

Sygn. akt VII Pa 138/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2018 r.

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

w składzie:

Przewodniczący SSO Małgorzata Jarzabek

Sędziowie SO Renata Gąsior (spr.)

SO Monika Roslan - Karasińska

Protokolant Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 listopada 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa O. K.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w B.

o odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 czerwca 2018 r., sygn. akt VI P 66/18

1. oddala apelację,

2. zasądza od powoda O. K. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w B. kwotę 1.350,00 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Renata Gąsior SSO Małgorzata Jarzabek SSO Monika Roslan-Karasińska

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 czerwca 2018 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie powoda O. K. przeciwko pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B. o odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji w punkcie 1 oddalił powództwo, w punkcie 2 zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.700,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz w punkcie 3 nie obciążył stron kosztami procesu.

Sąd I instancji ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 12 listopada 2008 r. na stanowisku dyrektora zarządzającego w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód wykonywał pracę w J.. Stosunek pracy między stronami ustał z dniem 31 marca 2016 r. w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez powoda. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 43.000,00 złotych brutto. W treści umowy o pracę strony zawarły również klauzulę dotyczącą zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z pkt VIII.2 umowy o pracę powód jako pracownik

zobowiązany był do powstrzymania się od wszelkiej działalności na rzecz konkurencji pracodawcy przez okres jednego roku od rozwiązania stosunku pracy niezależnie od tego, czy prowadziłby taką działalność w charakterze niezależnego wykonawcy, czy jako pracownik w stosunku pracy lub na innej podstawie, bądź czy byłaby to działalność okazjonalna lub wchodząca w zakres usług konsultingowych. Z kolei w pkt VIII.3 umowy o pracę strony uzgodniły, że w ramach zakazu konkurencji powód będzie upoważniony do otrzymania rekompensaty w wysokości 25% wynagrodzenia brutto przez okres jednego roku pod warunkiem, że nie podejmie pracy. Rekompensata miała być wypłacana co miesiąc w równych ratach. W pkt VIII.3 umowy o pracę pracodawca zastrzegł, że może zrezygnować ze stosowania tej klauzuli, tym samym unieważniając obowiązki pracodawcy i pracownika. Treść umowy o pracę zawarta między stronami podlegała negocjacom przed jej podpisaniem. Powód spotkał się z prezesem pozwanej w B.,

a następnie z szefową w dziale HR M. D., która przedstawiła powodowi treść umowy. Następnie trwały negocjacje co do poszczególnych punktów tej umowy. Powód koncentrował się głównie na punktach dotyczących warunków finansowych, zasad planowania, rodzaju umowy o pracę, okresu wypowiedzenia oraz zakresu obowiązków. Powód po przeanalizowaniu treści, podpisał umowę o pracę. Pismem z dnia 16 marca 2016 r. (...) Sp. z o.o., będąca wówczas pracodawcą powoda, działając w oparciu

o pkt VIII.3 umowy o pracę złożyła mu oświadczenie o następującej treści: „Zważywszy, że pracodawca nie jest zainteresowany utrzymaniem przewidzianego w punkcie VIII.2 umowy o pracę zakazu działalności konkurencyjnej przez pracownika po ustaniu stosunku pracy, pracodawca zgodnie z treścią punktu VIII.3 zwalnia pracownika z przestrzegania tego zakazu (nie nalega na jego przestrzeganie) i jednocześnie na podstawie punktu VIII.3 ostatecznie rezygnuje z klauzuli o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Skutkiem powyższego oświadczenia jest zwolnienie stron tej klauzuli z obowiązków z niej wynikających, na co strony wzajemnie wyraziły zgodę w punkcie VIII.3 zd. ostatnie ww. umowy”. Powyższe pismo zostało nadane przesyłką w dniu 17 marca 2016 r., którą powód odebrał w dniu

22 marca 2016 r. Pismem z dnia 30 grudnia 2015 r. powód wypowiedział umowę o pracę zawartą dnia 8 września 2008 r. z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia ze skutkiem w dniu 31 marca 2016 r. W okresie od dnia 18 lutego 2016 r. do dnia 31 marca 2016 r. pracodawca zwolnił powoda

z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

W momencie rozwiązywania z powodem umowy o pracę pozwana zdecydowała, że nie ma potrzeby utrzymywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Pomiędzy zawarciem umowy o pracę a momentem rozstania powoda z pozwaną doszło do zmiany struktury działalności pozwanej, ponieważ zmienił się profil jej klientów, wobec czego wiedza, jaką posiadał powód, nie mogła zaszkodzić w tak poważnym stopniu interesom pozwanej.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody z: tłumaczenia umowy o pracę, świadectwa pracy, wypowiedzenia umowy o pracę, zaświadczenia o wynagrodzeniu, oświadczenia pracodawcy z dnia 16 marca 2016r., potwierdzenia odbioru z karty 208, odpisów KRS oraz aneksu do umowy o pracę. Prawdziwość powyższych dowodów nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie, w jakim twierdzi on, że dostał od M. D. projekt umowy, która nie podlegała negocjacom. Powód przed podpisaniem umowy negocjował poszczególne jej zapisy, co oznacza, że projekt mu przedłożony nie był arbitralnie mu narzucony przez pozwaną, ale był wynikiem wspólnych konsultacji. Powód nie miał nigdy wcześniej problemów ze znalezieniem pracy, ponieważ "to praca szukała jego". Wobec tego należy uznać, że powód nie podpisałby kontraktu, który zawierałby niezgodne z jego interesami zapisy, bowiem nie był w sytuacji przymusowej pod względem znalezienia pracy. Skoro powód ostatecznie zdecydował się na współpracę,

to umowa ta spełniała jego oczekiwania co do jej treści i była przez niego odpowiednio wynegocjowana. Z powyższych względów Sąd Rejonowy nie dał również wiary zeznaniom powoda w zakresie, w jakim twierdzi on, że zwracał uwagę M. D. na zapis o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, lecz nie pozwoliła ona na żadne konsultacje w tym zakresie. Nie są też wiarygodne zeznania powoda również w zakresie, w jakim twierdził, że czytając punkt o zakazie konkurencji miał świadomość jego niezgodności z prawem. Powód nie musiał podpisywać umowy o pracę zawierającej tak sformułowany zakaz konkurencji, bowiem jak już wyżej wskazano miał możliwość znalezienia innej pracy. Podpisanie przez powoda umowy o pracę w takim kształcie,

w połączeniu z faktem, że treść umowy była przez strony negocjowana przed jej podpisaniem, przemawia za tym, że po przeczytaniu dokładnie treści umowy, punkt po punkcie, zaakceptował on również treść klauzuli o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zeznania prezesa pozwanej spółki (...) uznano za wiarygodne w całości, bowiem są wewnętrznie spójne oraz znajdują potwierdzenie częściowo w dokumentach złożonych do akt sprawy. Sąd I instancji pominął dowody z maili z k. 227-233, mając na uwadze, że dowód ten został uznany za spóźniony. Zgodnie z art. 217 § 2 k.p.c. sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. Powód nie uprawdopodobnił okoliczności wynikających z art. 217 § 2 k.p.c. Ponadto przedłożone maile nie były przetłumaczone, co wiązało się z dodatkowym opóźnieniem ze względu na konieczność skierowania ich do tłumaczenia lub oczekiwania na przedłożenie stosowanego tłumaczenia przez powoda. W tej sytuacji Sąd Rejonowy uznał, że dowody te są spóźnione i pominął je na podstawie art. 217 § 2 k.p.c.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo podlegało oddaleniu.

Sąd I instancji wskazał, że umowa o zakazie konkurencji może być rozwiązana w taki sposób, w jaki doszło do jej nawiązania, czyli w drodze porozumienia stron. W tym samym trybie może nastąpić zmiana zawartej umowy, a ponadto strony mogą w umowie zamieścić postanowienia przewidujące wcześniejsze rozwiązanie umowy przez wypowiedzenie, prawo odstąpienia lub ziszczenie się określonego warunku rozwiązującego. Najczęściej występującym w praktyce sposobem wcześniejszego rozwiązania umowy

o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest jej wypowiedzenie. We wcześniejszym orzecznictwie podkreślano, że warunkiem wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji możliwości jej rozwiązania za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę jest wskazanie przyczyn wypowiedzenia. Zgodnie z aktualnym orzecznictwem Sądu Najwyższego umowa o zakazie konkurencji może przewidywać prawo jej wypowiedzenia bez obowiązku wskazywania przez pracodawcę konkretnych przyczyn (tak Sąd Najwyższy

w wyroku z dnia 7 czerwca 2011 r., sygn. akt II PK 322/10). Pracodawcy mają możliwość wcześniejszego zakończenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy i mogą tym samym uwolnić się od obowiązku wypłaty odszkodowania, lecz muszą jednak na etapie zawierania umowy o zakazie konkurencji umieścić w niej odpowiednie zapisy. W ocenie Sądu Rejonowego "rezygnacja ze stosowania tej klauzuli" wobec nieokreślenia terminu - nie jest prawem odstąpienia od umowy zgodnie z art. 395 k.c. Nie jest także zastrzeżeniem warunku rozwiązującego w myśl art. 89 k.c., gdyż warunku takiego nie wskazuje, nie precyzując zdarzenia przyszłego i niepewnego. Skorzystanie przez stronę pozwaną z zastrzeżenia uczynionego w umowie

o zakazie konkurencji można uznać za wypowiedzenie umowy. W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana spółka w treści umowy o pracę

z powodem zawarła klauzulę zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy,

w której zastrzegła, że może zrezygnować z jej stosowania, tym samym unieważniając obowiązki zarówno pracownika jak i pracodawcy. Porozumienie nie zawierało przyczyn, z powodu których klauzula o zakazie konkurencji może być rozwiązana. Pozwana skorzystała z tego zastrzeżenia i pismem z dnia 16 marca 2016 r. wypowiedziała zapis dotyczący zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Powód argumentował, że pozwana nie wskazała, ani w swym oświadczeniu z dnia 16 marca 2016 r., ani też w treści klauzuli umownej

o zakazie konkurencji, żadnych przyczyn, z powodu których mogła dokonać wypowiedzenia. Z kolei pozwana podnosiła, że nie musiała takich przyczyn konkretyzować oraz, że zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy w przypadku powoda stracił dla niej ekonomiczne znaczenie. Jak wskazano wyżej obecnie utrwalony w doktrynie jest pogląd, że zobowiązanie wzajemne wynikające z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może ustać nie tylko na skutek upływu czasu, na który została ona zawarta, ale również na skutek jej rozwiązania w drodze wypowiedzenia, skorzystania

z umownego prawa odstąpienia od niej lub spełnienia się warunku rozwiązującego. Strony mogły zastrzec w umowie o zakazie konkurencji, możliwość jej rozwiązania w drodze wypowiedzenia bez wskazania przyczyny. Klauzula o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy służy pracodawcy, który chce zabezpieczyć się przed ujawnieniem przez jego

byłego pracownika istotnych informacji konkurencji. Pracodawca jednak nie może przewidzieć, czy informacje, które były dla niego szczególnie ważne w momencie zawierania

z pracownikiem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nadal będą tak istotne w momencie ustania stosunku pracy. W praktyce może się zdarzyć, że z upływem czasu pracodawca może uznać, że zasób informacji posiadanych przez pracownika nie jest w stanie mu zaszkodzić

i nieuzasadnionym byłoby stosowanie wobec niego zakazu konkurencji. Również charakter umowy o zakazie konkurencji czy też specyfika kontraktu

z punktu widzenia prawa pracy nie sprzeciwiają się zastrzeżeniu w treści umowy o zakazie konkurencji prawa do rozwiązania takiej umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę, o ile takie zastrzeżenie jest objęte zgodną wolą stron. Analizując treść zapisu z pkt VIII.3 umowy o pracę, mając na uwadze dyrektywę interpretacyjną z art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. uznano, że przewiduje ona możliwość jednostronnego wypowiedzenia umowy

o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Z zeznań prezesa pozwanej spółki wynika, że celem wprowadzenia takiego zapisu do umowy była możliwość wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji ze względu na chociażby zmianę sytuacji ekonomicznej na rynku. Powód składając swój podpis na umowie o pracę wyraził zgodę na możliwość rozwiązania umowy

o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Dla pracodawcy jest zarezerwowane uprawnienie do wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, bowiem jest ona zawierana dla ochrony jego interesów. Tym samym wskazywanie konkretnych przyczyn byłoby niezgodne

z celem, dla którego taka umowa jest zawierana. Brak jest racjonalnych przesłanek przemawiających za koniecznością wskazania konkretnej przyczyny, która mogłaby uzasadniać rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W ocenie Sądu wystarczającym jest wskazanie w umowie o zakazie konkurencji możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem przez pracodawcę, bez konieczności wskazywania przyczyn, które uzasadniałyby korzystanie z takiej możliwości. Powód nie wykazał, aby zgłaszał swoje wątpliwości co do treści klauzuli

o zakazie konkurencji i nie sprzeciwiał się podpisaniu klauzuli z zastrzeżeniem prawa do jej rozwiązania przez pracodawcę bez podania przyczyny. Skoro powód podpisał umowę o pracę, to jednocześnie zaakceptował zapis o zakazie konkurencji. Argumentacja powoda wskazująca, że umowa o pracę nie podlega negocjacom jest jedynie jego linią obrony przyjętą na użytek niniejszej sprawy. Powód nie musiał podpisywać umowy o pracę o takiej treści oraz w sposób skuteczny nie uchylił się również od skutków swego oświadczenia woli. Oznacza to, że zgodnym zamiarem stron objęta był również możliwość rozwiązania umowy o zakazie konkurencji przewidziana w punkcie VIII.3 umowy o pracę w drodze wypowiedzenia. Strony nie widziały również konieczności wskazania w treści tej umowy żadnych przyczyn, których zaistnienie mogłoby uzasadniać skorzystanie z uprawnienia pracodawcy przewidzianego w punkcie VIII.3 umowy o pracę. W toku postępowania pozwana wykazała, że w okresie pomiędzy zatrudnieniem powoda, a zakończeniem z nim stosunku pracy zmieniły się realia rynkowe oraz profil działalności pozwanej spółki i obsługiwanych przez nią klientów. W momencie rozwiązywania stosunku pracy z powodem jego wiedza nie była już na tyle istotna, aby zagrozić interesom pozwanej spółki. Oświadczenie pracodawcy

z dnia 16 marca 2016 r. należy traktować jako rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Strony nie zawarły w treści umowy o pracę okresu wypowiedzenia, wobec czego wypowiedzenie to jest skuteczne z chwilą doręczenia go powodowi, co miało miejsce w niniejszej sprawie jeszcze przed zakończeniem stosunku pracy. Wobec powyższego pozwana nie była zobowiązana do wypłaty na rzecz powoda jakiegokolwiek odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia

22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, zasądzając od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.700,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Jednocześnie Sąd Rejonowy postanowił odstąpić od obciążania stron pozostałymi kosztami.

Powód w dniu 17 sierpnia 2018r. wywiódł apelację zaskarżając w/w wyrok w całości zarzucając mu naruszenie przepisów prawa procesowego

i materialnego:

1. art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. wskutek błędnej oceny dowodu z przesłuchania stron polegającej na uznaniu za całkowicie wiarygodne zeznań prezesa pozwanej przy jednoczesnej częściowej odmowie wiarygodności zeznaniom powoda, co doprowadziło do przyjęcia, że:

- a) przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o zakazie konkurencji była zmiana sytuacji rynkowej;
- b) powód nie wiedział o nieważności klauzuli dopuszczającej rezygnację przez pozwanego z umowy o zakazie konkurencji bez podania przyczyn oraz akceptował jej treść;
- c) umowa o pracę w zakresie zakazu konkurencji podlegała negocjacji, z której skorzystał powód;

2. art. 65 k.c., art. 385 § 2 k.c. i art. 355 § 2 k.c. w związku z art. 101² k.p. i art. 300 k.p. poprzez niezastosowanie przepisów kodeksu cywilnego

i niewłaściwą interpretację art. 101² k.p., co doprowadziło do uznania postanowienia pozwalającego pozwanemu na rezygnację z zakazu konkurencji za klauzulę umożliwiającą wypowiedzenie umowy bez żadnego powodu oraz uznania, że nieprecyzyjne sformułowania wzorca umowy o zakazie konkurencji przygotowanego przez pracodawcę mogą być interpretowane na jego korzyść i niekorzyść pracownika;

3. art. 101² k.p. w związku z art. 101¹ k.p. poprzez ich niewłaściwą interpretację, co doprowadziło do przyjęcia, że pierwszy z przepisów pozwala pracodawcy na wprowadzenie do umowy o pracę postanowienia o uwolnieniu się od obowiązku zapłaty odszkodowania za zakaz konkurencji poprzez jednostronne zwolnienie pracownika z tego zakazu oraz na zastrzeżenie postanowienia o wypowiedzeniu umowy o zakazie konkurencji poprzez jednostronne zwolnienie pracownika z tego zakazu;

4. art. 101² k.p. w związku z art. 101¹ k.p. w związku z art. 18 § 2 k.p. poprzez niezastosowanie ostatniego przepisu, co doprowadziło do przyjęcia, że postanowienia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zastrzeżonej w umowie o pracę mogą być mniej korzystne dla pracownika niż postanowienia art. 101² k.p. w związku z art. 101¹ k.p.;

5. art. 353¹ k.c. i art. 487 k.c. w związku z art. 101² k.p. oraz art. 300 k.p. poprzez niezastosowanie wymienionych przepisów k.c. i niewłaściwą interpretację stosunku pracy będąc umową wzajemną, pozwala w razie stosownego zastrzeżenia, na zwolnienie się przez pracodawcę z obowiązku wypłaty odszkodowania za zakaz konkurencji w sytuacji, gdy pracownik spełnia świadczenie wzajemne;

6. art. 353¹ k.c., art. 365¹ k.c. i art. 395 k.c. w związku z art. 101² k.p. oraz art. 300 k.p. poprzez niezastosowanie wymienionych przepisów kodeksu cywilnego i niewłaściwą interpretację art. 101² k.p. na skutek przyjęcia, że umowa o zakazie konkurencji, będąc umową zawieraną na czas określony, może być wypowiedziana przez pracodawcę bez wskazania jakiegokolwiek powodu ze skutkiem natychmiastowym;

7. art. 65 k.c., art. 22¹ k.c., art. 385¹ § 1 i 4 k.c., art. 385² pkt 8-10 i 14 k.c.

w związku z art. 300 k.p. poprzez niezastosowanie wymienionych przepisów kodeksu cywilnego, co doprowadziło do uznania, że umowa

o zakazie konkurencji podlegała negocjacji, chociaż pozwany tego nie udowodnił oraz nierozważenia niedozwolonego charakteru klauzuli umożliwiającej jednostronne wypowiedzenia klauzuli o zakazie konkurencji bez podania przyczyny;

8. art. 8 k.p. poprzez oddalenie powództwa w sytuacji, gdy powód wywiązał się z zakazu konkurencji, natomiast pozwany wykorzystując fakt podjęcia przez niego pracy poza branżę, postanowił wypowiedzieć klauzulę konkurencji jednocześnie nie wypłacając mu należnego odszkodowania, co jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Skarżący wniósł jednocześnie o dopuszczenie dowodu w postaci korespondencji e-mail między pracownikami pozwanego oraz kancelarią (...) na okoliczność, że faktycznym powodem wypowiedzenia przez pozwanego klauzuli konkurencyjnej była uzyskana od powoda wiadomość o zatrudnieniu w przedsiębiorstwie niekonkurencyjnym. Mając powyższe na uwadze apelujący wniósł o zmianę wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje od pozwanego na rzecz powoda, ewentualnie o uchylenie wyroku oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach.

Pozwana w odpowiedzi na apelację z dnia 25 września 2018 r. wniosła o jej oddalenie w całości jako bezzasadnej oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. Na wstępie spółka wniosła o pominięcie wniosku powoda o dopuszczenie dowodu z wydruków korespondencji mailowej jako spóźniony. Spółka odnosząc się do zarzutów przepisów prawa procesowego wskazała, że brak jest podstaw do dezawuowania twierdzeń J. T. (1), że wypowiedzenie klauzuli konkurencji podyktowane było zmianami rynkowymi i zmianą charakteru prowadzonej przez pozwanego działalności, co czyni przekonanie powoda subiektywnym. W ocenie pozwanej przyczyną podjęcia decyzji o wypowiedzeniu klauzuli nie było uzyskanie informacji o podjęciu pracy przez powoda w branży niekonkurencyjnej, gdyż w każdej chwili mógł zmienić zatrudnienie. Pozwana uznała, że dopóki powód był zatrudniony nie było żadnego uzasadnienia dla dokonywania oceny aktualności klauzuli wypowiedzenia, gdyż byłaby ona sensowna wyłącznie w sytuacji, gdy pracodawca posiada wiedzę o tym, kiedy klauzula zacznie obowiązywać. Zdaniem pozwanej błędnym jest twierdzenie skarżącego, jakoby nie akceptował klauzuli konkurencji w kształcie zawartym

w umowie, skoro ją podpisał. Spółka uznała, że klauzula konkurencji rzeczywiście dopuszczała możliwość jej wcześniejszego wypowiedzenia bez konieczności podawania przyczyn uzasadniających takie wypowiedzenie. Spółka podniosła, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o zakazie konkurencji

ze skutkiem zwalniającym go z obowiązku zapłaty odszkodowania jest możliwe w przypadku przewidzenia takiego uprawnienia w umowie, przy czym brak jest konieczności, aby strony podawały przyczyny uzasadniające wypowiedzenie, okres wypowiedzenia, czy termin, w jakim może ono nastąpić. Spółka wskazała, że chybione jest stanowisko wyrażone przez powoda, zgodnie z którym dopuszczenie możliwości wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji miałyby pozostawać sprzeczne z art. 18 § 2 k.p., albowiem oznaczałoby, że postanowienia takiej umowy są mniej korzystne dla pracownika od postanowień kodeksu pracy, podczas gdy w/w umowa nie zalicza się do umów, o których mowa w tym przepisie. Pozwana zaznaczyła, że klauzula konkurencji została wypowiedziana przed upływem okresu wypowiedzenia umowy o pracę, wskazane obowiązki powoda nigdy nie stały się wymagalne, a umowa uległa rozwiązaniu zanim jeszcze tenże termin wymagalności nadszedł. W ocenie spółki nie sposób powoływać się na zapisy kodeksu cywilnego, bowiem brak jest przepisów kształtujących wprowadzenie do umowy o zakazie konkurencji klauzuli umożliwiającej jej wypowiedzenie przez jedną ze stron. Zaś umowa o pracę

i umowa o zakazie konkurencji nie miały w żadnym wypadku charakteru wzorca, ponieważ były uzgadniane w takim zakresie, w jakim strony uznały to za istotne z punktu widzenia własnych interesów. Spółka uznała, że stosowanie regulacji dotyczących klauzul niedozwolonych jest wykluczone, gdyż skarżący

w kontaktach z pozwaną nie był konsumentem. Reasumując podkreślono również w treści odpowiedzi na apelację, że wypowiedzenie klauzuli konkurencji nie stanowiło nadużycia prawa podmiotowego, ponieważ powód mógł swobodnie zmienić pracę i wraz z upływem okresu wypowiedzenia umowy o pracę był uprawniony do zatrudnienia u dowolnego pracodawcy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda jako niezasadna podlegała oddaleniu.

Skarżący zarzucił wyrokowi Sądu I instancji naruszenie przepisów prawa procesowego i materialnego. W pierwszej kolejności należało pochylić się nad zarzutem związanym z art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W związku z tym apelujący również wskazał na naruszenia art. 316 § 1 k.p.c., w myśl którego po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy; w szczególności zasądzeniu roszczenia nie stoi na przeszkodzie okoliczność, że stało się ono wymagalne w toku sprawy oraz art. 328 § 2 k.p.c., który stanowi, że uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że Sąd I instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny mając na uwadze zgromadzony materiał dowodowy w niniejszej sprawie. Sąd Rejonowy w treści uzasadnienia w sposób wyczerpujący przedstawił wszystkie okoliczności, które były istotne

w postępowaniu sądowym oraz dokonał oceny zebranych dowodów. Zatem nie było żadnych podstaw do uchylenia zaskarżonego wyroku. Konstrukcja uzasadnienia Sądu I instancji dawała podstawy do zastosowania kontroli między instancyjnej. W związku z tym Sąd Okręgowy uznał, że nie dokonano błędnych ustaleń faktycznych, a swobodna ocena materiału dowodowego nie została naruszona. Sąd Rejonowy zasadnie objął w pełni walorem wiarygodności zeznania strony pozwanej, przy czym uznał za niewiarygodne w części zeznania powoda. Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że istotą zawartej umowy

o zakazie konkurencji było powstrzymywanie się przez powoda świadczenia pracy na rzecz innych konkurencyjnych podmiotów przez okres jednego roku

od momentu wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę. Dlatego też za sprzeczne należało uznać konstatację powoda, jakoby spółka powinna wypowiedzieć klauzulę przed złożeniem przez niego wypowiedzenia, ponieważ ta czynność wiązałaby się z naruszeniem postanowień umownych. Również skarżący błędnie sugeruje, jakoby faktycznym powodem wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji było dowiedzenie się przez pozwanego, że jego pracownik nie będzie pracował u konkurencji. Jednak jak logicznie wskazuje spółka, powód mógłby w każdej chwili rozwiązać kolejny stosunek pracy i zatrudnić się

u pracodawcy będącego konkurencją dla pozwanej. W związku z tym podnoszony rzekomo ukryty powód wypowiedzenia umowy o konkurencji nie mógł zostać uznany jako faktyczny. Przy tym słusznie Sąd I instancji zauważył, że powód zawierając umowę o pracę, a w tym umowę o zakazie konkurencji

w rzeczywistości godził się na zawarte tam postanowienia, które zostały ukształtowane wspólnie z pracodawcą. Sąd Rejonowy uzasadnił należycie swoje rozważania wskazując, że powód podpisując umowę, godził się na wszystkie warunki w niej oznaczone. W ocenie Sądu Okręgowego twierdzenia, jakoby powód uznawał za niedopuszczalne przepisami prawa zawarcie przedmiotowej umowy stanowi jedynie nieuzasadnioną linię obrony. Skarżący nie udowodnił, aby rzeczywiście przedmiotu negocjacji nie obowiązywał dokładny kształt umowy. Tym niemniej nie zważając na powyższe, jak również okoliczność związaną z możliwością negocjowania, poza sporem jest, że powód zawarł umowę o pracę, w tym umowę o zakazie konkurencji poprzez swobodne oświadczenie woli i nie podejmował decyzji pod wpływem błędu czy podstęp. Zatem należało uznać, że godził się na zaproponowaną treść umowy i uznawał ją za prawidłową, w szczególności, że wypełniał jej postanowienia.

Przechodząc do pozostałych zarzutów naruszenia przepisów, powód wskazywał, że Sąd I instancji niezasadnie nie zastosował przepisów kodeksu cywilnego, tj. art. 65, 385 § 2, 355 § 2, 353¹, 487, 365¹, 395, 22¹, 385¹ § 1 i 4 oraz 385² pkt 8-10 i 14. Jednak na skutek prawdopodobnie oczywistej pomyłki, skarżący zarzucał naruszenie art. 385³ pkt 8-10 i 14 k.c., gdyż art. 385² nie zawiera wyszczególnionych punktów. Zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego:

- 65 oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje;

- 385 § 2 wzorec umowy powinien być sformułowany jednoznacznie i w sposób zrozumiały. Postanowienia niejednoznaczne tłumaczy się na korzyść konsumenta. Zasady wyrażonej w zdaniu poprzedzającym nie stosuje się w postępowaniu

w sprawach o uznanie postanowień wzorca umowy za niedozwolone;

- 355 § 2 należyta staranność dłużnika w zakresie prowadzonej przez niego działalności gospodarczej określa się przy uwzględnieniu zawodowego charakteru tej działalności;

- art. 353¹ strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego;

- art. 487 wykonanie i skutki niewykonania zobowiązań z umów wzajemnych podlegają przepisom działów poprzedzających niniejszego tytułu, o ile przepisy działu niniejszego nie stanowią inaczej;

- art. 365¹ zobowiązanie bezterminowe o charakterze ciągłym wygasa po wypowiedzeniu przez dłużnika lub wierzyciela z zachowaniem terminów umownych, ustawowych lub zwyczajowych, a w razie braku takich terminów niezwłocznie po wypowiedzeniu;

- art. 395 można zastrzec, że jednej lub obu stronom przysługiwać będzie w ciągu oznaczonego terminu prawo odstąpienia od umowy. Prawo to wykonywa się przez oświadczenie złożone drugiej stronie;

- art. 22¹ za konsumenta uważa się osobę fizyczną dokonującą z przedsiębiorcą czynności prawnej niezwiązanej bezpośrednio z jej działalnością gospodarczą lub zawodową;

- art. 385¹ § 1 i 4 postanowienia umowy zawieranej z konsumentem nieuzgodnione indywidualnie nie wiążą go, jeżeli kształtują jego prawa

i obowiązki w sposób sprzeczny z dobrymi obyczajami, rażąco naruszając jego interesy (niedozwolone postanowienia umowne). Nie dotyczy to postanowień określających główne świadczenia stron, w tym cenę lub wynagrodzenie, jeżeli zostały sformułowane w sposób jednoznaczny. Ciężar dowodu, że postanowienie zostało uzgodnione indywidualnie, spoczywa na tym, kto się na to powołuje;

- art. 385³ pkt 8-10 i 14 w razie wątpliwości uważa się, że niedozwolonymi postanowieniami umownymi są te, które w szczególności uzależniają spełnienie świadczenia od okoliczności zależnych tylko od woli kontrahenta konsumenta, przyznają kontrahentowi konsumenta uprawnienia do dokonywania wiążącej interpretacji umowy, uprawniają kontrahenta konsumenta do jednostronnej zmiany umowy bez ważnej przyczyny wskazanej w tej umowie oraz pozbawiają wyłącznie konsumenta uprawnienia do rozwiązania umowy, odstąpienia od niej lub jej wypowiedzenia.

Wszystkie powyżej wymienione przepisy były powiązane z zarzutami powoda dotyczącymi dwóch głównych art. 101¹ k.p. i art. 101² k.p., zgodnie z którymi 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. Przepis art. 101¹ § 1 k.p. 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.

Sąd Okręgowy zważył, że podane przepisy kodeksu cywilnego nie mogą mieć zastosowania w niniejszej sprawie. Pozwana zasadnie wskazała, że tekst ustawy nie zawiera żadnych przepisów, które uniemożliwiałyby wypowiedzenie

umowy o zakazie konkurencji przez jedną ze stron stosunku pracy. Oświadczenie skarżącego było złożone świadomie i nie naruszało zasad współżycia społecznego. Zatem nie doszło również do naruszenia art. 8 k.p., zgodnie z którym 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. Powód w toku postępowania nie zdołał udowodnić, aby nie miał świadomości dotyczącej zgodności z prawem zapisów, które znalazły się w podpisanej przez niego umowie o pracę. Jak już zostało podkreślone powyżej, skarżący zawarł stosunek pracy, czym wyraził zgodę na wszystkie warunki umowne, które następnie samodzielnie wykonywał przez cały okres trwania umowy. Skarżący niezasadnie powołuje się również na zapisy ustawy dotyczących wzorców umownych i klauzul niedozwolonych. Zawarta przez spółkę umowa o pracę z powodem nie miała charakteru wzorca umownego. J. T. (2) wskazał, że umowa była negocjowana ze skarżącym. Ponadto apelujący uznał, że rozmawiał o swoich zastrzeżeniach z szefową działu HR M. D., co skutkuje przyjęciem, że zapisy umowy podlegały wzajemnym negocjacjom. W ocenie Sądu Okręgowego również niemożliwym było zastosowanie w niniejszej sprawie przepisów dotyczących klauzul niedozwolonych, bowiem powód nie występował w roli konsumenta. Bezspornym jest, że skarżący zawierając umowę o pracę z pozwaną stał się jej pracownikiem. Dlatego też zadaniem Sądu II instancji, powołanych w apelacji przepisów nie stosuje się do relacji, które łączyły strony przedmiotowej umowy. Przepis art. 365¹ k.c. również nie może być interpretowany na korzyść powoda, gdyż jego dyspozycja odnosi się do wierzyciela i dłużnika. Należy wskazać, że w niniejszej sprawie nawiązana umowa o pracę i wynikająca z niej umowa o zakazie konkurencji dotyczyła pracownika i pracodawcy. W odniesieniu do art. 395 k.c. strony umowy skutecznie zawarły możliwość rozwiązania umowy o zakazie konkurencji bez określenia przyczyny. To prawo dotyczyło jedynie pracodawcy, który w ten sposób zabezpieczył własne interesy. Klauzula o zakazie konkurencji jest dopuszczalna na gruncie obowiązujących przepisów prawa i stanowiła ochronę praw pozwanej. Dlatego też nielogicznym byłoby stosowanie tego przepisu w niniejszej sprawie, ponieważ dawałby on możliwość rozwiązania tej klauzuli również skarżącemu w każdym czasie, co mogłoby rodzić negatywne skutki dla spółki.

Apelujący wskazał również, że Sąd I instancji niezasadnie nie zastosował art. 18 § 2 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne

a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Do rzekomego naruszenia tego przepisu również powiązano art. 101² k.p. i art. 101¹ k.p.

W ocenie skarżącego postanowienia umowy o zakazie konkurencji są mniej korzystne od postanowień wynikających z kodeksu pracy. Sąd Okręgowy zauważył, że § 1 wspomnianego art. 18 k.p. wskazuje, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Należy uznać, że stosunek pracy nie powstaje na podstawie umowy o zakazie konkurencji. Zgodnie bowiem z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy, „umowa o zakazie konkurencji stanowi czynność prawną autonomiczną i odrębną od umowy o pracę, do której art. 18 § 2 k.p. zasadniczo nie znajduje zastosowania, gdyż literalnie przepis ten odnosi się do umów o pracę lub innych aktów kreujących stosunki pracy. Prowadzi to do odrzucenia możliwości uznania za nieważne postanowienia umownego, w którym pracownik rezygnuje z odszkodowania w związku ze zwolnieniem go z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 r., sygn. akt I PK 86/14) Sąd Najwyższy jasno i precyzyjnie wyraził swoje stanowisko dotyczące przepisu art. 18 § 2 k.p., którego niezastosowanie w niniejszej sprawie nie doprowadziło do uznania, że postanowienia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w istocie są mniej korzystne dla pracownika niż postanowienia wynikające z art. 101^{1 i 2} k.p.

Odnosząc się do zarzutów stricte naruszenia art. 101^{1 i 2} k.p. Sąd Okręgowy zważył, że zakaz konkurencji przestaje obowiązywać pracownika, gdy ustały przyczyny uzasadniające jego obowiązywanie. Uchylenie tej klauzuli oznacza zwolnienie pracownika z obowiązku powstrzymywania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Należy podnieść, że zapisy zawartej umowy o pracę były sformułowane w sposób jasny i oczywisty. Zgodnie z punktem VIII.3 umowy o pracę w ostatnim zdaniu wskazano, że pracodawca może zrezygnować ze stosowania klauzuli o zakazie konkurencji, tym samym unieważniając wynikające z niej obowiązki pracownika

i pracodawcy. Ze stanu faktycznego niniejszej sprawy wynika, że uchylenie zakazu konkurencji zostało złożone powodowi przez spółkę w dniu 16 marca 2016 r. Pozwana stwierdziła w piśmie, że zwalnia skarżącego z przestrzegania zakazu konkurencji i jednocześnie rezygnuje z klauzuli po ustaniu stosunku pracy. Umowa o pracę przestała obowiązywać w dniu 31 marca 2016 r., zatem w chwili jej rozwiązania umowa o zakazie konkurencji nie obowiązywała. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że „nie jest również trafne przyjęcie, że w celu rozwiązania klauzuli konkurencyjnej pracodawca jest obowiązany do wykazania, że ustały przyczyny uzasadniające zakaz konkurencji. Pracodawca jest uprawniony do dokonania takiej oceny, co zobowiązuje go do pisemnego powiadomienia pracownika. Ocena ta nie podlega kontroli sądowej, gdyż zależy od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącego własny interes przy formułowaniu zakazu. A zatem uzasadnienie odstąpienia od umowy nie jest konieczne, chyba że strony zastrzegłyby dodatkowy warunek zawieszający.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009 r., sygn. akt II PK 206/08) Takiego zastrzeżenia nie obejmowała podpisana przez strony procesu umowa o pracę, zatem spółka miała możliwość w każdym momencie bez uzasadnienia wypowiedzieć umowę o zakazie konkurencji. Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego w dniu rozwiązania umowy o pracę, powoda nie obejmowała klauzula o zakazie konkurencji, zatem mógł zatrudnić się u innego pracodawcy prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do pozwanej.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy oddalił apelację, o czym orzekł na podstawie art. 385 k.p.c. w punkcie 1 wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej Sąd II instancji orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. Kwota 1350,00 złotych została zasądzona od powoda na rzecz pozwanej w myśl § 2 pkt 5 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

SSO Renata Gąsior SSO Małgorzata Jarząbek SSO Monika Roslan-Karasińska

ZARZĄDZENIE

(...)