M. J. wyraźnie wskazały, że nie spotkały się z taką sytuacją i nie słyszały o podkupywaniu pracowników pozwanej przez inne podmioty. Jednocześnie Sąd miał na względzie, oceniając przez pryzmat zasad doświadczenia życiowego, że sytuacje polegające na „podkupywaniu” pracowników danej firmy przez inne podmioty, zazwyczaj sprowadzające się do zaoferowania mu lepszych warunków wynagrodzenia w zamian za podjęcie zatrudnienia w ramach tego podmiotu, niewątpliwie stanowią przypadki typowe w obecnych realiach rynkowych i tym samym nie jest zdaniem Sądu wykluczone, aby w przypadku pozwanej tego rodzaju praktyki nie miały miejsca, bądź też nie zachodziła obawa, że takie praktyki będą mieć miejsce. Z tych też względów Sąd co do zasady nie dał wiary świadkowi w zakresie, w jakim wskazał, że do tego rodzaju sytuacji dochodziło, jednocześnie dając mu wiarę w kontekście prowadzonych przez zarząd pozwanej spółki rozmów o konieczności rozważenia kwestii sporządzania umów o zakazie konkurencji z niektórymi z pracowników w celu zabezpieczenia spółki przed wyciekiem ważnych informacji.

Treść zeznań powoda, w zakresie wskazanym wyżej, była skorelowana z zeznaniami przesłuchanych przez Sąd świadków, toteż również i jego zeznania zostały ocenione jako wiarygodne. Wątpliwości Sądu budziły jedynie zeznania powoda w zakresie, w jakim wskazywał, że utrzymywał kontakty z wiceprezesem pozwanej spółki w trakcie zwolnienia lekarskiego na przełomie września 2015 i marca 2016 roku. Choć zdaniem Sądu, mając na względzie pełnioną przez powoda funkcję, jest to prawdopodobne, to jednak żaden inny dowód w sprawie okoliczności tej nie potwierdził.

W skład dowodów z dokumentów uwzględnionych przez Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego wchodziły wymienione wyżej dokumenty osobowe G. S. oraz dokumenty przedłożone przez strony w toku postępowania. Treść dokumentacji korespondowała z zeznaniami świadków i podobnie jak pozostałe zebrane w sprawie dowody nie budziła wątpliwości i nie była przedmiotem zastrzeżeń stron.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Powództwo G. S. było zasadne i zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Spór w niniejszej sprawie skupiał się wokół zasadności roszczeń powoda dotyczących wypłaty odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 27 marca 2014 r. oraz ważności zawartej między powodem a pozwanym pracodawcą umowy w tym zakresie.

Powód G. S. domagał się realizacji postanowienia § 2 spornej umowy i wypłaty odszkodowania na jego rzecz w związku z powstrzymaniem się od podejmowania działalności konkurencyjnej.

Z kolei w ocenie pozwanej (...) S.A. sporna umowa była nieważna, gdyż była sprzeczna z prawem w myśl art. 58 k.c., a ponadto mając na względzie rolę powoda przy sformułowaniu jej treści oraz szereg innych okoliczności dochodzenie przez powoda roszczeń z jej tytułu stanowi nadużycia prawa podmiotowego w kontekście art. 8 k.p. i tym samym nie zasługuje na ochronę.

Analizę zasadności żądania powoda oraz argumentacji pozwanej należy rozpocząć od stwierdzenia, że zgodnie z 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 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. Zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania (§ 2). Zgodnie z art. 101² § 3 k.p. pracownikowi przysługuje odszkodowanie należne z tytułu umowy o zakazie konkurencji, które nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

Klauzula konkurencyjna jest instytucją prawa pracy, do której w sprawach nieuregulowanych stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie pozostaje to w sprzeczności z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.). Umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (nazywanej w skrócie klauzulą konkurencyjną) pracodawca może zawrzeć z pracownikiem mającym dostęp

do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Podkreślić należy, że Kodeks pracy, posługując się

w art. 101¹ § 1 pojęciem "działalność konkurencyjna" nie definiuje tego pojęcia. W konsekwencji prawo określenia zakresu przedmiotowego, podmiotowego, czasowego oraz terytorialnego zakazu konkurencji zostało pozostawione stronom umowy (pracodawcy i pracownikowi) przy uwzględnieniu kryterium przedmiotu prowadzonej przez pracodawcę działalności. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że konkurencyjną działalnością jest aktywność przejawiana w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym

i skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się – chociażby częściowo – z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy.

W rezultacie zakazana może być taka działalność, która narusza interes pracodawcy lub stanowi dla niego zagrożenie. Zajmowanie się interesami konkurencyjnymi jest więc równoznaczne z działaniem podejmowanym

w celach zarobkowych lub udziałem w przedsięwzięciach lub transakcjach handlowych, których skutki odnoszą się (lub potencjalnie mogą się odnieść), chociażby częściowo, do tego samego kręgu odbiorców. Oznacza to,

że przedmiot zakazu może odnosić się do przedmiotu faktycznie prowadzonej lub zaplanowanej (potencjalnej) działalności pracodawcy, jak i wykraczać poza tę działalność w sytuacji, gdy interesom pracodawcy zagraża działalność pracownika polegająca na podjęciu pracy w firmie o zbliżonym profilu działalności (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 24 października 2006 r.,

II PK 39/06). Z powyższego wynika, że dla istnienia stosunku konkurencyjności wystarczy częściowe pokrywanie się choćby tylko potencjalnych zakresów działalności i dlatego rodzaje działalności zakazanej oraz zakres zakazanych działań konkurencyjnych powinny być określone (skonkretyzowane) w zawartej przez strony w formie pisemnej umowie o zakazie konkurencji. Warunki określające podmiot klauzuli konkurencyjnej nie podlegają ocenie na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą od subiektywnego przekonania pracodawcy, wążącego 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. Pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji nawet wówczas, gdy jedynie przewiduje, że uzyska on szczególnie ważne dla niego informacje („Kodeks pracy. Komentarz”, prof. dr hab. A. Sobczyk, Legalis 2015). 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 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 121/98; z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99; z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00). Klauzula ta ulega rozwiązaniu z nadejściem umówionego terminu, a także

wygasza wraz ze śmiercią byłego pracownika. Może być ona także zmieniona lub rozwiązana w każdej chwili w drodze zgodnego porozumienia stron. Ponadto, strony już

w samej w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy mogą przewidzieć możliwość jej wcześniejszego rozwiązania. Mogą mianowicie przewidzieć dopuszczalność jej wypowiedzenia pod warunkiem wskazania okoliczności stanowiących przesłanki wypowiedzenia oraz przy oznaczeniu terminu, w którym wypowiedzenie może

być wykonane (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2011 r., II PK 322/10, niepubl. oraz z dnia 16 czerwca 2011 r., III BP 2/11, OSNP 2012/13-14/174).

Sporna umowa o zakazie konkurencji nr (...) z dnia 27 marca 2014 r. nie zawierała braków formalnych w kontekście treści art. 101¹ – 101² k.p. Zgodnie treścią umowy powód zobowiązał się do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej, tj. wszelkiej działalności sprzecznej interesami pracodawcy, której przedmiot jest taki sam lub zbliżony do przedmiotu działalności pracodawcy lub ma bezpośredni związek z działalnością pracodawcy w ciągu 6 miesięcy od dnia ustania stosunku pracy. W umowie określono czas trwania zakazu na 6 miesięcy, sprecyzowano rodzaj działalności i czynności uznawane przez pracodawcę za działalność konkurencyjną. Wysokość ustalonego wynagrodzenia, o wartości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto wypłaconego powodowi z tytułu umowy o pracę za okres ostatnich sześciu miesięcy poprzedzających rozwiązanie umowy o pracę, przekracza wartość 25% wynagrodzenia otrzymanego przez powoda przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, a ponadto miała być wypłacana w sześciu równych ratach z góry do ostatniego dnia każdego miesiąca.

W niniejszej sprawie bezspornym jest, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku dyrektora biura spraw pracowniczych i jednocześnie pełnił funkcję pełnomocnika zarządu spółki w sprawach pracowniczych. Bezspornym było również, że powód wkrótce po zatrudnieniu otrzymał polecenie opracowania wzoru umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, który miał być stosowany w ramach działalności pozwanej spółki. Powód aktywnie uczestniczył w pracach nad projektem, był odpowiedzialny za jego opracowanie i przedstawienie zarządowi spółki. Nie był również sporny fakt podpisania przez powoda w dniu 27 marca 2014 r. umowy o zakazie konkurencji nr (...), bazującej na sporządzonym przez niego wzorze umowy, fakt jej podpisania przez ówczesnego prezesa zarządu (...), S.A. R. P., a także treść zawartych w niej postanowień.

Główny zarzut podniesiony przez pozwaną skupiał się na nieważności spornej umowy. Zgodnie ze stanowiskiem spółki przedmiotowa umowa była sprzeczna z prawem, a tym samym nieważna w myśl art. 58 § 1 k.c., gdyż spółka nie była należycie reprezentowana przy jej zawieraniu, wobec czego na jej podstawie powód nie może dochodzić wskazanych w pozwie roszczeń. Zdaniem pozwanej nie można z faktu podpisania spornej umowy przez ówczesnego prezesa zarządu (...) S.A. wysnuć wniosku, zgodnie z którym umowa została zawarta, gdyż do skutecznego zawarcia spornej umowy konieczne było podpisanie jej przez dwóch członków zarządu spółki lub nadanie prezesowi zarządu upoważnienia do jej zawarcia, którego nie posiadał. Ponadto w ocenie pozwanej klauzula konkurencyjna nie stanowi umowy z zakresu prawa pracy i tym samym nie można przyjmować w kontekście jej zawierania złagodzonych rygorów oceny reprezentacji pracodawcy.

Mając na względzie stanowiska stron w tym zakresie oraz wyłaniającą się z powoływanych przez nie poglądów orzecznictwa rozbieżności Sąd Okręgowy podkreśla, że kwestia charakteru umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest jednoznaczna, a w orzecznictwie Sądu Najwyższego istnieją w tym zakresie pewne rozbieżności. Na szczególną uwagę zasługuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2015 r. zapadłego w sprawie II PK 242/14, w uzasadnieniu którego Sąd ten dokonał pewnej systematyzacji dotychczasowego dorobku judykatury w przedmiocie charakteru umowy o zakazie konkurencji po ustaniu pracy wskazując, że w orzecznictwie ugruntowany jest pogląd statuujący taką umowę jako umowę prawa pracy lub ewentualnie z pogranicza prawa pracy. Słowem przykładu Sąd Najwyższy wskazał na wyrok z dnia 27 stycznia 2004 r. I PK 222/03, w którym przyjęto, że klauzula konkurencyjna nie jest umową prawa cywilnego, lecz umową prawa pracy, pozostając w bezpośrednim związku podmiotowym i przedmiotowym

ze stosunkiem pracy (por. także uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2008 r., II PK 127/07 oraz wyroku z dnia 7 czerwca 2011 r.,

II PK 327/10). Sąd Najwyższy przytoczył również uzasadnienie wyroku z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 196/04, w którym za utrwalony uznano pogląd, zgodnie z którym umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową prawa pracy. Jakkolwiek nie wynikają z niej prawa i obowiązki objęte treścią stosunku pracy, jest ona podstawą stosunku prawnego bardzo ściśle – podmiotowo i przedmiotowo - ze stosunkiem pracy związanego. Gdyby nie rodzaj pracy świadczonej u dotychczasowego pracodawcy (w ramach stosunku pracy) – nie byłoby żadnego powodu do ustanawiania zakazu konkurencji

po ustaniu zatrudnienia. Wskazano również, że nie bez znaczenia dla takiej kwalifikacji są względy systemowe – klauzula konkurencyjna uregulowana jest w Kodeksie pracy. Ponadto w licznych orzeczeniach przyjmowano również, że umowa o zakazie konkurencji jest umową z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego oraz dopuszczano w związku z tym możliwość stosowania przepisów Kodeksu cywilnego (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009 r., II PK 206/08, z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 153/12). Sąd Najwyższy także wielokrotnie stwierdzał, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest odrębną umową od umowy o pracę i innych podstaw nawiązania stosunku pracy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2013 r., II PK 266/12 oraz z dnia 23 maja 2014 r., II PK 273/13). Powyższe stanowisko nie uległo zmianie w świetle najnowszych orzeczeń Sądu Najwyższego, w których wskazano, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest elementem stosunku pracy podlegającym regulacji

z art. 23¹ k.p. i w związku z czym wynikające z niej zobowiązanie do wypłaty odszkodowania nie przechodzi na nowego pracodawcę (por. wyrok z dnia

11 lutego 2015 r., I PK 123/14 oraz uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2015 r., III PZP 2/15). Podstawowym argumentem przemawiającym

za przyjęciem powyższego stanowiska była bowiem okoliczność, że umowa

o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie stanowi elementu treści umownego stosunku pracy. W uzasadnieniu powyższej uchwały Sąd Najwyższy z kolei wyraźnie stwierdził, że problem charakteru prawnego umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy był wielokrotnie poruszany w literaturze prawa pracy, jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego, a mimo to należy stwierdzić, że do tej pory nie została wypracowana klarowna i jednoznaczna definicja w tym zakresie. W żadnym wypadku jednak nie przyjęto również

w tych judykatach stricte cywilnoprawnego charakteru umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Wobec powyższych poglądów w ocenie Sądu Okręgowego nie można

w sposób jednoznaczny stwierdzić odrębności umowy o zakazie konkurencji

po ustaniu stosunku pracy od prawa pracy i uznać, że klauzula konkurencyjna nie stanowi instytucji tej gałęzi prawa, a tym samym nie mają do niej regulacje przewidziane w Kodeksie pracy. Takiego wniosku z pewnością nie sposób wysnuć z całokształtu przytaczanego przez pozwaną orzecznictwa w zakresie stwierdzeń o odrębności umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy od umowy o pracę i innych podstaw nawiązania stosunku pracy,

gdyż stwierdzenie to nie oznacza całkowitego zerwania więzi przedmiotowej umowy ze stosunkiem o charakterze prawa pracy. Wyrażenie "odrębna umowa" należy zatem rozumieć w ten sposób, że jego istotą jest, by umowa o zakazie konkurencji miała swój samodzielny byt prawny, a jej zawarcie niezgodnie

z wymaganiami formalnymi nie powodowało bezskuteczności samej umowy

o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2003 r.

I PK 453/02). W ocenie Sądu Okręgowego wyłaniające się z ugruntowanych poglądów judykatury Sądu Najwyższego stwierdzenie co do uznania umowy

o zakazie konkurencji jako umowy z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego należy traktować w ten sposób, że umowa ta nie stanowi ani w pełni umowy prawa pracy, ani też w pełni umowy prawa cywilnego, nie oznacza to jednak, że istota stosunku, jaki umowa reguluje czy też regulować powinna pozbawiona jest elementów charakterystycznych dla tych gałęzi prawa. Innymi słowy, klauzula konkurencyjna zawiera elementy charakterystyczne dla instytucji prawa pracy; podstawą jej zawarcia tej umowy jest ochrona interesów pracodawcy poprzez powstrzymanie się przez byłego pracownika przez określony czas do podejmowania konkretnych działań (określanych jako konkurencyjne), za co

były pracownik otrzymuje stosowne świadczenie kompensujące mu niemożność zarobkowania poprzez wykonywania pracy

w dotychczasowym zakresie. Istota umowy o zakazie konkurencji leży więc w związku istniejącym między świadczeniem pracy przez pracownika – czy też raczej zobowiązania się do jej nieświadczenia – i interesami pracodawcy,

co stanowi element wspólny stosunkowi pracy. Potwierdza to wykładnia systemowa umowy o zakazie konkurencji, której regulacje przewidziane w art. 101¹ – 101² k.p. wskazują na zakorzenienie tej instytucji w prawie pracy. Nie ma również wątpliwości, że instytucja ta wywodzi się z samego stosunku pracy, bowiem dotyczy praw i obowiązków pracownika i pracodawcy a ponadto jest bowiem zawierana w jego trakcie, choć normuje ich sytuację prawną na przyszłość, po jego ustaniu.

W konsekwencji powyższych rozważań zdaniem Sądu Okręgowego możliwe jest przyjęcie liberalnej oceny skuteczności czynności prawnych

z zakresu prawa pracy dokonywanych przez podmiot formalnie nieuprawniony, którego kompetencje do dokonywania tych czynności nie są jednoznacznie wyłączone, do oceny skuteczności zawarcia umowy o zakazie konkurencji

po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z tym stanowiskiem w stosunkach pracy sposób reprezentowania spółki może odmiennie regulować także zakładowy akt normatywny prawa pracy (art. 9 k.p.), a nawet utrwalona praktyka jednoosobowego dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy przez wyznaczoną osobę zwyczajowo do

tęgo upoważnioną (art. 3¹ i 18 k.p. oraz art. 60, 65 i 354 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Regulacjom tym należy przyznać pierwszeństwo, jeżeli odnoszą się do sfery prawa pracy chroniącej działającego w dobrej wierze pracownika,

który przestrzega zobowiązań prawa pracy. Wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy i nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa (zob. uchwała Sądu Najwyższego

z 5 marca 1996 r. I PZP 2/96 oraz wyroki z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 226/00

i z dnia 10 czerwca 2014 r. II PK 207/13). O tym, czy osoby uprawnione

do składania oświadczeń woli w imieniu podmiotu prawa handlowego mogą –

w imieniu podmiotu prawa pracy (pracodawcy) – podejmować czynności

w sprawach z zakresu prawa pracy nie decydują przepisy prawa handlowego,

ale co do zasady art. 3¹ k.p., który jest normą szczególną wobec art. 373 § 1 k.s.h. Ta ostatnia regulacja może być rozważana na gruncie art. 3¹ k.p.

przy ocenie czynności w sprawach z zakresu prawa pracy podejmowanych wobec zatrudnionych na podstawie stosunku pracy członków zarządu, jeżeli nic innego nie wynika ze statutu konkretnej spółki prawa handlowego.

Oznacza to, że uprawnienie albo wyznaczenie podmiotów do dokonywania za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy należy do materii normatywnej prawa pracy, co wymaga zastosowania

i wykładni art. 3¹ k.p. do konkretnego stanu faktycznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 13 stycznia 2016 r., II PK 301/14).

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy uznał, że strony postępowania w dniu 27 marca 2014 r. skutecznie zawarły umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Sporna umowa została bowiem podpisana przez ówczesnego prezesa zarządu spółki R. P., który zgodnie z przyjętymi na mocy Uchwały Zarządu nr (...) Zasadami zawierania umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w (...) S.A. był odpowiedzialny za zawieranie tego rodzaju umów z pracownikami pozwanej. Choć ustalone przez Sąd okoliczności stanu faktycznego prowadziły do wniosku, że prezes zarządu spółki nie został jednoznacznie upoważniony do zawierania umów o zakazie konkurencji w sposób przewidziany w art. 374 § 1 k.s.h., to na podstawie ww. uchwały należy przyjąć, że wolą ówczesnego zarządu pozwanej spółki było scedowanie mocy decyzyjnej w tym zakresie właśnie na prezesa zarządu. Świadczy o tym wyraźne ujęcie kompetencji prezesa w tym zakresie w przyjętym Uchwałą nr (...) dokumencie określającym zasady zawierania umów o zakazie konkurencji, bowiem w § 1 ust. 5 tego dokumentu wyraźnie stwierdzono, że „Umowa (o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy) obowiązuje po podpisaniu przez Prezesa Zarządu

oraz Pracownika”. Z materiału dowodowego nie wynika natomiast, aby zarząd spółki miał jakiekolwiek obiekcje co do przyjętych regulacji zawierania przedmiotowych umów z pracownikami. Przeciwnie, z zeznań świadków wynika, iż treść wzorca umowy była przez zarząd co najmniej dwukrotnie analizowana, ponadto członkowie zarządu spółki, którzy byli jednocześnie odpowiedzialni za poszczególne pionosy specjalistyczne w ramach jej struktury, sami wskazywali prezesowi pracowników, z którymi przedmiotowa umowa miała być zawarta. Co więcej, przesłuchani w toku postępowania świadkowie zeznali, że pozwana spółka zawarła w ten sposób około 30 umów o zakazie konkurencji z pracownikami. Brak również dowodów na to, aby którykolwiek z członków zarządu zgłaszał zastrzeżenia w okresie późniejszym, w którym prezes podpisywał umowy o zakazie konkurencji z poszczególnymi pracownikami. Brak zastrzeżeń ze strony zarządu co do opracowanego przez powoda wzorca umowy, a nawet akceptacja tych działań, co wyraża się w aktywnym uczestnictwie członków zarządu w określaniu osób, z którymi taka umowa powinna być zawarta, jak również zawarcie przedmiotowych umów z kilkunastoma pracownikami wskazują w sposób jednoznaczny, że w pozwanej spółce praktyką było zawieranie przedmiotowych umów przez prezesa zarządu spółki, który podpisywał je jednoosobowo. Jednoosobowy tryb podpisywania tych umów potwierdzili nie tylko przesłuchani w sprawie świadkowie, wnioskowani zresztą przez pozwaną, lecz również pełnomocnik pozwanej, która odpowiadając na zobowiązanie Sądu w piśmie procesowym z dnia 15 marca 2017 r. (k. 126-127 a.s.) wskazała, że w każdym z 12 przypadków wypłaty pracownikom pozwanej odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji przedmiotowe umowy były podpisywane jednoosobowo, bądź to przez prezesa zarządu spółki, bądź też przez jej wiceprezesa.

W tych też okolicznościach zdaniem Sądu nie sposób przyjąć, aby umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarta z powodem w dniu

27 marca 2014 r. była nieważna. Pozwana nie wykazała, aby prezes zarządu spółki czy też wiceprezes zarządu musiał legitymować się stosownym pełnomocnictwem, udzielonym mu przez zarząd, do zawierania przedmiotowych umów, stąd też w ocenie Sądu okoliczność braku jednoznacznego upoważnienia w tym zakresie nie mógł stać na przeszkodzie do uznania spornej umowy za ważną. Przytoczona pozwaną kwestia dotycząca reprezentacji spółki przy zawieraniu umów o zakazie konkurencji, twierdzeniom strony, nie jest jednoznaczna. Nie przesądzają jej również przytoczone przez pozwaną wyroki Sądu Najwyższego z 23 września 2004 r. I PK 501/03 oraz

z 7 marca 2012 r. II PK 159/11, które dotyczą co prawda kwestii ważności zawierania umów o zakazie konkurencji w kontekście prawidłowości reprezentacji spółki, jednakże w relacjach z członkiem zarządu (stosownie art. 374 nieobowiązującego już Kodeksu Handlowego oraz aktualnie art. 210 k.s.h.), nie zaś kwestii reprezentacji spółki jako pracodawcy w relacji z pracownikiem, stąd też wyrażone w nich poglądy nie mają bezpośredniego zastosowania na gruncie niniejszej sprawy. Praktyka jednoosobowego zawierania przedmiotowych umów przez prezesa zarządu spółki miała podstawy

w regulacjach wewnętrznych zaaprobowanych przez zarząd spółki, a ponadto była przez pozwaną stosowana w co najmniej kilkunastu przypadkach,

co przemawia za uznaniem, że pozwany wyraził wolę zawarcia spornej umowy

z powodem w sposób dostatecznie jasny i zrozumiały. W ocenie Sądu nie można również pomijać okoliczności tego rodzaju, że przedmiotowe klauzule konkurencyjne, w tym zawarta z powodem, zostały zakwestionowane dopiero po zmianie zarządu pozwanej spółki. Okoliczność zmiany stanowiska nowego zarządu pozwanej spółki co do przyjętej przez zarząd poprzedni metody zawierania umów o zakazie konkurencji nie może unieważniać oświadczenia woli pozwanej wyrażonego przed zmianą zarządu. Trudno zresztą nie dostrzec w postępowaniu pozwanej pewnej szkody po stronie powoda, skoro pozwana, mimo zakwestionowania ważności umów o zakazie konkurencji z powołaniem się na brak reprezentacji przy ich zawieraniu wypłaciła przecież odszkodowania innym pracownikom. W ocenie Sądu nie ma podstaw do tego, aby powód miał być traktowany w tej sytuacji odmiennie niż inni pracownicy, skoro zawarł z pozwaną taką samą umowę oraz w takim samym trybie, co inne osoby zatrudniane przez pozwaną. Skoro bowiem w przypadku powoda pozwana kwestionuje ważność samej umowy o zakazie konkurencji, który to zarzut można by również podnieść w stosunku również do innych tego typu umów zawieranych z innymi pracownikami, czego jednak nie czyni i wypłaca im odszkodowania z tytułu przedmiotowych umów, to takie postępowanie w ocenie Sądu należy ocenić jako jednostkowe i wybiórcze podejście kwestii ważności spornej klauzuli konkurencyjnej, co nie może zostać zaakceptowane.

Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd uznał, że pozwana spółka była należycie reprezentowana podczas zawierania spornej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 27 marca 2014 r. W tej sytuacji pozostała do rozważenia kwestią było ustalenie, czy roszczenie powoda korzystało z ochrony w myśl art. 8 k.p. Pozwana spółka zarzuciła bowiem powodowi, że dochodząc roszczeń z tytułu powyższej umowy dopuścił się nadużycia prawa podmiotowego.

Zgodnie z treścią art. 8 przepisu nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis ten, tak samo jak art. 5 k.c., określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że jest zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa. Przepis ten ma zastosowanie wówczas,

gdy postępowanie uprawnionego nie tylko nie jest zgodne z obiektywnie rozumianymi i powszechnie przyjmowanymi normami moralnymi,

ale jest sprzeczne z tymi normami. Domniemanie przemawia za tym, że ten,

kto korzysta ze swego prawa, czyni to w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego. Dopiero istnienie szczególnych okoliczności może domniemanie to obalić i pozwolić na zakwalifikowanie określonego zachowania jako nadużycia prawa niezaskługującego na poparcie z punktu widzenia zasad współżycia społecznego (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia

10 stycznia 2017 r. III AUa 1380/16). Konstrukcja nadużycia prawa obejmuje przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane prawem, natomiast z innych, pozaprawnych względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje

na ochronę prawną. Świadczy o tym, że treść klauzuli generalnej zawartej

w art. 8 k.p. ujęta została przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają

z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta

z ochrony prawnej. Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p.,

która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem

w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2016 r. II PK 65/15). Wskazać również należy, że zastosowanie art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa podmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione

(zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2015 r., III PK 68/14).

Bazując na powyżej przywołanym orzecznictwie Sąd uznał, że roszczenia powoda w istocie winny być oceniane nie tylko przez pryzmat samej treści zawartych umów, ale także na podstawie okoliczności towarzyszących, takich jak okoliczności zatrudnienia na stanowisku dyrektora biura i pełnomocnika zarządu w sprawach pracowniczych, zakresu powierzonych mu obowiązków czy też zgodności podejmowanych przez powoda działań z przyjętymi w ramach pozwanej spółki regulacjami o charakterze wewnętrznymi oraz praktyką.

Sąd miał również na względzie szereg okoliczności wskazanych przez pozwaną, które w jej w ocenie miały świadczyć o tym, że powód domagając się wypłaty odszkodowania z tytułu spornej umowy miał dopuścić się nadużycia prawa podmiotowego. W ogólnym ujęciu stanowisko pozwanej sprowadzało się

do uznania działań powoda za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz przypisaniu powodowi złej woli w realizowaniu obowiązku ochrony interesów pracodawcy. W tym kontekście jedną z podstawowych okoliczności, na które zwróciła uwagę pozwana był fakt, że powód, będący odpowiedzialnym za opracowanie wzorca umowy o

zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie zawarł we wzorze stosownego postanowienia umożliwiającego pozwanej jednostronne odstąpienie od przedmiotowej umowy. Pozwana zarzucała powodowi świadomie działanie ukierunkowane na takie opracowanie wzorca umowy o zakazie konkurencji, który pozbawił jej powyższej możliwości. Wylaniający się na tle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego obraz działań powoda związanych z opracowaniem i przyjęciem w pozwanej spółce wzoru klauzuli konkurencyjnej nie budził jednak po stronie Sądu wątpliwości, na które wskazywała strona pozwana.

Jak wynika z materiału dowodowego powód zaraz po zatrudnieniu otrzymał od wiceprezesa pozwanej A. W. polecenia opracowania wzoru umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Motywem tego polecenia były prowadzone wcześniej w ramach zarządu rozmowy na temat ewentualnej możliwości podkupywania pracowników pozwanej przez podmioty zewnętrzne. Przy realizacji powyższego zadania wykorzystał wzór umowy, który był z powodzeniem stosowany w innej firmie, w której był poprzednio zatrudniony. Proponowany przez powoda wzór umowy opracowany przez powoda, zgodnie z przyjętą w ramach spółki procedurą,

był przedmiotem konsultacji wewnątrz kadry zarządzającej spółką,

a w szczególności był opiniowany przez biuro prawne. Swoje zastrzeżenia co do treści umowy mogli więc składać prezes i wiceprezes spółki, członkowie zarządu, a także, jeśli nie przede wszystkim, pracownicy biura prawnego pozwanej.

Okoliczność ta miała zresztą miejsce, gdyż jak wynika choćby

z korespondencji e-mail prawnik analizujący egzemplarz wzorca umowy

w formie elektronicznej wskazała pozycje, które budziły jej wątpliwości i które wymagały rozważenia pod kątem ich ewentualnej modyfikacji lub uzupełnienia. W toku opracowywania i konsultowania wzorca nie pojawiły się jednak jakiegokolwiek zastrzeżenia co do tego, że przedmiotowa umowa nie przewiduje po stronie pozwanej spółki możliwości dokonania jej jednostronnego wypowiedzenia. Jedyne uwagi, które do projektu zgłosił zarząd, dotyczyły sposobu i kryteriów doboru pracowników do zawarcia przedmiotowej umowy, co skutkowało koniecznością ponownej weryfikacji wzorca umowy, w tym raz jeszcze przez biuro prawne pozwanej. Do samej jednak treści nie wnoszono w toku powyższego postępowania żadnych zastrzeżeń.

W ocenie Sądu nie sposób w ślad za pozwaną uznać, że powód jako dyrektor do spraw pracowniczych winien wykazać się stosowną wiedzą

z zakresu prawa pracy i ująć w treści umowy postanowienie o możliwości jednostronnego odstąpienia od umowy przez pozwaną. Co prawda powód posiada wieloletnie, bogate doświadczenie jako pracownik na stanowisku kierowniczym w zakresie spraw kadrowych i HR, co pozwala przyjąć,

że dysponuje on pewną wiedzą odnośnie obowiązujących przepisów prawa,

ich stosowania, a także praktyk związanych z zabezpieczeniem pracodawcy

w relacjach z pracownikami, niemniej jednak należy podkreślić, że powód

nie posiada wykształcenia stricte prawniczego, a z powierzonego mu zakresu obowiązków nie wynika w sposób jednoznaczny, aby miał zajmować się m. in. analizą prawną opracowywanych projektów umów czy też innych dokumentów. Okoliczność ta zdaniem Sądu była również o tyle nie istotna, że pozwana spółka stanowi duży podmiot gospodarczy, zatrudniający wielu specjalistów,

w tym prawników, a dodatkowo posiada własne biuro prawne. Co więcej,

z zeznań świadków wynika, że zgodnie z wewnętrznymi regulacjami każdy projekt umowy bądź dokumentu przed uchwaleniem przez zarząd był analizowany w pierwszej kolejności właśnie przez biuro prawne, przez które musiał przejść każdy tego typu projekt. Znajduje to zresztą potwierdzenie choćby w korespondencji e-mail powoda z dyrektorem biura prawnego E. G., która przypominała mu o konieczności przedstawienia pisemnego egzemplarza wzoru celem weryfikacji powołując się przy tym na wewnętrzne procedury spółki. Skoro więc treść umowy mogłaby budzić jakiegokolwiek wątpliwości z perspektywy interesów pozwanej, to w ocenie Sądu to na biurze prawnym ciążył obowiązek dokonania analizy wzorca umownego w zakresie wystąpienia ewentualnych zagrożeń wywołanych treścią poszczególnych postanowień umowy, czy też zastosowania bądź braku którychś z nich.

Mimo jednak dwukrotnej analizy wzorca umowy przez biuro prawne – pierwotnej oraz po skierowaniu do ponownej analizy przez zarząd – a także nieformalnej analizy wzorca zleconej przez powoda E. G., dyrektorowi biura prawnego, nie zostały wskazane żadne istotne zastrzeżenia

co do treści umowy.

Sąd nie znalazł również podstaw do uznania, że informacje posiadane przez powoda nie były dla spółki szczególnie ważne czy też kluczowe. O ile należy zgodzić się z prezentowanym przez pełnomocnik pozwanej poglądem, zgodnie z którym to pracodawca decyduje o tym, jakie informacje są dla niego istotne i które z nich winny być chronione z punktu widzenia jego istotnych interesów, to okoliczność ta nie może wykluczać możliwości dokonania przez sąd pracy oceny tych informacji w kontekście rozważań o potencjalnym naruszeniu zakazu konkurencji. Zakres tych informacji powinien być określony w umowie, gdyż pracodawca nie może pozostawić pracownika w niepewności co do tego, jaki jest zakres związania go zakazem prowadzenia działalności konkurencyjnej, a zatem czy podjęcie określonej działalności będzie stanowiło naruszenie zakazu konkurencji. W tym zakresie zdaniem Sądu nie można w szczególności pominąć pewnej sprzeczności w argumentacji pozwanej, która z jednej strony zdaje się umniejszać rangę piastowanego przez powoda stanowiska dyrektora biura spraw pracowniczych pod kątem dostępności do ważkich z perspektywy pracodawcy informacji, z drugiej zaś wymienia to stanowisko w wykazie stanowisk zajmowanych przez pracowników (...) S.A. mających dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić spółkę na szkodę, wiążący się z koniecznością zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, stanowiącym załącznik do nowych Zasady zawierania umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w (...) S.A. wprowadzonych uchwałą zarządu pozwanej

nr (...) z dnia 28 września 2016 r. (k. 129 a.s.). Skoro więc zdaniem pozwanej powód ze względu na pełnione stanowisko nie miał dostępu

do szczególnie ważnych informacji, to należy zadać pytanie o zasadność ujmowania tego stanowiska w wykazie pracowników mających do tego rodzaju informacji dostęp. Niezależnie od powyższego należy również podkreślić, że zgodnie z obowiązującymi w okresie zatrudnienia powoda zasadami podjęcie decyzji o zawarciu umowy z konkretnym pracownikiem leżało w gestii prezesa zarządu i opierało się na ocenie ryzyka, zgodnie zaś z tą oceną powód został zakwalifikowany jako osoba posiadająca dostęp do ważnych informacji. Powód został wskazany przez członka zarządu odpowiedzialnego za nadzór nad pionem pracowniczym spółki, tj. wiceprezesa A. W., jako osoba, z którą taką umowę trzeba podpisać, ówczesny prezes spółki wskazanie

to zaakceptował. Nie była to zresztą sytuacja jednorazowa, gdyż pracodawca postąpił podobnie w przypadku M. J., która choć sprawowała funkcję dyrektora biura spraw pracowniczych przez krótki czas, to w swoich zeznaniach wskazała, że z nią również została zawarta umowa tego rodzaju.

W tych okolicznościach ocena dotycząca wagi informacji, które były powodowi dostępne w związku z zajmowanym przez niego stanowiskiem nie wydaje się właściwa, tym bardziej, że oprócz zajmowania stanowiska dyrektora biura spraw pracowniczych powód sprawował również funkcję pełnomocnika zarządu w sprawach pracowniczych i w związku z tym uczestniczył m. in. w spotkaniach zarządu. Nie można bowiem zapominać, że powód był pracownikiem kadry kierowniczej, w związku z tym jego dostęp do informacji był szeroki

i potencjalnie mógł dotyczyć również tych informacji, których ujawnienie podmiotom zewnętrznym byłoby dla pracodawcy dotkliwe. Sama natomiast okoliczność dostępu do takich informacji, jak informacje niejawne czy też informacji związanych ściślej z piastowanym przez powoda stanowiskiem,

jak warunki zatrudnienia pracownika wyższego szczebla i członków zarządu, polityki zatrudnienia i rekrutacji przyjętej w (...) S.A., a także inne informacje ogólnie składające się na procedury postępowania w ramach działalności pozwanej, nie tylko związane ze sprawami pracowniczymi, przemawia raczej za uznaniem, że informacje, do których powód miał dostęp, mogła mieć istotny charakter dla pracodawcy. Nawet jeśli pozwana spółka takiej oceny nie podziela – co wydaje się wątpliwe w kontekście choćby wspomnianego wyżej wykazu pracowników – to nie zmienia to faktu, że poprzedni zarząd spółki ocenił dostępne powodowi informacje jako ważne

w stopniu uzasadniającym zawarcie z nim umowy o zakazie konkurencji

po ustaniu stosunku pracy. Zmiana stanowiska pracodawcy w tym zakresie nie może natomiast oznaczać, że odpadł cel zawartej umowy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się bowiem, że wystąpienie okoliczności uzasadniających wygaśnięcie zakazu konkurencji nie wyłącza obowiązku zapłaty pracownikami odszkodowania (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 5 lutego 2002 r. I PKN 873/00 oraz z 28 marca 2002 r. I PKN 6/01).

W tych okolicznościach zdaniem Sądu nie było podstaw oceny żądania powoda jako sprzecznego z zasadami współzycia społecznego czy też ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Powód opracował i przedstawił zarządowi projekt klauzuli konkurencyjnej na polecenie pracodawcy, w ramach swoich kompetencji i w drodze procedur wewnętrznych spółki. Całokształt działań powoda towarzyszący procesowi opracowania umowy, wynikający z zeznań świadków oraz dowodów z dokumentów, w tym z dokumentacji e-mail, nie pozwala na przypisanie mu świadomego działania na szkodę spółki poprzez pozbawienie jej możliwości weryfikacji przedmiotowej umowy czy też zagwarantowania sobie korzyści finansowych. Brak było również podstaw do uznania, aby powód wywierał jakikolwiek wpływ na członków zarządu pozwanej spółki czy też prezesa bądź wiceprezesa spółki w kontekście decyzji o zawarciu z nim spornej umowy z dnia 27 marca 2014 r. Decyzja ta została podjęta w ramach ówczesnie sprawowanej przez R. P. funkcji prezesa i w związku z powierzonymi mu kompetencjami do oceny ryzyka i podpisywania tego rodzaju umów. Pozwana nie wykazała natomiast, aby w związku z powyższymi okolicznościami doszło do naruszenia jakichkolwiek zasad współzycia społecznego, żadnej z tych zasad zresztą nie wskazuje, nie tłumaczy również na czym miałyby polegać sprzeczność dochodzenia przez powoda roszczeń z tytułu zawartej klauzuli konkurencyjnej ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. W konsekwencji powyższego nie można całkowicie pozbawić powoda prawa dochodzenia swoich roszczeń z tytułu łączącej go z pozwaną spółką klauzuli konkurencyjnej. Brak bowiem jakichkolwiek podstaw do uznania, aby dochodzenie przez niego roszczeń o odszkodowania z tego tytułu nie może zostać uznane za nadużycie prawa w myśl art. 8 k.p.

Mając na względzie powyższe ustalenia Sąd Okręgowy uznał roszczenie powoda o odszkodowanie za zasadne. Skoro powód nie naruszył zawartej z nim przez pozwaną klauzuli i przez ustalony w umowie okres powstrzymywał się od działalności konkurencyjnej – czego pozwana spółka nie kwestionowała, i co w związku z tym stanowiło w niniejszej sprawie okoliczność bezsporną – to zgodnie z postanowieniami spornej umowy miał prawo domagać się przewidzianego w niej odszkodowania.

Przechodząc do rozważań w zakresie wysokości roszczenia powoda Sąd miał na względzie wnioski pozwanej o miarkowanie odszkodowania, opierając ten wniosek na regulacji art. 484 § 2 w zw. z art. 485 k.c. Zgodnie z ww. przepisami jeżeli przepis szczególny stanowi, że w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego dłużnik, nawet bez umownego zastrzeżenia, obowiązany jest zapłacić wierzycielowi określoną sumę, stosuje się odpowiednio przepisy o karze umownej. Jeżeli zaś zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, dłużnik może żądać zmniejszenia kary umownej; to samo dotyczy wypadku, gdy kara umowna jest rażąco wygórowana.

Rozważając tą kwestię Sąd miał na względzie, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia stanowi istotne ograniczenie możliwości zarobkowych pracownika, a tym samym może powodować utratę przez niego możliwości osiągnięcia określonych korzyści majątkowych związanych z podjęciem dowolnego zatrudnienia albo własnej działalności gospodarczej lub zarobkowej. Świadczenie pracodawcy (odszkodowanie) wynikające z umowy o zakazie konkurencji obejmuje w ustalonej zryczałtowanej kwocie domniemane utracone korzyści w postaci nieosiągniętych dochodów. Odszkodowanie stanowi ekwiwalent świadczenia pracownika wyrażającego się w zaniechaniu określonego działania. Jeżeli pracownik efektywnie powstrzymywał się od podjęcia działalności konkurencyjnej choćby przez pewien czas obowiązywania zakazu konkurencji, może mieć zrekompensowane utracone z tego tytułu dochody choćby w postaci wypłaconej części (niektórych rat) odszkodowania jako świadczenia wzajemnego pracodawcy (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 29 września 2016 r. III APa 2/16).

Również i w tym zakresie pozwana spółka wskazywała na możliwość stosowania klauzuli nadużycia prawa w stosunku do ustalonych w umowie kwot odszkodowania. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie nie zachodziły jednak podstawy do zasądzenia na rzecz powoda niższej kwoty niż wynikało to ze spornej umowy o zakazie konkurencji z dnia 27 marca 2014 r. Pozwana przedstawiając swoje stanowisko w tym zakresie w piśmie procesowym z dnia 23 października 2017 r. (k. 200-213 a.s.) co do zasady powieliła argumentację podnoszoną przy okazji zarzutów

nadużycia praw podmiotowych przez powoda, w szczególności w zakresie kwestionowania sposobu opracowywania wzorca spornej umowy przez powoda oraz braku posiadania przez powoda informacji uzasadniających zawarcie z nim klauzuli konkurencyjnej. Sąd w tym zakresie wypowiedział się powyżej, a zaprezentowana tam argumentacja znajduje zastosowanie również na tle wniosku pozwanej o miarkowanie wysokości odszkodowania, toteż nie ma potrzeby jej powtarzania. Sporządzenie projektu umowy przez powoda odbyło się zgodnie z procedurami obowiązującymi w spółce i trudno przypisywać powodowi złą wiarę w tym zakresie.

Co się tyczy innych przytoczonych przez pozwaną kwestii, przede wszystkim należy mieć na względzie, że ustalona w klauzuli konkurencyjnej kwota odszkodowania jest nie jest rażąco wygórowana. Jak wynika z treści umowy zarówno łączna kwota odszkodowania, jak i kwota kary umownej, której zobowiązanie do zapłaty ciążyłoby na powodzie w przypadku naruszenia zakazu, były porównywalne, tym samym obie strony przedmiotowej umowy ponosiły podobne ryzyko. Oczywiście ewentualne naruszenie przez powoda zakazu konkurencji mogłoby skutkować poniesieniem przez stronę pozwaną dalej idących szkód, w tym materialnych, niemniej jednak przy takim podziale ryzyka nie sposób mówić o wygórowanym charakterze odszkodowania. Ustalając wysokość odszkodowania należącego pracownikowi od pracodawcy

za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, pracodawca wycenia w istocie wartość zakazu konkurencji. Wobec tego, w razie ustalenia w umowie odszkodowania dla obu stron – dla pracownika według zasad określonych w art. 101² § 3 k.p., dla pracodawcy w postaci kary umownej – wielkości te nie powinny rażąco odbiegać od siebie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 327/10). Taka też okoliczność miała miejsce w niniejszej sprawie, gdzie zarówno kwota odszkodowania, jak i kwota kary umownej, były wartościowo porównywalne i nie zachodziła między nimi istotna dysproporcja, która mogłaby prowadzić do stwierdzenia, że dochodzone przez powoda odszkodowanie było rażąco wygórowane.

W kwestii pozostałych zarzutów pozwana wskazała również, że powód przez okres 6 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy łączącego go

z pracodawcą przebywał na zwolnieniu lekarskim, w związku z czym nie świadczył pracy i tym samym nie miał dostępu do ważnych informacji.

W tym jednak zakresie ponownie należy wskazać, że wystąpienie okoliczności uzasadniających wygaśnięcie zakazu konkurencji nie wyłącza obowiązku zapłaty pracownikami odszkodowania. Należy również mieć na uwadze, że do momentu udania się na zwolnienie lekarskie powód był zatrudniony w pozwanej spółce przez okres niespełna 2 lat, który to okres należy uznać za wystarczający do zdobycia informacji, które mogą być uznane za istotne dla pracodawcy.

W tych okolicznościach to na pozwanej ciążył obowiązek wykazania, że posiadane przez powoda informacje uległy dezaktualizacji bądź utraciły status informacji szczególnie ważnych. Pozwana nie wskazała natomiast żadnych okoliczności, które prowadziłyby do takiego wniosku. Sama zaś okoliczność wprowadzenia przez pozwaną nowego wzoru klauzuli konkurencyjnej oraz nowych zasad zawierania umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, wywołana zgodnie z twierdzeniem pozwanej skalą problemów spowodowanych przez powoda, również nie przemawia za przyznaniem powodowi niższej kwoty odszkodowania. Jak wskazano powyżej, działania powoda odbywały się zgodnie z przyjętymi w pozwanej spółce procedurami, w związku z czym nie ma podstaw do obciążania go odpowiedzialnością za rzekomo powstałe problemy. Pozwana zresztą tych problemów nie definiuje, nie wskazuje również kryteriów, które pozwoliłyby ocenić ich wartość bądź też wysokość szkody poniesionej przez spółkę.

Z tych też względów Sąd w punkcie 1 wyroku zasądził na rzecz powoda pełną żadaną kwotę odszkodowania na podstawie art. 101² § 3 k.p. Zgodnie

z postanowieniami spornej umowy z 27 marca 2014 r. z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej (...) S.A. miała wypłacić G. S. odszkodowanie równe wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto wypłaconego powodowi z tytułu umowy o pracę za okres ostatnich sześciu miesięcy poprzedzających rozwiązanie umowy o pracę, w sześciu równych ratach z góry do ostatniego dnia każdego miesiąca. Zgodnie zaś z treścią Obwieszczenia Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 18 stycznia 2013 r. (Dz. Urz. GUS z 2013r.

poz. 3) przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2012 r. wyniosło 3.875,35 zł. Pomnożenie tej kwoty zgodnie z zasadami określonymi w umowie prowadzi do otrzymania kwoty 23.251,10 zł, a więc w wysokości zgodnej z obliczeniami powoda. Kwota ta podlega zasądzeniu od pozwanej na rzecz powoda za poszczególne miesiące obowiązywania klauzuli konkurencyjnej od maja do października 2016 roku. O odsetkach Sąd orzekł zaś na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. mając na względzie, że winny być liczone od dni płatności poszczególnych rat określonych w umowie do dnia zapłaty.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty postępowania złożyły się kwota zwrotu uiszczonej przez powoda opłaty od pozwu w wysokości 6.976,00 zł oraz kwota 4.050 zł obliczona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r. poz. 1804) w brzmieniu aktualnym na dzień wniesienia powództwa.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 3 na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., z uwzględnieniem kwoty wskazanej przez pozwaną na podstawie zaświadczenia z dnia 20 grudnia 2016 r. (k. 49 a.s.) o wynagrodzeniu miesięcznym powoda.

SSO Renata Gąsior

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)