

Sygn. akt III APa 11/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Anna Polak
Sędziowie:	Barbara Białicka (spr.) Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk
Protokolant:	St. sekr. sąd. Elżbieta Kamińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 grudnia 2019 r. w S.

sprawy z powództwa L. K.

przeciwko Hotel (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce komandytowej w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w D.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanych

od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie

z dnia 28 czerwca 2019 r., sygn. akt IV P 1/18

I. oddala apelację,

II. zasądza solidarnie od pozwanych: Hotel (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w D. oraz Hotel (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w D. na rzecz powoda L. K. kwotę 4.050 zł (cztery tysiące pięćdziesiąt złotych), tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Barbara Białicka	Anna Polak	Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk
------------------	------------	----------------------------------

Sygnatura akt III APa 11/19

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3 stycznia 2018r. powód L. K. wniósł o zasądzenie od pozwanych Hotelu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w D., aby zapłacili solidarnie na jego rzecz kwotę 132.472,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami od kwot:

- 22.078,80 zł od dnia 11maja 2012r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty,
- 22.078,80 zł od dnia 12 czerwca 2012r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty,
- 22.078,80 zł od dnia 11 lipca 2012r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 . do dnia zapłaty,
- 22.078,80 zł od dnia 11 sierpnia 2012r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty,
- 22.078,80 zł od dnia 11 września 2012r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,
- 22.078,80 zł od dnia 11 października 2012r. do dnia 31 grudnia 2015r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty.

Jednocześnie wniósł o zasądzenie od pozwanych solidarnie na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że od 11 maja 2010r. do 10 kwietnia 2012r. zatrudniony był w Spółce Hotel (...) Spółce Akcyjnej w D.. Początkowo zatrudniony był na stanowisku wiceprezesa Zarządu, od 25 maja 2010r. do 14 grudnia 2011r. na stanowisku prezesa Zarządu i dyrektora generalnego, zaś od 15 grudnia 2011r. na stanowisku dyrektora generalnego. W dniu 9 sierpnia 2010r. zawarł ze Spółką umowę o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia.

W tej umowie strony enumeratywnie wskazały, jakie działania podejmowane przez niego po ustaniu zatrudnienia będą traktowane jako zakaz konkurencji (§ 1 pkt 2), a także określiły wysokość odszkodowania z tytułu ustanowionego zakazu (§ 3 pkt 2). Ponadto ustaliły 6 miesięczny czas trwania zakazu konkurencji. Łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 10 kwietnia 2012r.

W czasie trwania zakazu konkurencji powód nie podejmował żadnych działań, które skutkowałyby naruszeniem zakazu wynikającego z umowy z 9 sierpnia 2010r., a w szczególności nie podejmował zatrudnienia na podstawie stosunku pracy lub umowy zlecenia u podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną wobec Hotelu (...) oraz nie prowadził samodzielnie działalności gospodarczej mającej za przedmiot usługi i świadczenia konkurencyjne wobec tych, które świadczyła Spółka. Wskazał, że 6 lipca 2012r. nabył udziały w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W., a od 9 lipca 2012r. pełni w niej funkcję prezesa Zarządu. Spółka ta prowadzi działalność gospodarczą w dziedzinie realizacji usług budowlanych oraz w zakresie sprzedaży i nabywania nieruchomości. Przez sześciomiesięczny okres zakazu konkurencji wynikający z umowy z dnia 9 sierpnia 2010r., nie wykonywał zatem działalności konkurencyjnej względem pozwanych.

W konsekwencji powodowi przysługuje względem pozwanych roszczenie o wypłatę odszkodowania w kwocie 132.472,80 zł. Kwota roszczenia odpowiada sumie sześciomiesięcznego wynagrodzenia brutto, które otrzymywał w ostatnim roku zatrudnienia (22.078,80 zł. x 6 miesięcy). Dodatkowo powód domagał się odsetek ustawowych oraz odsetek ustawowych za opóźnienie liczonych od dnia następnego, po dniu, w którym upłynął termin płatności odszkodowania. Z uwagi na treść § 3 pkt 2 umowy o zakazie konkurencji z dnia 9 sierpnia 2010r., odszkodowanie miało być wypłacane w terminie ustalonym dla wypłaty wynagrodzeń dla pozostałych pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, tj. do 10 dnia każdego miesiąca.

Uzasadniając legitymację procesową pozwanego - Hotelu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w D. powód wyjaśnił, że mocą uchwały Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia z 9 maja 2017r. Hotel (...) Spółka Akcyjna w D. uległa przekształceniu w pozwaną Spółkę, w której funkcję komplementariusza pełni Hotel (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w D.. Hotel (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w D., jako następcą prawnym Hotelu (...) Spółki Akcyjnej jest biernie legitymowana w niniejszej sprawie. Natomiast legitymacja procesowa bierna pozwanej - Hotelu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wynika z faktu, iż jako komplementariusz Hotelu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w D. ponosi odpowiedzialność za zobowiązania tej Spółki bez ograniczeń całym swoim majątkiem.

Dodatkowo powód wskazał, że podjął próbę pozasądowego rozstrzygnięcia sporu, kierując w dniu 8 kwietnia 2015r. wnioski o zawezwanie do podjęcia próby ugodowej. Jednakże podczas posiedzenia sądowego, które miało miejsce w dniu 9 czerwca 2015r. nie doszło do zawarcia ugody w niniejszej sprawie. Następnie 4 lutego 2016r. ponownie wezwał obu pozwanych do zawarcia ugody, jednak pismem z 23 lutego 2016r. pozwana odmówiła zapłaty roszczenia, uznając je za nienależne.

Pozwani: Hotel (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w D. wnieśli o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na ich rzecz solidarnie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwani podnieśli zarzut nieważności umowy o zakazie konkurencji z 9 sierpnia 2010r., gdyż w imieniu pozwanej Spółki z powodem umowę zawierał jednoosobowo, ówczesny przewodniczący Rady Nadzorczej G. C.. Natomiast zgodnie z postanowieniami statutu Spółki do wyłącznej kompetencji Rady Nadzorczej należało, m.in. ustalanie zasad oraz wysokości wynagrodzenia członków Zarządu (§ 36 pkt 6), jak również inne istotne czynności prawne i faktyczne, które odnosiły się do sfery dotyczącej z zarządu (§ 31 pkt 5, 7 i 8). Jednocześnie regulamin Rady (...) Spółki Akcyjnej w D. w § 7 pkt 27 przewidywał, że do kompetencji Rady Nadzorczej należy w szczególności reprezentowanie Spółki w umowie między Spółką a członkiem zarządu. Uregulowanie to tożsame jest z treścią art. 379 K.s.h. Ponadto w dacie zawarcia umowy o zakazie konkurencji, ówczesny przewodniczący Rady Nadzorczej G. C., pozostawał w przyjacielskich relacjach z powodem, co być może uzasadniało zawarcie niekorzystnej z punktu widzenia Spółki umowy oraz brak akceptacji (lub wiedzy) powyższego przez pozostałych członków Rady Nadzorczej.

Pozwani podnieśli też zarzut, że zawarta w dniu 9 sierpnia 2010r. umowa o zakazie konkurencji była dla pracodawcy wyjątkowo niekorzystna, z uwagi na brak jakichkolwiek mechanizmów umożliwiających rzeczywistą kontrolę nad respektowaniem (lub nie) jej postanowień przez powoda. W ocenie pozwanych powód mógł prowadzić w spornym okresie działalność konkurencyjną w stosunku do Hotelu (...) w branży restauracyjnej (Restauracja pod H.) oraz gastronomicznej (Gospoda (...)). Ponadto wskazali, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, które pozostawało w bezpośrednim związku z prowadzoną przez niego działalnością konkurencyjną (a następnie przez jego żonę), tj. prowadzenie Restauracji pod H., jednak ówczesny reprezentant pracodawcy przekroczył miesięczny termin wynikający z art. 52 k.p.

Wyrokiem z dnia 28 czerwca 2019 r. Sąd Okręgowy w Koszalinie zasądził solidarnie od pozwanych: Hotel (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w D. oraz Hotel (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w D. na rzecz powoda L. K. kwotę 132.472,80 zł (sto trzydzieści dwa tysiące czterysta siedemdziesiąt dwa złote 80/100) wraz z odsetkami ustawowymi od kwot: 22.078,80 zł od dnia 11.05.2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty, 22.078,80 zł od dnia 12.06.2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty, 22.078,80 zł od dnia 11.07.2012r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty, 22.078,80 zł od dnia 11.08.2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty, 22.078,80 zł od dnia 11.09.2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty, 22.078,80 zł od dnia 11.10.2012 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty (pkt I), zasądził solidarnie od pozwanych: Hotel (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w D. oraz Hotel

(...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w D. na rzecz powoda L. K. kwotę 10.674 zł (dziesięć tysięcy sześćset siedemdziesiąt cztery złote), tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt II).

Sąd Okręgowy ustalił, że L. K. 11 maja 2010r. zatrudniony został przez Hotel (...) Spółkę Akcyjną w D. na stanowisku wiceprezesa Zarządu.

Uchwałą nr (...) Rady Nadzorczej Spółki Hotel (...) S.A w D. z dnia 9 sierpnia 2010r. ustalono zasady wynagrodzenia prezesa Zarządu oraz upoważniono przewodniczącego Rady Nadzorczej do zawarcia umowy o pracę oraz umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z prezesem Zarządu. Uchwałą podjęli członkowie Rady Nadzorczej Spółki: G. C., P. G. i M. M..

W tym samym dniu, tj. 9 sierpnia 2010r., pomiędzy Hotelem (...) Spółką Akcyjną a L. K., została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora generalnego - prezesa Zarządu Spółki Hotel (...) S.A w D.. Wskazano, że pracownik przystąpił do wykonywania swoich czynności w dniu 25 maja 2010r. Z tytułu zatrudnienia L. K. miał otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze brutto w wysokości 6-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez prezesa GUS

Również dnia 9 sierpnia 2010r., z L. K. zawarto umowę o zakazie konkurencji. W § 1 umowy wskazano, że pracownik zobowiązuje się, po ustaniu zatrudnienia, nie podejmować i nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez Spółkę. Za działalność konkurencyjną uważane będą następujące czynności:

- 1) pełnienie obowiązków w ramach umowy o pracę lub zlecenia związanych z bezpośrednim kierowaniem Hotelem o standardzie obiektywnie porównywalnym z Hotelem (...) prowadzącym usługi w analogicznym zakresie,
- 2) prowadzenie usług pośrednictwa podmiotom w pkt 1 powyżej - w ramach samodzielnie prowadzonej działalności gospodarczej, lub co najmniej połowy udziałów albo głosów w spółce handlowej lub osobowej zajmującej się wyłącznie taką działalnością,
- 3) świadczenie odpłatnych usług doradczych na rzecz podmiotów objętych wyłączeniem wskazanym w pkt 1 lub 2.

W § 2 w/w umowy wskazano, że za konkurencyjną względem pracodawcy rozumie się wszelką działalność obejmującą którykolwiek z rodzajów działalności gospodarczej stanowiący podmiot działalności gospodarczej wykonywanej przez pracodawcę w chwili ustania stosunku pracy z pracownikiem.

Zakaz konkurencji określony w § 1 miał obowiązywać pracownika przez sześć miesięcy od ustania stosunku pracy. Przez czas trwania zakazu pracownik będzie otrzymywał odszkodowanie w wysokości 100% miesięcznego wynagrodzenia podstawowego. Odszkodowanie to będzie wypłacane na pisemny wniosek pracownika w siedzibie pracodawcy, w terminie ustalonym dla wypłat wynagrodzeń dla pozostałych pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, lub przelewem na konto wskazane przez pracownika. Umowę o zakazie konkurencji z L. K. w imieniu Spółki zawarł przewodniczący Rady Nadzorczej G. C..

Od 15 grudnia 2011r. do 10 kwietnia 2012r. L. K. pełnił funkcję dyrektora generalnego. Umowę o pracę rozwiązano z nim bez wypowiedzenia.

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia L. K., na stanowisku prezesa Zarządu - dyrektora generalnego wynosiła 22.078,80 zł.

Sąd Rejonowy w Kołobrzegu wyrokiem z 18 października 2013r. w sprawie o sygn. akt IV P 120/12, zasądził od pozwanej Hotel (...) S.A. w D. na rzecz powoda L. K. kwotę 66.236,40 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt I i II sentencji wyroku). Od powyższego wyroku obie strony wniosły apelację.

Sąd Okręgowy w Koszalinie wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2014r. wydanym w sprawie sygn. akt IV Pa 17/14 oddalił apelację oraz zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami w postępowaniu apelacyjnym.

Natomiast wyrokiem z 15 kwietnia 2014r. wydanym w sprawie o sygnaturze akt IV P-Pm 11/13 o odszkodowanie, Sąd Okręgowy w Koszalinie zasądził od pozwanego L. K. na rzecz powódki Hotel (...) Spółki Akcyjnej w D. kwotę 6.182,10 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 30.04.2012r. i oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt I i II sentencji wyroku).

L. K. od 4 kwietnia 1990r. posiadał zarejestrowaną działalność gospodarczą pod firmą (...). W latach dziewięćdziesiątych zaprzestał prowadzenia tej restauracji. Aktualnie prowadzeniem działalności gastronomicznej przy ulicy (...) w W. pod nazwą (...) zajmuje się z jego żoną R. K..

W grudniu 2012r. wspólnie z żoną wygrał przetarg na najem i obsługę lokalu gastronomicznego w I. Gospoda (...). Dnia 6 grudnia 2012r. założył działalność gospodarczą pod firmą (...) spółka cywilna” w zakresie usług restauracyjnych.

Restauracja (...) oraz Gospoda (...) nigdy nie posiadały w swojej ofercie miejsc noclegowych.

W dniu 6 lipca 2012r. L. K. nabył udziały w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.. Od 9 lipca 2012r. pełni funkcję członka Zarządu Spółki. Spółka ta faktycznie zaczęła funkcjonować w 2013r. Spółka ta działa w branży remontowej i poza nią nie prowadziła innej działalności.

Z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej w 2012r. L. K. wykazał koszty uzyskania przychodu z pozarolniczej działalności gospodarczej w wysokości 28.717,71 zł oraz stratę w kwocie 28.717,71 zł. Łączna kwota kosztów tj. 57.435,41 zł została wskazana przez niego w księdze przychodów i rozchodów dotyczących Gospody (...) i dotyczy ona miesiąca grudnia 2012r.

Natomiast z tytułu stosunku pracy w 2012r. L. K. wykazał przychód w wysokości 54.178,98 zł. Przychód dotyczy zatrudnienia w Hotel (...) Spółce Akcyjnej w D..

Hotel (...) w D. jest hotelem czterogwiazdkowym, świadczącym usługi hotelarskie oraz gastronomiczne.

W dniu 8 kwietnia 2015r. L. K. złożył do Sądu Rejonowego w Kołobrzegu wniosek o zawiązanie Hotelu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w D. do próby ugodowej w zakresie zapłaty odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji z 9 sierpnia 2010r. Do zawarcia ugody pomiędzy stronami nie doszło.

Hotel (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w D. powstała w wyniku przekształcenia Hotel (...) Spółki Akcyjnej w D. na podstawie podjętej w dniu 9.05.2014r. uchwały w sprawie przekształcenia formy prawnej Hotel (...) Spółka Akcyjna w D. w spółkę komandytową. Do reprezentowania Spółki uprawniony jest komplementariusz, tj. Hotel (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał powództwo za uzasadnione.

Sąd Okręgowy na wstępie wskazał, 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 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. W myśl 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

obowiązki 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.).

Dalej Sąd Okręgowy wskazał, że umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy pracodawca może zawrzeć z pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Kodeks pracy, posługując się 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. 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.

Zważywszy, że zakres podmiotowy umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest ograniczony do pracowników mających dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 101² § 1 k.p.), należy przedmiot działalności konkurencyjnej powiązać ściśle z tajemnicą przedsiębiorstwa. W orzecznictwie przyjmuje się, że im wyższe stanowisko pracownik zajmował i im szerszy miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, tym bardziej ogólny (mniej skonkretyzowany) może być przedmiot obowiązującego go zakazu konkurencji (z uzasadnienia do wyroku Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2008r., I PK 97/08). Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej może odnosić się zarówno do przedmiotu działalności faktycznie prowadzonej przez pracodawcę, jak i do działalności zaplanowanej, tudzież do dóbr lub usług o charakterze substytucyjnym. Konkurencyjną działalnością gospodarczą stanowi zatem aktywność byłego pracownika przejawiana w tym samym zakresie przedmiotowym co u byłego pracodawcy i skierowana do tego samego kręgu odbiorców (klientów). W konsekwencji zakaz konkurencji nie oznacza zakazu wykonywania tego samego rodzaju aktywności zawodowej, jak u byłego pracodawcy, związanej z wyuczonym zawodem, a jedynie wykorzystywanie jej w procesie wytworzenia takich dóbr i usług, które stanowią przedmiot działalności tego pracodawcy lub dóbr i usług substytucyjnych (wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2010r., II PK 108/10). A zatem zagrożeniem dla interesów pracodawcy mogłoby być jedynie podjęcie przez pracownika produkcji dóbr lub świadczenia usług takich samych bądź zbliżonych do oferowanych przez podmiot zatrudniający i mających względem tych ostatnich charakter substytucyjny. Działalność taka musi być adresowana do tego samego kręgu odbiorców (wyrok Sądu Najwyższego z 24 października.10.2006 r., II PK 39/06). Jednak zakres tego zakazu nie może wykroczać poza przedmiot działalności pracodawcy. Istotne jest także wskazanie zakresu podmiotowego takiego zakazu, czyli na rzecz jakiego rodzaju przedsiębiorstw nie wolno prowadzić takiej działalności oraz zakresu terytorialnego, który jednakże nie powinien wykroczać poza terytorium prowadzonej i planowanej działalności pracodawcy.

A zatem ocena konkurencyjnego charakteru nowego zatrudnienia wymaga porównania nie tylko przedmiotów działalności dotychczasowego i nowego podmiotu zatrudniającego, ale także rodzajów przedmiotowej działalności statutowej, terytorialnego obszaru oraz kręgu odbiorców świadczonych usług, również możliwości wykorzystania w nowym zatrudnieniu nabytej wiedzy, doświadczenia zawodowego i wcześniejszego dostępu do istotnych informacji lub tajemnic handlowych, produkcyjnych, technologicznych, inwestycyjnych, tudzież organizacyjnych umiejętności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 listopada 2012r., I PK 159/12).

Odnosząc powyższe do okoliczności zaistniałych w przedmiotowej sprawie w pierwszej kolejności Sąd Okręgowy odniósł się do podniesionego przez pozwanych zarzutu nieważności zawartej z L. K. umowy o zakazie konkurencji. Pozwani prezentowali ten zarzut na początku procesu, rezygnując z jego podtrzymywania na dalszym etapie postępowania.

W ocenie Sądu Okręgowego, Rada Nadzorcza Spółki powinna wyrazić kolegiąlną wolę zawarcia takiej umowy z członkiem Zarządu jeszcze przed jej podpisaniem. W ocenie Sądu I instancji nie ulega wątpliwości, że taka zgoda została faktycznie wyrażona. W tym zakresie Sąd Okręgowy wziął pod uwagę, że w uchwale nr(...) z dnia 9 sierpnia 2010r. Rada Nadzorcza Spółki HOTEL (...) ustaliła zasady wynagradzania prezesa zarządu Spółki (L. K.) i upoważniła przewodniczącego Rady Nadzorczej (G. C.) do zawarcia umowy o pracę oraz umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z na warunkach określonych w uchwale. Załącznikami do uchwały były projekty umowy o pracę i umowy o zakazie konkurencji. W ocenie Sądu Okręgowego nie było więc trafne stanowisko pozwanych dotyczące nieważności umowy o zakazie konkurencji. Umowa ta była ważna i została zawarta przez podmioty do tego upoważnione. Uchwała została podjęta jednogłośnie przez członków Rady Nadzorczej, co niweczy zarzut pozwanych o braku zgody pozostałych członków Rady Nadzorczej na zawarcie umowy o zakazie konkurencji.

Odnosnie pozostałych zarzutów pozwanych Sąd Okręgowy zauważył, że pozwani stali na stanowisku, że powód naruszył zakaz konkurencji, rzeczona umowa nie zawiera mechanizmów umożliwiających rzeczywistą kontrolę pozwanego zakładu pracy nad respektowaniem jej postanowień przez pracownika, w tym czy powstrzymał się od działalności konkurencyjnej. Pozwani stwierdzili również, że z dołączonych do akt dokumentów wynika, że powód mógł prowadzić lub prowadził konkurencyjną działalność w stosunku do Hotelu (...) w zakresie branży restauracyjnej (Restauracja pod H.) czy gastronomicznej (Gospoda (...)). Pozwani ocenili również wniesione powództwo jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, stosownie do treści art. 8 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego żaden z tych zarzutów nie potwierdził się w toku przeprowadzonego przed Sądem postępowania dowodowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego wbrew stanowisku pozwanych, nie sposób zaakceptować wniosku, że zawarta umowa o zakazie konkurencji, a przede wszystkim jej treść, nie pozwala na kontrolę jej przestrzegania przez obie strony umowy. W umowie tej wyjaśniono dostatecznie na czym polega działalność konkurencyjna, a redakcja tej umowy wskazuje na to, że zakres pojęcia działalności konkurencyjnej został wskazany w § 1 pkt 2 tej umowy, natomiast § 2 tej umowy został sformułowany w sposób ogólny i nie mający istotnego znaczenia dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy.

Zakaz konkurencji w rozumieniu wskazanym w § 1 (a nie w § 2) został wyznaczony na okres 6 miesięcy i przez okres trwania tego zakazu pracownikowi przysługiwało odszkodowanie (§ 3 umowy). W ocenie Sądu Okręgowego zapisy tej umowy odczytywane łącznie pozwoliły na stwierdzenie i weryfikację, czy podjęcie danej działalności przez L. K. mieściło się w zakresie podjęcia działalności konkurencyjnej względem byłego pracodawcy.

Sąd Okręgowy zwrócił zatem uwagę, że z wpisów do ewidencji działalności gospodarczej wynikało, że L. K. od dnia 6 grudnia 2012r. rozpoczął prowadzenie działalności pod nazwą Gospoda (...), której przedmiotem jest prowadzenie usług restauracyjnych, gastronomicznych. Zdaniem Sądu I instancji działalność tej nie sposób uznać za działalność konkurencyjną względem pozwanych. W ramach tego przedsięwzięcia powód nie podjął się działalności hotelarskiej, związanej przede wszystkim z oferowaniem miejsc noclegowych. Była to tylko działalność restauracyjna związana z usługami gastronomicznymi. Z kolei przedmiotem działalności pozwanych jest przede wszystkim udzielanie usług hotelarskich, a usługi gastronomiczne są zdecydowanie nierozdzielnie związane z udzielaniem noclegów w hotelu. Sąd Okręgowy ponadto zwrócił uwagę na relację rozmiaru tych przedsięwzięć. Działalność pozwanych ogniskuje się wokół udzielania usług hotelarskich o charakterze powszechnym, skala tego przedsięwzięcia ma charakter masowy i znaczny pod względem ilości adresatów do których oferowana jest usługa hotelowa. Z kolei Gospoda (...) udziela usług gastronomicznych w ramach pojedynczej restauracji i co istotne na zupełnie innym obszarze działania, albowiem zlokalizowana jest w I.. Działalność ta jest prowadzona w ramach spółki cywilnej funkcjonującej pomiędzy powodem a jego żoną R. K.. W grudniu 2012r. działalność ta przyniosła stratę, a jedyny dochód jaki uzyskał powód w roku podatkowym 2012, pochodził z wynagrodzenia ze stosunku pracy zawartego z Spółką (...).

W ocenie Sądu Okręgowego z podobnych przyczyn za prowadzenie działalności konkurencyjnej nie mogło uchodzić prowadzenie działalności restauracyjnej pod nazwą (...). Jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe, działalność ta była początkowo zarejestrowana na L. K.. Jeszcze w latach 90-tych powód zaprzestał prowadzenia tego

lokalu, zaś działalność w nim prowadzi do dnia dzisiejszego jego żona. Wpis dotyczący prowadzenia przez L. K. tej działalności został wykreślony z powodu braku numeru PESEL, co wynika z wpisów do rejestru (...) i pisma prezydenta miasta stołecznego W. z 11 grudnia 2018r. (k.173 akt sprawy). Potwierdził to również powód w toku zeznań składanych przed Sądem Okręgowym. L. K. w ramach zarejestrowanych działalności gospodarczych, które ogniskowały się wokół udzielania usług gastronomicznych w W., nie prowadził zatem po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną Spółką, żadnej działalności konkurencyjnej wobec swojego byłego pracodawcy.

Z kolei w ramach działania Spółki (...) z siedzibą w W., podjął czynności inwestycyjne zmierzające do wyremontowania kamienicy w W., co też nie stanowi podejmowania działalności konkurencyjnej. Spółka Hotel (...) nie działała i nie działa w branży budowlanej czy też deweloperskiej.

L. K. nie podpisywał też żadnych umów doradczych.

W ocenie Sądu Okręgowego przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, że powód po rozwiązaniu stosunku pracy, podjął jakąkolwiek działalność konkurencyjną, którą określono w § 1 umowy o zakazie konkurencji.

Zdaniem Sadu Okręgowego istotne jest również to, że powód rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej, już po upływie trwania okresu zakazu konkurencji. Zakaz obowiązywał od 11 kwietnia 2012r. do 11 października 2012r. (6 miesięcy).

Zatem zarzuty pozwanych co do podjęcia przez powoda działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy nie zyskały potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

Dalej Sąd Okręgowy zauważył, że pozwani prezentowali również stanowisko, że roszczenie L. K. nie zasługuje na uwzględnienie z uwagi na naruszenie przez niego zasad współżycia społecznego. W ocenie Sądu I instancji to stanowisko jest niesłuszne z uwagi na kontekst niniejszej sprawy. Okoliczność zachowania powoda wobec pracodawcy musi być uwzględniana w odniesieniu do przedmiotu istniejącego między nimi sporu. Powód zawarł z pracodawcą ważną umowę o zakazie konkurencji. Postępowanie dowodowe wykazało, że dotrzymał wszystkich warunków w niej wskazanych do przyznania odszkodowania w wysokości 100% miesięcznego wynagrodzenia podstawowego przez okres 6 miesięcy od ustania stosunku pracy.

Sąd Okręgowy podkreślił przy tym, że prawomocnie zakończone sprawy pracownicze z udziałem powoda nie stanowią okoliczności uzasadniających stwierdzenie, że w niniejszej sprawie nadużywa on swoich praw podmiotowych. Z kolei w postępowaniu karnym został on prawomocnie uniewinniony od zarzucanych mu czynów.

Sąd Okręgowy zaakcentował również, że ocena możliwości i prawidłowości wykorzystania klauzul generalnych albo zwrotów niedookreślonych w konkretnej sytuacji faktycznej jest uzależniona od tzw. swobodnego uznania sędziowskiego, uwzględniającego oczywiście, wszystkie okoliczności sprawy. W niniejszej sprawie, ważąc powyższe okoliczności, Sąd Okręgowy nie dopatrył się naruszenia przez powoda zasad współżycia społecznego, w związku z ubieganiem się o należne odszkodowanie wynikające z zawartej umowy o zakazie konkurencji.

Z motywów podanych wyżej, Sąd Okręgowy uwzględnił powództwo w całości, zasądzając solidarnie od pozwanych na rzecz powoda kwotę 132.472,80 zł. Zgodnie z żądaniem pozwu od należności głównej zasądzono również odsetki ustawowe i odsetki ustawowe za opóźnienie, w związku z wprowadzeniem od 1 stycznia 2016r. regulacji zawartej art. 481 k.c. (pkt I sentencji wyroku).

W pkt II wyroku, stosownie do treści art. 98 k.p.c. art. 99 k.p.c. orzeczono o obowiązku zwrotu powodowi solidarnie przez pozwanych poniesionych kosztów procesu, na które złożyły się:

1. koszty zastępstwa procesowego w kwocie 4.050 zł (5.400 x 0,75), do której zastosowano stawkę minimalną przewidzianą w § 2 pkt 6 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych;

2. poniesiona opłata sądowa od pozwu w kwocie 6.624 zł.

Apelację od powyższego wyroku złożyli pozwani zaskarżając wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucili:

1. naruszenie prawa materialnego - art. 101² § 1 KP w zw. z art. 101¹ § 1 KP i art. 65 § 1 i 2 KC w zw. z § 2 umowy z dnia 09.08.2010 r. - poprzez dokonanie wadliwej wykładni zawartej pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy i przyjęciu założenia, że podjęcie przez powoda działalności opisanej w § 2 tejże umowy, nie wpisuje się w definicję działalności konkurencyjnej

2. naruszenie prawa procesowego - art. 233 § 1 KPC poprzez dokonanie wadliwej (w szczególności wybiórczej) oceny dowodów i ustaleniu, iż w okresie obowiązywania zakazu działalności konkurencyjnej, pozwani nie wykazali, że powód podjął działalność konkurencyjną w rozumieniu umowy z dnia 09.08.2010 r., podczas gdy prawidłowa analiza materiału dowodowego prowadziła do wniosku odmiennego.

Mając na uwadze powyższe zarzuty pozwani wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i orzeczenie o kosztach postępowania, ewentualnie o uchylenie skarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W uzasadnieniu apelacji skarżący wskazali, że w ich ocenie wbrew wykładni przyjętej przez Sąd I instancji, jakkolwiek przejaw aktywności zawodowej przez L. K., sprowadzający się do prowadzenia działalności gospodarczej obejmującej którykolwiek z rodzajów działalności gospodarczej wykonywanej przez pracodawcę, stanowi naruszenie zakazu konkurencji.

Pozwani w tym zakresie zwrócili uwagę, że umowa z dnia 09.08.2010 r. o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, definiuje działalność konkurencyjną w dwóch miejscach, tj. § 1 ust. 2 umowy oraz § 2 umowy. W pierwszym przypadku strony umowy explicite określiły, jakie poszczególne czynności będą uznawane za działalność konkurencyjną (trzy konkretne sytuacje, które nigdy nie były przedmiotem zarzutu ze strony pracodawcy pod adresem pracownika). Natomiast w drugiej sytuacji (§ 2 umowy) działalność konkurencyjną, strony zgodnie określiły w sposób mniej kazuistyczny, jednak nawiązujący do przedmiotu działalności ((...)) pracodawcy. To właśnie w tym zakresie pozwany (sukcesor prawny uprzedniego pracodawcy) upatrywał naruszenia przez powoda L. K. naruszenia zakazu działalności konkurencyjnej.

Zdaniem pozwanych wykładnia literalna (gramatyczna) umowy z dnia 09.08.2010 r. nie pozostawia wątpliwości że oprócz trzech kazuistycznych przypadków wymienionych na wstępie (w § 1 ust. 2 umowy), dodatkowo strony rozszerzyły pojęcie „działalności konkurencyjnej” poprzez konkretne odniesienie jej do którejkolwiek z rodzajów działalności prowadzonej przez Hotel.

Pozwani zwrócili zatem uwagę iż we wpisie do Krajowego Rejestru Sądowego brakuje określenia tzw. przeważającej działalności przedsiębiorcy, choć Sąd w uzasadnieniu wskazywał, iż takową miałyby być jedynie działalność związana z zakwaterowaniem. Lektura przedmiotu działalności pozwanej spółki w wypisie z KRS nie prowadzi do konstatacji, że działalność ujawniona w Krajowym Rejestrze Sądowym jest fikcyjna, a co za tym idzie rozciąga się w iluzoryczny sposób na obszar działania, od którego pracownik ma obowiązek się powstrzymać. Pozwani konsekwentnie zarzucali, iż drugim w kolejności z (...) Hotelu (vide: (...) rubryka nr 2 odpisu z KRS) jest oznaczona symbolem 56,10,A, Restauracje i inne stałe placówki gastronomiczne, a więc tożsama z (...) powoda na przestrzeni kilkudziesięciu ostatnich lat.

W ocenie pozwanych również wykładnia logiczna (celowościowa) umowy z dnia 09.08.2010 r. prowadzi do wniosku, iż działalność konkurencyjna określona została przez strony szerzej, tj. wykraczała poza definicję wskazaną w § 1. W tym zakresie pozwani zwrócili uwagę na wysokość odszkodowania, na które umówić miał się pracodawca z powodem, a które odzwierciedlało aż 6 miesięczne wynagrodzenie, a więc sto kilkadziesiąt tysięcy złotych. Zdaniem pozwanych zasada ekwiwalentności świadczeń przy podobnych umowach wzajemnych, nakazywałaby uznać, iż celem jest wypłata pracownikowi tak wysokiego odszkodowania jedynie w sytuacji, w której pracownik po ustaniu stosunku

pracy rzeczywiście nie podejmuje się żadnej z aktywności nawiązującej do poprzedniego zatrudnienia lub innej - oczekiwanej przez pracodawcę.

W ocenie pozwanych ciężko jest także abstrahować od wyjątkowej lapidarności umowy (dwie strony, siedem paragrafów), w kontekście tego, iż Sąd Okręgowy, wyeliminował z niej całą jednostkę redakcyjną (§ 2), jako nie mającą znaczenia dla rozpoznania sprawy. W ocenie pozwanych interpretacja postanowień tak sformułowanej umowy, nakazywałaby uznać, iż każdy z nielicznych paragrafów dwustronnej czynności prawnej, miał dla stron istotne znaczenie (art. 65 § 2 KC). Tymczasem Sąd w zupełności zbagatelizował istnienie § 2 umowy.

Mając powyższe na uwadze pozwani zarzucają, iż Sąd I instancji w sposób niewłaściwy dokonał wykładni § 2 umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, interpretując go jako „nieistotny”.

Pozwani zwrócili dalej uwagę, że w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie II PK 26/18 wskazano iż „przy ustalaniu, czy pracownik podjął działalność konkurencyjną, decydujące znaczenie ma treść umowy o zakazie konkurencji”. Najnowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego opowiada się za subiektywizacją kryteriów, przyjmowanych przez pracodawcę przy ustalaniu zasad działalności konkurencyjnej. Wskazane w art. 101² § 1 KP warunki ustanowienia klauzuli konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy nie podlegają zatem ocenie na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącemu własny interes przy formułowaniu zakazu - tak SN w wyroku z dnia 14 marca 2019 r. II PK 311/17. Tymczasem Sąd I instancji stara się obiektywizować owe kryteria, arbitralnie uznając, iż w zakresie działalności konkurencyjnej znaczenie ma jedynie działalność hotelarska a nie restauracyjna.

Odnosnie zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. pozwani wskazali, że zarzucają przede wszystkim wybiórczość oceny dowodów dokonanych przez Sąd Okręgowy, który w zakresie badania istoty sporu (naruszenie przez L. K. na zakazie konkurencji), polegał w głównej mierze na jego zeznaniach a w zasadzie zaprzeczeniu naruszenia umowy z dnia 09.08.2010 r. Pozwani zwrócili uwagę, że z dokumentów uzyskanych przez Sąd na wniosek strony pozwanej wynika, że „wpis działalności gospodarczej powoda prowadzącego „ (...) został w dniu 2011-12-28 przeniesiony do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej jako wpis aktywny. Przed przeniesieniem do (...) nie były zgłaszane informacje o zawieszeniu wykonywania działalności gospodarczej” (k. 173 - zaświadczenie P.zydenta (...) W. z dnia 11.12.2018 r.).

Dalej pozwani zauważyli, że Sąd Okręgowy w żadnym fragmencie uzasadnienia nie odniósł się także (a więc nie dokonał oceny) do zeznań świadka M. S., słuchanego w dniu 17.05.2019 r.. Świadek ten w sposób obszerny wskazał, iż w istocie doszło do naruszenia umowy o zakazie konkurencji przez powoda: powszechną wiedzą było, że Pan K. prowadził działalność w „(...) Jedną z przyczyn zwolnienia dyscyplinarnego powoda, był telefon, na który wystawiane były rachunki obciążające Hotel (...) Jeszcze w trakcie zatrudnienia powoda w Spółce słyszałem od niego, że prowadził i prowadzi działalność w(...). Od pracowników hotelu oraz członków Rady Nadzorczej uzyskałem informację, że zebrania członków Rady Nadzorczej odbywały się właśnie w tej restauracji” - protokół skrócony, protokół audio-01:36:11.

Dalej pozwani wskazali, że powód odmówił przedstawienia pełnej księgi przychodów i rozchodów swoich działalności gospodarczych - zgodnie ze zobowiązaniem Sądu Okręgowego z dnia 17.05.2019 r. wydanym na rozprawie. Pismem z dnia 30.05.2019 r. powód ujawnił jedynie zestawienie odnoszące się do grudnia 2012 r. i dotyczące Gospody (...) S.C. R. i L. K., podczas gdy intencją pozwanych było przede wszystkim ujawnienie przychodów i kosztów związanych z działalnością powoda w ramach (...) Okoliczność ta została podniesiona ustnie na rozprawie w dniu 14.06.2019 r. Odmowa wykonania zobowiązania Sądu winna być zatem oceniona stosownie do dyspozycji z art. 233 § KPC, co nie nastąpiło.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie w całości oraz obciążenie pozwanych solidarnie kosztami postępowania apelacyjnego, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Odwoławczy podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne Sądu I instancji, oraz podziela ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy dokonał również trafnej interpretacji prawa materialnego, co czyni zbędnym ponowne przytaczanie ustaleń oraz szczegółowych rozważań zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, podobnie - postanowienie SN z dnia 4 lipca 2012 roku sygn. I CSK 72/12).

Zdaniem Sądu II instancji zarzuty apelacyjne są bezpodstawne.

Nie doszło do naruszenia zasad swobodnej oceny dowodów w rozumieniu art. 233 k.p.c. Sąd I instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe w zakresie oceny przesłanek z art. 101¹ k.p. Wyciągnął poprawne i logiczne wnioski. Ocena zgromadzonego materiału odpowiadała regułom logicznego rozumowania oraz uwzględniała zasady doświadczenia życiowego, a dla skuteczności zarzutu popełnienia przez sąd pierwszej instancji błędu w ustaleniach faktycznych nie wystarcza stwierdzenie o ich wadliwości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów (por wyrok SA w Katowicach sygn.V ACa 92/15).

Na wstępie przypomnieć należy, że na mocy art. 101¹ § 1 k.p. w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). Przepis ten 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 (art. 101² §1 k.p.). Zakaz konkurencji 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). Odszkodowanie, o którym mowa w §1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy (§3).

W tym miejscu zauważyć zatem należy, że kodeks pracy posługując się w art. 101 (1) § 1 pojęciem "działalność konkurencyjna", pojęcia tego nie definiuje. W konsekwencji prawo określenia zakresu przedmiotowego, podmiotowego, czasowego oraz terytorialnego zakazu konkurencji zostało pozostawione stronom umowy (pracodawcy i pracownikowi) - jednakże przy uwzględnieniu kryterium przedmiotu prowadzonej przez pracodawcę działalności.

Mając to na uwadze Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że zgodnie z § 1 zawartej przez strony umowy o zakazie konkurencji powód zobowiązał się, po ustaniu zatrudnienia, nie podejmować i nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez Spółkę. W umowie wskazano przy tym, że za działalność konkurencyjną uważane będą następujące czynności:

1. pełnienie obowiązków w ramach umowy o pracę lub zlecenia związanych z bezpośrednim kierowaniem Hotelem o standardzie obiektywnie porównywalnym z Hotelem (...) prowadzącym usługi w analogicznym zakresie,
2. prowadzenie usług pośrednictwa podmiotom w pkt 1 powyżej - w ramach samodzielnie prowadzonej działalności gospodarczej, lub co najmniej połowy udziałów albo głosów w spółce handlowej lub osobowej zajmującej się wyłącznie taką działalnością,

3. świadczenie odpłatnych usług doradczych na rzecz podmiotów objętych wyłączeniem wskazanym w pkt 1 lub 2.

Dodatkowo w § 2 umowy wskazano, że za konkurencyjną względem pracodawcy rozumie się wszelką działalność obejmującą którykolwiek z rodzajów działalności gospodarczej stanowiący podmiot działalności gospodarczej wykonywanej przez pracodawcę w chwili ustania stosunku pracy z pracownikiem.

Zakaz konkurencji określony w § 1 miał obowiązywać pracownika przez sześć miesięcy od ustania stosunku pracy. Przez czas trwania zakazu pracownik będzie otrzymywał odszkodowanie w wysokości 100% miesięcznego wynagrodzenia podstawowego. Odszkodowanie to będzie wypłacane na pisemny wniosek pracownika w siedzibie pracodawcy, w terminie ustalonym dla wypłat wynagrodzeń dla pozostałych pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, lub przelewem na konto wskazane przez pracownika.

W ocenie Sądu Apelacyjnego w okolicznościach niniejszej sprawy powód spełnił wszystkie przesłanki do nabycia prawa do odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji za sporny w sprawie okres, a zarzut pozwanych spółek, jakoby powód złamał ten zakaz, zajmując się w tym czasie interesami konkurencyjnymi, nie zasługuje na uwzględnienie.

Zauważyć należy, że pozwani stali na stanowisku, że za konkurencyjną w stosunku do Hotelu (...) należy uznać działalność powoda związaną z prowadzeniem przez powoda Restauracji pod H. oraz Gospody (...). Sąd Apelacyjny podobnie jak Sąd Okręgowy nie podzielił argumentacji pozwanych w tym zakresie.

Sąd Apelacyjny zauważył zatem, że przedmiotem działalności gospodarczej zarejestrowanej pod nazwą (...) oraz (...) spółka cywilna” są usługi gastronomiczne oraz restauracyjne. Przedmiotem działalności pozwanej spółki Hotel (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa ujawnionym w Krajowym Rejestrze Sądowym Rejestrze Przedsiębiorców jest natomiast działalność hotelarska (pozostałe zakwaterowanie), ale również: restauracje i inne stałe placówki gastronomiczne, ruchome placówki gastronomiczne, przygotowywanie i dostarczanie żywności dla odbiorców zewnętrznych (catering), pozostała usługowa działalność gastronomiczna, przygotowywanie i podawanie napojów.

W świetle powyższego przyznać należy rację pozwany, że okoliczność, że zarówno były pracodawca jak i powód w ramach swoich działalności oferują usługi restauracyjne mogłyby potencjalnie wskazywać na działalność konkurencyjną powoda w stosunku do pracodawcy. Zwłaszcza w świetle § 2 umowy o zakazie konkurencji z dnia 9 sierpnia 2010 r. wskazano wprost, że za konkurencyjną względem pracodawcy działalność gospodarczą uznaje się „wszelką działalność gospodarczą obejmującą którykolwiek z rodzajów działalności gospodarczej stanowiących przedmiot działalności gospodarczej wykonywanej przez pracodawcę w chwili ustania stosunku pracy”. Skoro zatem jednym z rodzajów działalności gospodarczej pracodawcy są usługi gastronomiczne i restauracyjne to podjęcie przez powoda działalności w tej branży mogłoby co do zasady być uznane za podjęcie działalności konkurencyjnej.

W tym miejscu podkreślenia jednak wymaga, że w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego i sądów powszechnych wskazuje się, że zakres zakazu konkurencji nałożonego na pracownika powinien być określony konkretnie i możliwie precyzyjnie przez odniesienie go do określonego zbioru produktów lub usług, nie zaś do jakiegokolwiek działalności "analogicznej" (por. wyrok SN z dnia 16 lipca 2014 r., II PK 266/13). 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 zagraża mu. Konkurencja to rywalizacja, współzawodnictwo między podmiotami lub osobami zainteresowanymi w osiągnięciu tego samego celu. 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 (por. między innymi wyroki z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 579/98, OSNAPiUS rok 2000, Nr 7, poz. 270; z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 221/01, OSNP rok 2004, Nr 6, poz. 98 i z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02, OSNP rok 2004, Nr 18, poz. 316). 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 związana z produkcją dóbr lub świadczeniem usług zbliżonych do działalności pracodawcy, które mogą je zastąpić (dóbr lub usług o charakterze substytucyjnym).

Obowiązkom wynikającym z umowy o zakazie konkurencji (art. 101¹ KP) uchybia zatem jedynie taka działalność pracownika, która jest przez niego rzeczywiście prowadzona, adresowana jest do tego samego kręgu odbiorców, choćby częściowo pokrywa się z działalnością pracodawcy i realnie zagraża jego interesom.

W analizowanym przypadku dokonując oceny działalności gospodarczej powoda w branży restauracyjnej w kategoriach jej konkurencyjności do działalności pozwanych w tej branży należało mieć zatem na uwadze – i na co słusznie zwrócił uwagę Sąd I instancji – że działalność pozwanych ogniskuje się wokół udzielania usług hotelarskich. W ramach działalności gospodarczej były pracodawca powoda prowadzi czterogwiazdkowy hotel (...) nad morzem. Oferta hotelu jest bogata. Pozwani oferują połączenie wypoczynku z rekreacją. W obiekcie hotelowym znajduje się basen i kąpielnia, (...) oraz oczywiście restauracja. Działalność restauracyjna pozwanych jest jednak ściśle związana z funkcją wypoczynkową i rekreacyjną hotelu.

Z kolei restauracja (...) oraz gospoda (...) udziela wyłącznie usług gastronomicznych w ramach pojedynczej restauracji. Powód nie oferuje usług noclegowych czy rekreacyjnych.

Co jednak najistotniejsze, Hotel (...) znajduje się nad morzem w D., natomiast restauracja (...) (...) znajduje się w W., zaś gospoda (...) w I..

W tej sytuacji trudno przyjąć, aby przy tak różnym zasięgu terytorialnym można było mówić o zaistnieniu stanu konkurencji pomiędzy działalnością restauracyjną powoda prowadzoną w W. i I., a działalnością hotelarsko-rekreacyjno-restauracyjną pozwanych.

Zauważyć w tym miejscu należy, że zakaz konkurencji polega na zabronieniu dokonywania wszelkich czynności, które można uznać za godzące w interesy spółki, ale tylko takich, które wiążą się z konkurencyjnym współuczestnictwem na rynku (wyr. SA w Warszawie z dnia 3 lutego 2009 roku, I ACa 550/08, Lex nr 1120153). Za dopuszczalne uznaje się podejmowanie działalności w tej samej branży, w której działa spółka, jeżeli np. z powodu różnego zasięgu terytorialnego działalności nie zachodzi rzeczywisty stan konkurencji (zob. S. Sołtysiński, [w:] S. Sołtysiński, A. Szajkowski, A. Szumański, J. Szwaja, Kodeks spółek handlowych, t. 1, 2006, s. 462).

W konsekwencji Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw do przyjęcia, że powód prowadził działalność konkurencyjną wobec pozwanych, mimo że zakres przedmiotowy ich działalności częściowo się pokrywał. Nie zostało bowiem wykazane, że prowadzenie przez powoda działalności w branży restauracyjnej w W. i I. mogło w jakikolwiek sposób stanowić zagrożenie dla interesów dotychczasowego pracodawcy tj. spółek Hotel (...). Jak podkreślał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 lipca 2014 r. (I PK 325/13, OSNP rok 2015, nr 12, poz. 162) - choć interpretacja art. 101¹ i art. 101² KP powinna uwzględniać konieczność ochrony interesów pracodawcy związanych z konkurencją podmiotów gospodarczych - to jednak wyklądania ta nie może powodować nieuzasadnionego ograniczenia swobody pracowników w podejmowaniu aktywności zawodowej i zarobkowej, która nie stanowi konkurencji i zagrożenia dla działalności pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., I PK 27/08, OSNP rok 2010, nr 3-4, poz. 34; M. Skąpski: Komentarz do art. 101¹ Kodeksu pracy, w: K.W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012, s. 673).

Niezależnie od powyższego w tym miejscu podkreślenia wymaga, że powód zarejestrował prowadzenie działalności gospodarczej pod firmą (...) w kwietniu 1990r., a zatem przed podjęciem zatrudnienia u pozwanych. Powód wskazał, że co najmniej od 2000 r. nie prowadzi osobiście tej działalności. Prowadzeniem działalności zajmuje się żona powoda R. K., która w styczniu 1991 roku zarejestrowała własną działalność gospodarczą pod nazwą „R. K. Restauracja (...) i (...) – Kawiarnia R. K..

W tym miejscu Sąd Apelacyjny wskazuje, że dał wiarę wyjaśnieniom powoda, że poza zarejestrowaniem w kwietniu 1990 r. prowadzenia działalności gospodarczej pod firmą (...) faktycznie tej działalności co najmniej od 2000 r. nie prowadził. Sąd Apelacyjny zauważył, że również w sprawie IV P 120/12, w której powód występował o odszkodowanie w związku z bezpodstawnym rozwiązaniem przez pracodawcę Hotel (...) SA w D. umowy o pracę i w której to sprawie jednym z zarzutów stawianych powodowi było obciążanie pracodawcy Hotelu (...) płatnościami za rachunki telefoniczne powoda odnośnie numeru zarejestrowanego na restaurację (...) powód przyznał, że w 1987 r. zaczął prowadzić restaurację (...) (k. 856v akt sprawy Sądu Rejonowego w Kołobrzegu IV P 120/12), jednocześnie już wówczas wskazywał, że prowadzeniem restauracji zajmuje się jego żona (k. 573v).

Mając na uwadze powyższe zauważyć należy, iż dla wyłączenia prawa powoda do odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji niezbędne było zaistnienie przesłanki w postaci zajmowania się interesami konkurencyjnymi. Wymagana więc była pewna aktywność powoda, a tej aktywności w sprawie nie wykazano.

Odnośnie działalności gospodarczej powoda prowadzonej pod nazwą (...) spółka cywilna” w I. Sąd Apelacyjny zwrócił dodatkowo uwagę, że niezależnie od oceny konkurencyjności tej działalności powoda w stosunku do działalności pozwanych z wpisów do ewidencji działalności gospodarczej wynikało, że powód rozpoczął prowadzenie tej działalności od dnia 6 grudnia 2012r. Zauważyć zatem należy, że zakaz konkurencji miał obowiązywać powoda przez sześć miesięcy od ustania stosunku pracy. Stosunek pracy powoda ustał z dniem 10 kwietnia 2012 r. , a zatem zarejestrowanie przez powoda działalności gospodarczej pod nazwą restauracja (...) spółka cywilna” miało miejsce już po ustaniu obowiązującego go zakazu konkurencji.

W świetle powyższego zgodzić należało się z Sądem Okręgowym, że powód nabył prawo do odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji za sporny w sprawie okres. Nie zaszły żadne okoliczności wyłączające prawo powoda do tego odszkodowania. Sąd Apelacyjny zauważył przy tym, że kwestią bezsporną w procesie była wysokość zasądzonego na rzecz powoda odszkodowania. Wysokość tego odszkodowania nie została bowiem zakwestionowana przez stronę pozwaną.

Mając na uwadze powyższe Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c., apelację pozwanych, jako nieuzasadnioną, oddalił w całości, o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono w pkt II wyroku na podstawie odpowiednich przepisów art. 98 KPC w związku z § 2 pkt 6, § 9 ust. 1 pkt 2 oraz § 10 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804) zasądzając od pozwanych spółek solidarnie na rzecz powoda kwotę 4.050 zł (5400 x 75% = 4050) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Barbara Białecka	Anna Polak	Gabriela Horodnicka – Stelmaszczuk
------------------	------------	---------------------------------------