

UZASADNIENIE

Powód B. K. wniósł o zasądzenie od pozwanej Grupy (...) Spółki Akcyjnej w P. kwoty 13.100 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty. Nadto domagał się zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że pracował dla pozwanej, ostatnio na stanowisku Dyrektora ds. Zakupów, za wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 13.100 zł. Z uwagi na to, że miał dostęp do szczególnie ważnych informacji o charakterze strategicznym, stąd zawarł z pozwaną umowę o zakazie konkurencji. Na jej podstawie zobowiązał się do niepodejmowania działalności konkurencyjnej w terminie 12 miesięcy liczonym od dnia zakończenia stosunku pracy. W zamian za to pozwana zobowiązała się do wypłacania na jego rzecz odszkodowania w wysokości 100% stałego miesięcznego wynagrodzenia. W dniu 14 lipca 2016 r. ustał stosunek pracy łączący strony. Powód powstrzymał się od działalności konkurencyjnej, a mimo to pozwana nie podjęła wypłaty odszkodowania określonego w umowie o zakazie konkurencji.

W dniu 10 stycznia 2017 r. Sąd wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, w którym uwzględnił żądanie pozwu. Nakaz ów został w całości zaskarżony przez pozwaną, która w sprzeciwie wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania wg norm przepisanych. Nadto domagała się zawieszenia postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. z uwagi na postępowanie karne wszczęte w sprawie o sprowadzenie bezpośredniego niebezpieczeństwa wyrządzenia pozwanej szkody majątkowej poprzez nadużycie uprawnień przez poprzedni zarząd pozwanej, polegających na zawarciu umów o zakazie konkurencji z jej pracownikami.

Pozwana przyznała okoliczności okresu pracy powoda i zajmowanego stanowisko. Uzasadniając wniosek o oddalenie powództwa wskazała, że czynność, z której powód dochodzi swojego roszczenia jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, a przez to nieważna, i jako taka nie wiąże pozwanej. Dodała, że zawarcie omawianej umowy było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego oraz ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, a wyłącznym celem zawarcia umowy o zakazie konkurencji było przysporzenie profitów finansowych pracownikom na wypadek rozwiązania umowy o pracę w związku z wynikiem wyborów parlamentarnych, które odbyły się w dniu 25 października 2015 r. Pozwana zgłosiła także zarzut pozorności dokonanej czynności, wskazując, że nieważne jest oświadczenie woli złożone za jej zgodą dla pozorów.

Uzasadniając wniosek o zawieszenie postępowania wskazała, że postępowanie karne prowadzone przeciwko byłym członkom zarządu pozwanej – K. J. (1) oraz A. P. (1), może też być prowadzone przeciwko pracownikom – potencjalnym beneficjentom umów o zakazie konkurencji (w tym przeciwko powodowi), zwłaszcza w przypadku udowodnienia udziału w celowym opatrzeniu umowy fałszywą datą i stworzeniu jej dla potrzeb uzyskania korzyści majątkowych ze szkodą dla spółki.

Pismem złożonym 14 grudnia 2017 r. powód rozszerzył powództwo do kwoty 262,411,92 zł obejmującej odszkodowanie za pełny okres obowiązywania umowy o zakazie konkurencji.

Po przekazaniu sprawy Sądowi Okręgowemu w Szczecinie jako rzeczowo właściwemu, powód cofnął pozew do kwoty 39.400 zł, na co pozwana nie wyraziła zgody. Ostatecznie Sąd Okręgowy uznał, że doszło do skutecznego cofnięcia pozwu i przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Rejonowemu Szczecin-Centrum w Szczecinie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strony nawiązały stosunek pracy w dniu 2 stycznia 2012 r. Jego podstawę stanowiła umowa o pracę na czas nieokreślony. Powodowi powierzono stanowisko dyrektora ds. zakupów w (...) w Biurze (...). Od 1 stycznia 2016 r. jego miesięczne wynagrodzenie wynosiło 21.867,06 zł.

Dowód:

- umowa k. 5
- świadectwo pracy k. 6-7
- aneks k. 129-132
- pismo z 25.01.16 r. k. 133

Od sierpnia 2011 r. większościovym akcjonariuszem pozwanej jest Grupa (...) Spółka Akcyjna w T.-M. (akcje równe 66% kapitału zakładowego). Z kolei większościovym akcjonariuszem tej spółki jest Skarb Państwa. Efektem tego każda zmiana sytuacji politycznej w kraju w następstwie wyborów parlamentarnych pociąga za sobą zmiany w składzie rady nadzorczej i zarządu pozwanej. Partie polityczne sprawujące w danym okresie władzę wykonawczą wprowadzają do tych organów wytypowane przez siebie osoby. Praktyka ta jest powszechnie znana i stosowana również powszechnie w innych podmiotach zależnych od Skarbu Państwa.

Okoliczności powszechnie znane.

Do jednej z takich zmian w sytuacji politycznej doszło w październiku 2015 r., gdy wybory parlamentarne wygrała partia (...). K. J. (1) sprawujący wówczas funkcję prezesa zarządu pozwanej miał przecucie, że wkrótce skład osobowy zarządu pozwanej zmieni się.

Dowód:

- zeznania K. J. k. 106v-107

W marcu 2016 r. nastąpiły zmiany w składzie rady nadzorczej pozwanej. Ta, na dzień 7 kwietnia 2016 r. zwołała posiedzenie, w którego porządku przewidziano dokonanie zmian w zarządzie pozwanej. Informacja o posiedzeniu dotarła do członków zarządu pozwanej w dniu 31 marca 2016 r.

Dowód:

- wydruk wiadomości k. 84-85v
- zeznania R. N. k. 75-75v, 118-118v

W pierwszych dniach kwietnia 2016 r. pozwana rozpoczęła proces zawierania z wybranymi pracownikami umów o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Nastąpił on z inicjatywy K. J. (1) i objął łącznie ośmiu pracowników.

Projekt umowy o zakazie konkurencji został przedstawiony K. J. (1) w dniu 1 kwietnia 2016 r. przez I. L. zatrudnioną w pozwanej na stanowisku dyrektora Departamentu Zasobów Ludzkich i (...). W wiadomości elektronicznej przesłanej K. J. (1) wraz z projektem wskazała ona, że wprowadzono do niego zapisy czasowo ograniczające możliwość obejścia umowy tak przez pracodawcę, jak i pracownika.

Zawarcie umów o zakazie konkurencji zaproponowano ostatecznie: powodowi, A. M., A. D., I. L., I. J. (1), W. W., P. J. i B. F.. Wszystkie opatrzone datą 31 grudnia 2015 r.

Dowód:

- notatka k. 70
- wydruk wiadomości k. 71-72
- zeznania R. N. k. 75-75v, 118-118v
- zeznania R. C. k. 106-106v

- częściowo zeznania K. J. k. 106v-107

- częściowo zeznania A. P. k. 107-107v,

Umowa o zakazie konkurencji zawarta z powodem obejmowała zobowiązanie z jego strony do niepodejmowania działalności konkurencyjnej w stosunku do statutowej działalności pozwanej w okresie dwunastu miesięcy po ustaniu stosunku pracy – bez względu na tryb jego rozwiązania. Za dochowanie tego zobowiązania powodowi miało przysługiwać miesięczne odszkodowanie w wysokości 100% stałego miesięcznego wynagrodzenia brutto. W przypadku naruszenia zakazu konkurencji umowa nakładała na powoda obowiązek zwrotu odszkodowania i zapłaty na rzecz pozwanej kary umownej w wysokości 50.000 zł. Umowa nie przewidywała prawa odstąpienia od niej, ani innego - niż porozumienie stron - sposobu jej rozwiązania.

W imieniu pracodawcy umowę podpisali prezes zarządu K. J. (1) i wiceprezes zarządu A. P. (1).

Była to pierwsza umowa o zakazie konkurencji podpisana przez strony w okresie trwania stosunku pracy.

Dowód:

- umowa o zakazie konkurencji k. 12-14

Treść umowy o zakazie konkurencji zawartej z powodem odbiegała od postanowień rekomendowanych zarządowi pozwanej dla takich umów przez radę nadzorczą w 2011 r. Wówczas rada uchwałą z dnia 19 stycznia 2011 r. nr 486/V/11 wskazywała na celowość zawarcia umów o zakazie konkurencji z pracownikami na określonych stanowiskach na czas nie dłuższy niż 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy za odszkodowaniem nie wyższym niż 50% wynagrodzenia miesięcznego otrzymywanego przed ustaniem stosunku pracy. Wśród stanowisk wymienionych w załączniku do uchwały nie znajdowało się stanowisko dyrektora ds. zakupów.

Dowód:

- uchwała Rady Nadzorczej nr 486/V/11 k. 93-94v

- zeznania R. N. k. 75-75v, 118-118v

Decyzje co do grona pracowników, z którymi zostanie zawarta umowa o zakazie konkurencji trwały do 7 kwietnia 2016 r., kiedy to rada nadzorcza odwołała dotychczasowy zarząd pozwanej.

Dowód:

- zeznania R. N. k. 75-75v, 118-118v

Dnia 12 kwietnia 2016 r. I. L. przekazała R. C. (2) - dyrektorowi biura personalnego pozwanej, umowy o zakazie konkurencji wraz z aktami osobowymi pracowników, z którymi je zawarto, tj. A. M., A. D., I. L., I. J. (2), B. K., W. W., B. F., P. J.. R. C. (2) miał wcześniej styczność z tymi aktami i nie zawierały one owych umów.

Dowód:

- notatka z 17.05.16 r. k. 70

- zeznania R. N. k. 75-75v

- zeznania R. C. k. 106-106v

Stosunek pracy powoda ustał w dniu 14 lipca 2017 r. na skutek złożenia przez pozwaną oświadczenia o jego rozwiązaniu bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Dowód:

- świadectwo pracy k. 6-7

Pismem z dnia 29 lipca 2016 r. pozwana skierowała do powoda oświadczenie o ustaniu przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy wskazując, że informacje będące w posiadaniu powoda nie stanowią dla pozwanej informacji szczególnie ważnych i chronionych, których ujawnienie mogłoby narazić ją na szkodę. Powód jednak w sierpniu 2016 r. wezwał pozwaną do dobrowolnego zaspokojenia jego roszczeń z tytułu umowy o zakazie konkurencji. Pozwana odmówiła ich zapłaty argumentując, iż uważa w/w umowę za nieważną. Wskazywała też na brak u powódki informacji szczególnie ważnych i chronionych, których ujawnienie mogłoby narazić pozwaną na szkodę.

Dowód:

- potwierdzenie nadania k. 8-9

- pismo z 23.08.16 r. k. 10

- pismo z 29.07.16 r. k. 35

- pismo z 23.09.16 r. k. 36

Sąd zważył, co następuje:

Ustalenia faktyczne w sprawie poczynione zostały w oparciu o dowody z dokumentów i częściowo zeznania świadków. Sąd odmówił waloru wiarygodności zeznaniom K. J. (1) i A. P. (1) w zakresie motywów zawarcia z powodem umowy o zakazie konkurencji oraz daty, w której do tego doszło. Motywy takiej decyzji Sądu wyjaśnione zostaną w dalszej części uzasadnienia.

Jak stanowi 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 na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). W myśl natomiast 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. W umowie (która wymaga pod rygorem nieważności formy pisemnej - art. 101³ k.p.) określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, przy czym odszkodowanie to – zgodnie z treścią § 3 w/w przepisu – 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 odszkodowanie orzeka sąd pracy. W treści § 2 art. 101² k.p. wskazano, że zakaz konkurencji, o którym mowa w §1 przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Z zasady umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia uwypukla realizację pracowniczego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy. W orzecznictwie sądowym przyjmuje się, iż wskazane w art. 101² § 1 k.p. warunki określające podmiot klauzuli konkurencyjnej nie podlegają ocenie na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącego własny interes przy formułowaniu zakazu. Umowa o zakazie konkurencji może być więc zawarta nawet wówczas, gdy pracodawca jedynie przewiduje, że pracownik uzyska szczególnie ważne informacje. To pracodawca uznaje, czy wykorzystanie u konkurencji nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić go na szkodę. Podmiotem umowy o zakazie konkurencji może być więc każdy pracownik, co do którego pracodawca samodzielnie i w sposób swobodny zdecyduje, czy posiadane przez niego informacje są takimi, o jakich mowa w art. 101² § 1 k.p. Dążąc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji pracodawca zamierza

zabezpieczyć swój interes przed możliwymi jego naruszeniami ze strony zatrudnionych u niego pracowników lub byłych pracowników. Pracodawca kieruje się własnym przekonaniem, iż dany pracownik ma dostęp do informacji, które uważa za szczególnie ważne, ponieważ ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, nawet jeśli ocena taka nie ma obiektywnego uzasadnienia, gdy okazuje się, że pracownik nie miał lub nie ma dostępu do tego rodzaju istotnych informacji, bądź wykorzystanie nabytej przez niego wiedzy nie narażało pracodawcy na szkodę (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z: 13 kwietnia 2005 r., sygn. II PK 258/04, 14 maja 1998 r., sygn. I PKN 121/98, 17 listopada 1999 r., sygn. I PKN 358/99, 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003 nr 24, poz. 588).

Umowa o zakazie konkurencji z samej istoty jest niekorzystna dla pracownika, gdyż ogranicza możliwość podjęcia nowego zatrudnienia. W konsekwencji tego przyjmuje się obostrzenia w swobodzie jej rozwiązania przez pracodawcę, czy ukształtowania wysokości kary za naruszenie zakazu (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 29 września 2016 r., sygn. III APa 2/16, wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 25 lutego 2016 r., sygn. III APa 58/15)

Wspomniana autonomia pracodawcy w decydowaniu o tym, z którym pracownikiem należy zawrzeć umowę o zakazie konkurencji, z zasady pozbawia sąd pracy możliwości weryfikowania tych decyzji. W szczególności sąd pracy nie może odmówić udzielenia ochrony prawnej roszczeniom pracownika wywodzonym z umowy o zakazie konkurencji tylko dlatego, iż uzna, że nie posiada i nigdy nie posiadał informacji szczególnie ważnych i chronionych, których ujawnienie wobec konkurencji mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Nie jest natomiast wykluczone ustalenie, iż dochodzenie roszczeń z umowy o zakazie konkurencji w danych okolicznościach pozostaje w sprzeczności z klauzulami generalnymi wyrażonymi w art. 8 k.p. Dopuszczalnym jest również stwierdzenie, że sama umowa jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Wymaga to jednak wykazania, iż strona umowy działała niezgodnie z prawem lub zasadami współżycia społecznego. W orzecznictwie sądowym wskazuje się, iż stosowanie klauzuli generalnych z art. 8 k.p. i 58 § 2 k.c. uzasadnia ciężkie przewinienie wobec pracodawcy, wyjątkowo negatywnie oceniane. Ich uzasadnieniem jest też zmowa pomiędzy pracownikiem i osobą, która zawarła z nim umowę w imieniu pracodawcy, w wyniku której jedna, bądź obie te osoby uzyskały jakiegokolwiek korzyści majątkowe, a rzeczywistym celem jej zawarcia nie była ochrona interesów pracodawcy po ustaniu stosunku pracy, lecz jedynie przysporzenie nieuzasadnionych korzyści. Inną okolicznością pozwalającą na zastosowanie klauzul jest sformułowanie postanowień umownych naruszających poczucie sprawiedliwości np. przez wprowadzenie wygórowanych świadczeń, czy zapisów naruszających zasadę równego traktowania pracowników (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 25 października 2017 r., sygn. III APa 92/15, wyrok Sądu Najwyższego z 10 lutego 2005 r., sygn. II PK 204/04, wyrok Sądu Najwyższego z 11 maja 2005 r., sygn. III PK 27/05).

Nie bez znaczenia pozostaje również to, czy dany pracodawca należy do sektora prywatnego, czy też funkcjonuje w sferze publicznej. Funkcjonowanie pracodawców publicznych, czyli podmiotów z kapitałem państwowym lub samorządowym, podlega znacznie szerszej kontroli sądowej, także z perspektywy klauzul generalnych. Przyczyną tego są szczegółowe regulacje prawne odnoszące się do tych pracodawców, ale również ich znaczenie dla państwa i społeczeństwa, jak również ewentualne konsekwencje nieprawidłowości w ich funkcjonowaniu dla podatników. W odniesieniu do pracodawców prywatnych istnieje większa tolerancja w tym zakresie. Nie jest rolą sądu pracy ocena, czy niepubliczna spółka prawa handlowego płaci pracownikom zbyt wysokie wynagrodzenia lub inne świadczenia. Jeżeli stanowią one nadmierne obciążenie dla spółki, to tylko ona ponosi tego konsekwencje (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2004 r., sygn. I PK 203/03, wyrok Sądu Najwyższego z 10 lutego 2005 r., sygn. II PK 204/04, wyrok Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 2001 r., sygn. I PKN 563/00, wyrok Sądu Najwyższego z 11 maja 2005 r., sygn. III PK 27/05).

Okoliczności ustalone w niniejszej sprawie doprowadziły Sąd do wniosku, iż umowa o zakazie konkurencji, z której powód wywodził dochodzone roszczenie jest nieważna, gdyż pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego z uwagi na treść jej postanowień, jak i same okoliczności jej zawarcia.

Umowę tą cechuje ewidentny brak ekwiwalentności świadczeń stron. Gwarantuje ona powodowi wysokie świadczenie odszkodowawcze, którego łączna wartość wynosi 262.404,72 zł (21.867,06 zł x 12 m-cy). Tymczasem za naruszenie zakazu konkurencji przez powoda przewiduje karę umowną w wysokości „zaledwie” 50.000 zł. Kara ustalona na tym poziomie - w odniesieniu do zarobków powoda - nie stanowi zabezpieczenia przed „podkupieniem” pracownika przez konkurencję.

Próżno szukać w umowie zapisów pozwalających na jej wypowiedzenie czy odstąpienie od niej przez pracodawcę w określonym czasie. Co prawda swoboda pracodawcy co do rezygnacji z obowiązywania ustanowionego umownie zakazu ulega ograniczeniom, niemniej jednak dopuszczalne jest zawarcie w umowie stosownego zapisu pozwalającego na odstąpienie od niej czy jej wypowiedzenia w określonym czasie lub w przypadku zaistnienia określonej przesłanki. Tymczasem umowa powoda nie tylko nie przewiduje takiej możliwości, ale dodatkowo ustanawia zakaz konkurencji także w przypadku powierzenia mu innego stanowiska pracy – bez względu na to, jakie stanowisko to będzie. W praktyce zapis zawarty w § 1 ust. 1 lit b umowy o zakazie konkurencji uwidacznia brak więzi między tą umową i stanowiskiem pracy powoda. Wszak zakaz konkurencji obowiązywałby go także w przypadku, gdyby powierzono mu nowe stanowisko, na którym nie miałby dostępu do informacji ważnych dla pozwanej, a do tego zajmowałby je na tyle długo, że zdezaktualizowałby się zasób wiedzy nabytej przez niego na stanowisku dyrektora departamentu.

Naruszeniem zasady ekwiwalentności jest również to, że w przypadku zmiany stanowiska pracy powodowi z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej przysługiwałoby mu odszkodowanie, którego podstawę stanowiło wynagrodzenie dyrektora departamentu, a nie wynagrodzenie uzyskiwane na ostatnio zajmowanym stanowisku. Stanowisko dyrektora departamentu należało do najwyższych w strukturze pozwanej. Na wyższym szczeblu znajdowali się wyłącznie członkowie zarządu. W związku ze spodziewanymi w kwietniu 2016 r. zmianami kadrowymi w pozwanej wątpliwym jest, by ewentualna zmiana stanowiska miała polegać na awansie powoda i podwyższeniu jego wynagrodzenia.

Z zasady umowa o zakazie konkurencji nie zmierza do tego, by pracownik całkowicie porzucił zarobkowanie, ale wyłącznie nie pracował dla podmiotów konkurencyjnych względem pracodawcy. Dolegliwość tą ma zrekompensować odszkodowanie, którego minimalną wysokość ustawodawca określił na poziomie 25% wynagrodzenia pracownika.

Tymczasem powstrzymywanie się przez powoda od działalności konkurencyjnej nie stanowiłoby dla niego jakiegokolwiek dolegliwości, gdyż w okresie zakazu otrzymywałby 100% wynagrodzenia, tj. 21.867,06 zł miesięcznie. Zakaz konkurencji nie wiązałby się zatem dla powoda z jakimikolwiek ograniczeniami. Jego sytuacja nie uległaby bowiem pogorszeniu w okresie obowiązywania zakazu. Mógłby on pozwolić sobie na całkowite zaniechanie świadczenia pracy zachowując ponadprzeciętny poziom życia.

Analiza postanowień umowy o zakazie konkurencji zawartej przez strony, wbrew zapewnieniom K. J. (1) i A. P. (1), iż nie miała charakteru socjalnego, prowadzi do wniosku, iż jej celem było w istocie zabezpieczenie warunków bytowych powoda po ustaniu zatrudnienia. Potwierdzeniem tego są okoliczności zawarcia tejże umowy.

Zdaniem Sądu, specyfika funkcjonowania spółek handlowych, w których status akcjonariusza lub udziałowca przysługuje Skarbowi Państwa lub podmiotom z udziałem Skarbu Państwa nakazuje przyjąć, że jedynym motywem działania zarządu pozwanej była chęć zapewnienia potrzeb bytowych powoda wobec perspektywy nadchodzących zmian personalnych. W marcu 2016 r. zmieniono skład rady nadzorczej pozwanej. Ta na początek kwietnia 2016 r. zwołała posiedzenie, podczas którego miała nastąpić zmiana w składzie zarządu pozwanej. Sam K. J. (1) zeznał, iż miał wówczas przecucie, że owe zmiany wkrótce nadejdą i obejmą nie tylko zarząd.

Sąd uznał za niewiarygodne relacje K. J. (1) i A. P. (1) w kwestii daty zawarcia z powodem umowy o zakazie konkurencji. Wątpliwym jest, by K. J. (1) opatrzył umowy swoim podpisem w dniu 31 grudnia 2015 r. skoro pracownikom wręczono je do podpisu dopiero na początku kwietnia 2016 r. Potwierdzeniem tego jest wydruk wiadomości elektronicznej z 17 kwietnia 2016 r. Wynika z niego, że jeszcze w kwietniu 2016 r. trwały prace nad brzmieniem umów, a K. J. (1)

decyzje o gronie osób, którym zostaną zaproponowane podejmował bezpośrednio przed odwołaniem ze stanowiska prezesa zarządu pozwanej.

Godnym uwagi jest także to, że treści umów nie negocjowano z pracownikami. Zarząd nie próbował ustalić, czy wybrani pracownicy zgodzą się na zakaz działalności konkurencyjnej przy zapewnieniu niższych odszkodowań, aniżeli równowartość ich wynagrodzenia. Taki gest hojności byłby do zaakceptowania w przypadku pracodawcy spoza sfery publicznej, natomiast w przypadku pozwanej był niedopuszczalny i świadczył o braku dbałości o jej interesy.

Dodać należy, że nieracjonalnym było zawarcie z powodem umowy o zakazie konkurencji dopiero na początku kwietnia 2016 r., choć stanowisko dyrektora powierzono mu cztery lata wcześniej. O ile rzeczywiście zachodziłaby potrzeba objęcia powoda zakazem działalności konkurencyjnej, to zostałaby zmaterializowana już w styczniu 2012 r. K. J. (1) i A. P. (1) się wyjaśnili w żaden sposób, dlaczego z umową dla powoda zwlekali aż tyle czasu.

Wszystkie wymienione powyżej okoliczności nakazały pochylić się nad zgłoszonym przez pozwaną zarzutem nieważności umowy z uwagi na jej sprzeczność z zasadami współzycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Zasady te nigdzie nie zostały zdefiniowane. Ich mianem określa się zbiór pewnych norm, będących wskazówkami, jak postępować pod względem moralnym czy etycznym, aby postępowanie mogło zostać uznane za poprawne, czy uczciwe. Decydując się na ich zastosowanie należy wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współzycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., sygn. II PK 254/10 oraz z 12 listopada 2014 r., sygn. I PK 79/14). Ocena, czy w konkretnym wypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 lipca 2015 r., sygn. II PK 172/14).

Strona pozwana nie skonkretyzowała zasad, jakie naruszała umowa o zakazie konkurencji zawarta z powodem. Zdaniem Sądu były to: lojalność względem pracodawcy, czy choćby dbałość o jego interesy. Sprowadzają się one do tego, by powstrzymać się od nieuczciwych zachowań godzących w dobra materialne i niematerialne pracodawcy. Inicjatywa K. J. (1) (zawarcie umów o zakazie konkurencji w wybranymi pracownikami zagrożonymi utratą zatrudnienia) i skorzystanie z niej przez powoda z pewnością nie było postępowaniem uczciwym względem pozwanej. O czym była już mowa, zmierzało do zagwarantowania powodowi nieekwiwalentnych świadczeń

Mając na uwadze powyższe motywy i okoliczności Sąd zdecydował się ostatecznie odmówić udzielenia ochrony prawnej żądaniu powoda, o czym orzekł w pkt I wyroku.

W pkt II wyroku zawarte zostało orzeczenie o kosztach procesu. Zapadło ono w oparciu o przepis art. 98 k.p.c. Powód przegrał proces, stąd winien zwrócić pozwanej poniesione przez nią koszty, na które składało się wyłącznie wynagrodzenie pełnomocnika (2.700 zł). Jego wysokość ustalono zgodnie z treścią § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, koszty noclegu pełnomocnika w dniach 9-10 września 2019 r. (210 zł), oraz koszty przejazdów pełnomocnika na trasie T.-S.-T. w datach wyznaczonych rozpraw - wliczone jako iloczyn pokonanych kilometrów i stawki 0,8358 zł za jeden kilometr (2.148 zł).

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)