

Sygn. akt III APa 51/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 listopada 2012 r.

Sąd Apelacyjny w Warszawie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SA Aleksandra Tobiasz-Skrzypek

Sędziowie: SA Maria Gleixner-Dyk

SA Grażyna Korycińska (spr.)

Protokolant: sekr. sądowy Anna Kapanowska

po rozpoznaniu w dniu 15 listopada 2012 r. w Warszawie

sprawy A. W.

*przeciwko (...) Towarzystwu (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą
w W.*

o odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji

na skutek apelacji pozwanego (...) Towarzystwa (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XXI Wydział Pracy

z dnia 27 marca 2012 r. sygn. akt XXI P 280/11

I. oddala apelację;

*II. zasądza od pozwanego (...) Towarzystwa (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powoda A.
W. kwotę 2700 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego
powoda
w postępowaniu apelacyjnym.*

(-) A. S.

(-) M. D.

(-) G. K.

Sygn. akt III AUa 51/12

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy wyrokiem z dnia 27 marca 2012 r. zasądził od pozwanego (...) Towarzystwa (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powoda A. W. kwotę 155.349,37 zł tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia z ustawowymi odsetkami od szczegółowo opisanych kwot miesięcznych (pkt 1 wyroku); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2 wyroku) oraz orzekł o kosztach procesu (pkt 3, 4 i 5 wyroku).

Sąd Okręgowy oparł swoje orzeczenie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych.

Powód A. W. w pozwie z dnia 24 października 2011r. skierowanym przeciwko (...) Towarzystwu (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. wniósł o zasądzenie kwoty 104667,53 zł netto wraz z ustawowymi odsetkami.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że z pozwanym (...) Towarzystwem (...) S.A. w W. łączyła go umowa o pracę zawarta 3 października 2005r., ostatnio na stanowisku dyrektora Departamentu (...) i (...). W dniu 16 stycznia 2006r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Na podstawie §6 tej umowy pozwany zobowiązał się do zapłaty w okresie 12 miesięcy po ustaniu zatrudnienia odszkodowania w wysokości 50% wynagrodzenia za pracę otrzymywanego przez powoda w ciągu ostatnich 12 miesięcy pracy za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Przed rozwiązaniem umowy o pracę pozwany zwrócił się do powoda o złożenie oświadczenia gdzie zamierza podjąć pracę po ustaniu zatrudnienia i po otrzymaniu informacji, że przysłym pracodawcą powoda nie będzie podmiot prowadzący konkurencyjną działalność pozwany „zwolnił powoda” z umowy o zakazie konkurencji, a w dniu 21 lipca 2006 r. pozwany złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Powód odpowiedział pismem z dnia 10 sierpnia 2010r. odmawiając zgody na rezygnację z odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji, jednakże pozwany odmówił wypłaty odszkodowania i do dnia złożenia pozwu odszkodowania nie wypłacił.

Zdaniem powoda jednostronne oświadczenie woli pozwanego o rozwiązaniu umowy o zakazie konkurencji nie może spowodować skutku w postaci zwolnienia się pozwanego od obowiązku zapłaty odszkodowania.

Pozwany (...) Towarzystwo (...) S.A. z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew oraz konsekwentnie w toku postępowania wniósł o oddalenie powództwa podnosząc, że strony niniejszego procesu przewidziały w umowie o zakazie konkurencji, którą zawarły 16 stycznia 2006r. (co jest bezsporne) możliwość jej wcześniejszego rozwiązania, czego skutkiem miało być ustanie obowiązku pracodawcy wypłaty odszkodowania. W okolicznościach faktycznych niniejszego sporu ziściła się, zdaniem pozwanego przesłanka przewidziana w ust. 12 umowy, gdyż wykorzystanie nabytej przez powoda u pracodawcy wiedzy o specyfice działalności firmy przestało stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy, stąd też zasadnym stało się wypowiedzenie powodowi umowy ze skutkiem zwalniającym pozwanego z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. W. był zatrudniony w pozwanym (...) Towarzystwie (...) S.A. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę zawartej dnia 23 września 2005r., od dnia 3 października 2005r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora(...). Od 27 lutego 2006r. powierzono mu stanowisko dyrektora(...), a od 1 stycznia 2008r. stanowisko dyrektora (...) i (...) zaś od 1 sierpnia 2009r. dyrektora departamentu(...) W związku ze zmianą stanowisk wzrastało także stopniowo wynagrodzenie powoda. Rozwiązanie stosunku pracy między stronami nastąpiło z dniem 31 sierpnia 2010r. na mocy porozumienia stron. W ostatnich 12 miesiącach zatrudnienia powód otrzymał wynagrodzenie w łącznej kwocie 310698,74 zł, średnio miesięcznie w kwocie 25891,56 zł brutto.

W dniu 16 stycznia 2006r. powód i pozwany pracodawca zawarli umowę o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, na mocy której powód zobowiązał się do powstrzymywania się od wszelkiej działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy na terytorium Polski i poza Jej obszarem w okresie 12 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę lub też ustania czy wygaśnięcia stosunku pracy łączącego strony. Za działalność konkurencyjną uznano w ust.2 wszelką działalność w zakresie ubezpieczeń i/albo usług ubezpieczeniowych, produktów finansowych oferowanych lub przygotowanych do dystrybucji wyłącznie przez spółkę w czasie obowiązywania umowy o pracę. W ust.3, 4 i 5 umowy o zakazie konkurencji wymienione zostały przykładowe sytuacje uznania działalności za konkurencyjną.

Strony umowy ustaliły, że za powstrzymanie się przez pracownika od podejmowania działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy przez czas obowiązywania umowy pracodawca zobowiązuje się do wypłaty pracownikowi odszkodowania w łącznej wysokości 50% jego wynagrodzenia otrzymywanego w ciągu ostatnich 12 miesięcy w 12 miesięcznych ratach. Powód zobowiązał się w ust.7 umowy do powiadomienia na piśmie o zamiarze podjęcia pracy innego rodzaju niż wynikający z łączącej strony umowy o pracę lub na rzecz innego podmiotu. Uznanie

przez pracodawcę, że taka praca zagraża jego interesom lub stanowi naruszenie zakazu konkurencji zobowiązywało pracownika do powstrzymywania się od jej podjęcia (ust.8 umowy).

W ust. 12 umowy przewidziano możliwość jej wypowiedzenia przez pracodawcę w razie ustania przyczyn uzasadniających wprowadzenie zakazu konkurencji, takich jak likwidacja, upadłość, zmiana profilu działalności pracodawcy lub w przypadku gdy wykorzystanie nabytej u pracodawcy wiedzy o specyfice działalności firmy przestaje stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy. W takiej sytuacji przewidziano w ust.12.1 umowy, że umowa rozwiązuje się z pierwszym dniem miesiąca następującego po złożeniu oświadczenia woli w przedmiocie wypowiedzenia umowy, nadto zgodnie z ust. 12.2 pracodawca zostaje zwolniony z obowiązku wypłaty odszkodowania, o którym mowa w ust.6.

W dniu 30 czerwca 2010r. powód złożył pisemne wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z jednoczesną propozycją rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron z końcem sierpnia 2010r., przy skróceniu okresu wypowiedzenia do dwóch miesięcy. Pozwany wyraził zgodę na rozwiązanie umowy w proponowanym przez powoda terminie.

W dniu 9 lipca 2010r. doszło do spotkania powoda z jego bezpośrednim przełożonym M. N. (1), w czasie którego ustalane były szczegóły dotyczące warunków rozwiązania między stronami umowy o pracę. W czasie tej rozmowy powód zapytany o przyszłego pracodawcę, u którego chce podjąć pracę bezpośrednio po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwanym oświadczył, że zamierza podjąć zatrudnienie w (...) Spółce z o.o. w W.. W tym samym dniu przełożony powoda M. N. (1) w piśmie przesłanym powodowi drogą elektroniczną poinformował, że rozmawiał z K. M. dyrektorem pionu HR, członkiem zarządu i że pozwany wyraża zgodę na rozwiązanie z powodem umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2010r. (k.22) oraz że pozwany „zwalnia” powoda z umowy o zakazie konkurencji. Oświadczył przy tym, że chciałby aby powód przesłał potwierdzenie, że nie ma zamiaru podjąć pracy w sektorze ubezpieczeń.

W dniu 15 lipca 2010r. powód złożył pisemne oświadczenie, że po ustaniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę z pozwanym zamierza podjąć pracę w firmie (...) Spółce z o.o. z siedzibą w W.. W tym samym piśmie powód oświadczył, że zważywszy na fakt, że wymieniona Spółka nie prowadzi działalności konkurencyjnej wobec pozwanego, zgodnie z definicją wynikającą z umowy o zakazie konkurencji, prosi o przekazywanie należnego powodowi odszkodowania na ten sam rachunek bankowy, na który przekazywane jest wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę.

W dniu 21 lipca 2010r. powód otrzymał pisemne oświadczenie pozwanego z dnia 21 lipca 2010r. o wypowiedzeniu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w którym wskazano, że na podstawie ust. 12 łączącej strony umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, pozwany wypowiada umowę z uwagi na to, że wykorzystanie nabytej przez powoda wiedzy o specyfice działalności spółki przestało stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy. Jednocześnie powołując się na ust. 12.1 umowy pozwany przypomniał, że zakaz konkurencji ustaje z pierwszym dniem miesiąca następującego po dniu, w którym powód otrzyma wypowiedzenie i, że z tym samym dniem ustaje zobowiązanie pracodawcy do wypłaty odszkodowania określonego w umowie.

Powołując się na powyższe powód w piśmie z dnia 10 sierpnia 2010r., doręczonym w tym dniu, oświadczył, że wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji po złożeniu przez powoda na wyraźne żądanie pozwanego, oświadczenia o dotrzymaniu zakazu konkurencyjnego zatrudnienia, nie zwalnia pozwanego z obowiązku wypłaty odszkodowania. Powód ponowił wówczas żądanie dokonywania stosownych wypłat, informując, że w przypadku odmowy wystąpi na drogę sądową.

W piśmie z dnia 6 września 2010r. pełnomocnik pozwanego przedstawił stanowisko pozwanego w sprawie skuteczności rozwiązania umowy o zakazie konkurencji na skutek wypowiedzenia pozwanego, podnosząc, że w świetle aktualnie obowiązującej wykładni przepisów o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, z uwzględnieniem stanowiska doktryny i judykatury, możliwe jest takie rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji, które zwalnia obie strony umowy z zaciągniętych wcześniej zobowiązań tzn. z jednej strony zwalnia pracownika z zakazu konkurencji przy jednoczesnym zwolnieniu pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. W konkluzji pisma zawarte zostało

stwierdzenie, że pozwany nie jest zobowiązany do zapłaty odszkodowania, gdyż umowa o zakazie konkurencji została skutecznie rozwiązana.

Dokonując oceny zeznań stron i świadków przesłuchanych w sprawie Sąd Okręgowy ocenił jako wiarygodne zeznania powoda, ich treść znajduje bowiem potwierdzenie w dokumentach zebranych w aktach sprawy, a częściowo także w treści zeznań innych przesłuchanych w sprawie osób. Sąd dał wiarę także zeznaniom pozwanego G. A., jako korelującym z zeznaniami powoda i pozostałym materiałem dowodowym zebranych w sprawie.

Sąd odmówił natomiast uznania za wiarygodne części zeznań M. N. (1) i K. M. w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd ocenił jako niewiarygodną relację pozwanego M. N. (1) co do przebiegu spotkania z powodem, w czasie którego powód zakomunikował swojemu bezpośredniemu przełożonemu, że zamierza odejść z pracy u pozwanego. Niewiarygodna jest w szczególności ta część zeznań, która odnosi się do przekazanej przez powoda informacji, że zamierza podjąć pracę u pracodawcy, który nie jest zaliczany do podmiotów konkurencyjnych dla pozwanego. Treść e-maila M. N. (1) do powoda z dnia 9 lipca 2010r., wysłanego po spotkaniu (k.22) świadczy o tym, że kwestia podjęcia przez powoda pracy po rozwiązaniu umowy z pozwanym była poruszana w czasie bezpośredniej rozmowy. Potwierdzeniem tego jest zawarcie w piśmie do powoda sformułowania „chciałbym jednak, abyś przesłał nam potwierdzenie, że nie podejmiesz pracy w sektorze ubezpieczeń (tak jak mnie informowałeś)”. Powyższe w sposób jednoznaczny odnosi się do odbytej wcześniej rozmowy nawiązując bezpośrednio do jej treści w zakresie przyszłego pracodawcy powoda. Kolejność poszczególnych spotkań i zdarzeń wskazuje w sposób jednoznaczny na to, że powód najpierw poinformował swojego bezpośredniego przełożonego o tym, że zamierza podjąć pracę w Spółce z o.o. (...); następnie bezpośredni przełożony powoda przekazał tę informację Dyrektorowi Pionu(...)po czym zwrócił się do powoda o jednoznaczne potwierdzenie na piśmie zapewnienia dotyczącego przyszłego pracodawcy i takie pisemne zapewnienie powód przedstawił w oświadczeniu z 15 lipca 2010r., po czym pozwany wypowiedział umowę o zakazie konkurencji. Twierdzenie zatem M. N. (1) - członka zarządu, że nie było mu nic wiadomo o tym, aby decyzja o rozwiązaniu z powodem umowy o zakazie konkurencji, była uzależniona od przyszłego miejsca zatrudnienia powoda, nie może być uznana za wiarygodną, podobnie jak twierdzenie, że Dyrektor (...) nie zwracał się do M. N. w kwestii uzyskania potwierdzenia od powoda, gdzie zamierza podjąć pracę. Przeczy temu użycie w w/w e-mailu sformułowania „rozmawiałem z K. nt. warunków rozwiązania umowy o pracę (...) chciałem żebyś przesłał nam potwierdzenie (...)”. W powyższym zakresie zatem zeznania M. N. (1) zostały ocenione jako niezgodne z rzeczywistym przebiegiem faktów.

Jako niewiarygodne, gdyż w dużej mierze niespójne, Sąd ocenił także częściowo zeznania innego członka zarządu pozwanej spółki - (...). Ta ocena dotyczy w szczególności wskazania przez pozwaną przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o zakazie konkurencji i twierdzenia, że powód nie posiadał informacji, dla których zasadne było „utrzymywanie w mocy” umowy o zakazie konkurencji oraz, że powód nie miał dostępu do wiedzy strategicznej dotyczącej przyszłości spółki. Twierdzenie to w ocenie Sądu jest niespójne z pozostałą częścią zeznań pozwanej, jak również z materiałem dowodowym zebranych w sprawie. Przeczy temu twierdzeniu oczywista, wynikająca z akt osobowych i treści świadectwa pracy powoda, okoliczność, że powód bezpośrednio przed rozwiązaniem z pozwaną spółką umowy o pracę, przez okres ponad roku zajmował stanowisko dyrektora Departamentu(...) przy czym w strukturze organizacyjnej spółki nie było innego pionu strategii. Powód brał także udział w niektórych posiedzeniach zarządu, na których omawiane były kwestie strategii Spółki. Twierdzenie w tych okolicznościach, że powód nie posiadał wiedzy strategicznej nie zasługuje na danie wiary, jako nielogiczne. Stąd też, zdaniem Sądu, K. M. wskazała nieprawdziwą przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o zakazie konkurencji, twierdząc, że podłożem decyzji był brak wiedzy strategicznej, istotnej dla funkcjonowania Spółki, po stronie powoda.

Na podstawie powyższych ustaleń faktycznych Sąd Okręgowy uznał, iż powództwo jest zasadne.

Stosownie do art. 101² § 1 k.p. w związku z art. 101¹ § 1 k.p., strony stosunku pracy mogą zawrzeć odrębną umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, gdy pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Potrzebę zawarcia takiej umowy ustawodawca pozostawia do oceny pracodawcy, gdyż założeniem umowy jest ochrona interesów pracodawcy i od jego uznania zależy, czy stosowna umowa zostanie przez strony zawarta.

W umowie obowiązującej po ustaniu stosunku pracy, poza elementami podstawowymi, wynikającymi z art. 101² § 1 k.p., określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy. Zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania (art. 101² § 2 k.p.).

W przedmiotowej sprawie strony sporu w dniu 16 stycznia 2006r. zawarły na piśmie umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (k.17-19 akt). W umowie tej poza zdefiniowaniem działalności konkurencyjnej (ust.2 i 3), określone zostały zobowiązania każdej ze stron umowy (ust.4 - 8, 10 - 11).

W ust. 12, 13 i 14 umowy strony ustaliły możliwość jej wypowiedzenia bądź też odstąpienia od umowy przez pracodawcę, bądź też rozwiązania umowy za porozumieniem stron w każdym czasie. Jest rzeczą niesporną, że strony nie zastosowały w niniejszej sprawie trybu przewidzianego w ust. 14 tj. rozwiązania umowy za porozumieniem stron, stąd też ocena skutków zawarcia w umowie tego postanowienia, jest bezprzedmiotowa.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że dla oceny zasadności powództwa istotne jest brzmienie ust. 12, marginalnie także ust.13 umowy.

Zgodnie z ust.12 pozwany zastrzegł sobie możliwość wypowiedzenia umowy w razie zaistnienia okoliczności wyraźnie w tym przepisie wskazanych tj. ustania przyczyn uzasadniających wprowadzenie zakazu konkurencji takich jak likwidacja, upadłość, zmiana profilu działalności pracodawcy i/lub w przypadku, gdy wykorzystanie nabytej u pracodawcy wiedzy o specyfice działalności firmy przestaje stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy. Katalog ten ma charakter zamknięty, został ustalony przez pracodawcę, zaakceptowany przez powoda, niedopuszczalna jest zatem jego interpretacja rozszerzająca. Oznacza to, że zaistnienie jednej z wymienionych okoliczności mogło stanowić podstawę wypowiedzenia powodowi umowy o zakazie konkurencji, zaś brak zaistnienia jednej z wymienionych w ust.12 okoliczności uniemożliwiał zastosowanie wypowiedzenia umowy przez pozwanego. Omawiany przepis otwierał zatem możliwość rozwiązania umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem tylko i wyłącznie w sytuacji zaistnienia jednej z wymienionych w nim przyczyn. Brak którejkolwiek z określonych w umowie przyczyn, czynił wypowiedzenie niedopuszczalnym, zaistnienie co najmniej jednej z nich otwierało możliwość jego zastosowania, co pozostawione zostało wyłącznej ocenie byłego pracodawcy przez użycie sformułowania „umowa może zostać wypowiedziana przez pracodawcę”, a co ponadto wynika z istoty umowy o zakazie konkurencji.

Zgodnie z art.6 Kodeksu cywilnego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, zatem rzeczą pozwanego w niniejszym procesie było wykazanie zaistnienia jednej z wymienionych w ust. 12 umowy przyczyn uzasadniających skuteczne wypowiedzenie powodowi umowy o zakazie konkurencji, zaś konkretnie tej przyczyny, która stanęła u podstaw podjęcia decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy. W oświadczeniu z dnia 21 lipca 2010r. o wypowiedzeniu powodowi umowy o zakazie konkurencji pozwany powołał się na ust. 12 łączącej strony umowy o zakazie konkurencji z 16 stycznia 2006r. wskazując, że przyczynę wypowiedzenia stanowi uznanie przez pracodawcę, że wykorzystanie nabytej przez powoda wiedzy o specyfice działalności spółki przestało stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy.

Sąd Okręgowy podkreślił, że podanie tej przyczyny ma charakter wiążący dla pozwanego w tym znaczeniu, że w niniejszym sporze pozwany jest związany tą przyczyną i ma obowiązek wykazania, że stanowiła ona rzeczywistą podstawę wypowiedzenia powodowi umowy, czego na użytek niniejszego procesu pozwany nie kwestionował.

Zdaniem Sądu Okręgowego materiał dowodowy zebrany w niniejszej sprawie nie daje podstaw do stwierdzenia, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy była okoliczność wskazana przez pozwanego w oświadczeniu woli z 21 lipca 2010r. Pozwany tej okoliczności, jako podstawy wypowiedzenia nie wykazał. W ocenie Sądu, rzeczywistą

przyczyną, dla której pozwany uznał, że nie ma potrzeby utrzymywania w mocy umowy stron z 16 stycznia 2006r., było złożenie przez powoda oświadczenia i potwierdzenie go na piśmie, że po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną spółką zamierza podjąć zatrudnienie w podmiocie nie zaliczanym do konkurencyjnego wobec pozwanego.

W ocenie Sądu Okręgowego okoliczności ujawnione i potwierdzone stosownymi dowodami w niniejszym postępowaniu, zaistniałe w przedziale czasowym od 30 czerwca 2010r., kiedy to powód złożył wypowiedzenie umowy o pracę z propozycją jej wcześniejszego rozwiązania za porozumieniem stron - do 21 lipca 2010r., kiedy to pozwany złożył powodowi wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji, stanowią potwierdzenie powyższej tezy. Po wypowiedzeniu umowy o pracę przez powoda, powód był pytany przez swojego przełożonego o przyszłego pracodawcę. Kilkakrotnie powód potwierdzał pierwotne ustne zapewnienie, że przyszłym jego pracodawcą zostanie podmiot nie należący do kręgu konkurentów pozwanej spółki. Ostatecznie oświadczenie w tym przedmiocie powód złożył na piśmie w dniu 15 lipca 2010r. wskazując przyszłego pracodawcę, z którym podpisał już umowę o pracę.

Nie bez znaczenia dla powyższej oceny jest także treść e-maila z 9 lipca 2010r., który powód otrzymał od M. N. (1) - członka zarządu, swojego przełożonego. Podkreślić należy, że użycie przez jego autora liczby mnogiej potwierdza wcześniejsze ustalenie z innymi członkami zarządu stanowiska przedstawionego w tej korespondencji. Sformułowanie „Zwalniamy Cię z umowy o zakazie konkurencji, chciałbym jednak żebyś przesłał nam potwierdzenie, że nie podejmujesz pracy w sektorze ubezpieczeń (tak jak mnie informowałeś)”, nie budzi wątpliwości co do tego, że owo zwolnienie jest uwarunkowane potwierdzeniem przez powoda złożonego wcześniej ustnego zapewnienia, że nie zamierza podjąć pracy w podmiocie konkurencyjnym.

Sąd Okręgowy zwrócił też uwagę na to, że wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji powód otrzymał po złożeniu oświadczenia z 15 lipca 2010r., w którym wyraźnie wskazał, że po ustaniu zatrudnienia w pozwanej spółce zamierza podjąć pracę w firmie (...) spółce z o.o., która nie prowadzi działalności konkurencyjnej wobec (...), zgodnie z definicją zawartą w umowie o zakazie konkurencji. W powyższych okolicznościach wskazanie, że przyczyną wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji było uznanie, że wykorzystanie nabytej przez powoda wiedzy o specyfice działalności spółki przestało stanowić zagrożenie dla interesów pozwanego nie jest logiczne i spójne. Ocenę tę wzmocnia fakt, że powód zajmował w pozwanej spółce stanowisko Dyrektora (...) i (...), nie można zatem uznać, że wykorzystanie zdobytej w czasie pełnienia przez powoda tej funkcji wiedzy o specyfice działalności spółki przestało stanowić dla interesów pozwanego zagrożenie, zważywszy, że była to wiedza obejmująca strategię działalności pozwanego. Sąd podkreślił, że okoliczność ta ma znaczenie jedynie dla oceny wiarygodności twierdzeń pozwanego co do tego, czy wskazana w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu przyczyna jest rzeczywista, nie podlega natomiast ocenie z punktu widzenia jej wagi i znaczenia dla interesów pracodawcy, jako że w tym zakresie nie podlega ocenie Sądu.

Sąd Okręgowy zauważył iż podstawę podważenia tezy pozwanego co do rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy stanowi także fakt, że pozwany nie miał żadnych przeszkód aby owego wypowiedzenia powodowi umowy dokonać wcześniej, nie oczekując na pisemne zapewnienie powoda co do wskazania przyszłego pracodawcy. Wyjaśnienie Dyrektora (...) pozwanej spółki, że wypowiedzenia umów osobom związanym ze spółką zakazem konkurencji wymagałyby skomplikowanej operacji powodującej konieczność analizy kilkuset takich umów pod kątem charakteru zatrudnienia danego pracownika w spółce, nie brzmi przekonująco, tym bardziej w kontekście charakteru zatrudnienia powoda. Skoro pozwany uzależniał możliwość wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji od posiadania przez pracownika wiedzy w zakresie strategii spółki, to powód był taką osobą w spółce, która jako jedna z nielicznych, taką właśnie wiedzę posiadała.

Powyższe jest podstawą dla stwierdzenia, że przyczyna wskazana w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu powodowi umowy o zakazie konkurencji nie była prawdziwa, gdyż nie była rzeczywistą podstawą podjęcia decyzji o wypowiedzeniu tej umowy, a przez to wypowiedzenie należy uznać za wadliwe, wobec czego nieskuteczne w zakresie wskazanym w ust. 12.2 umowy tj. w zakresie w jakim przewidywało zwolnienie pozwanego z wypłaty odszkodowania.

Potwierdzenie trafności powyższych rozważań można znaleźć w licznych przykładach orzeczeń Sądu Najwyższego, wskazujących kierunek wykładni przepisów dotyczących umowy o zakazie konkurencji, w szczególności 101¹ § 1 k.p. w związku z art. 101² § 1 k.p.

Sąd Okręgowy podkreślił, że zgodzić się należy ze stroną pozwaną, że zgodnie z brzmieniem analizowanych przepisów oraz w świetle dorobku judykatury uznać należy dopuszczalność rozwiązania, czy też uznania za niezawartą umowy o zakazie konkurencji przez pracodawcę przed upływem okresu, na jaki umowa została zawarta, jednak nie można się zgodzić ze stanowiskiem, że podstawą do dokonania takiej czynności jest całkowita dowolność po stronie pracodawcy.

W jednym z orzeczeń, które z uwagi na przedmiot rozpoznawanej sprawy należy uznać za szczególnie przydatne. Sąd Najwyższy wskazał, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawierana jest na czas określony (art. 101² § 1 k.p.), jednakże może ona ustać przed upływem terminu w następstwie jednostronnych czynności prawnych pracodawcy: odstąpienia od umowy bądź wypowiedzenia umowy; może ona ustać także w razie spełnienia się warunku rozwiązującego umowę. Możliwości te muszą być przewidziane w umowie o zakazie konkurencji, czyli że pracownik godzi się na to. Postanowienie umowy o zakazie konkurencji dopuszczające jej wypowiedzenie przez pracodawcę nie musi wskazywać przyczyny tego wypowiedzenia. Skoro strony zdecydują się na wskazanie przyczyny wypowiedzenia, to powinna ona być powiązana z charakterem umowy i weryfikowalna w postępowaniu sądowym (wyrok Sądu Najwyższego z 16 czerwca 2011r.; III BP 2/11; LEX nr 1055024).

Dopuszczalność zamieszczenia w umowie o zakazie konkurencji postanowienia przewidującego jej wypowiedzenie przez pracodawcę jest niekwestionowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego (tak też wyroki z 12 lutego 2004 r., I PK 398/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 5 oraz z 7 czerwca 2011 r., II PK 322/10, niepubl.). W uzasadnieniu tego ostatniego wyroku przyjęto, że postanowienie umowy o zakazie konkurencji dopuszczające jej wypowiedzenie przez pracodawcę nie musi wskazywać przyczyny tego wypowiedzenia. Pogląd ten Sąd Najwyższy podzielił w późniejszych orzeczeniach, gdyż co do zasady jest on zgodny z wolnością umów. Zgodnie bowiem z art. 353¹ k.c. strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwościom stosunku prawnego, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. W razie zatem uznania przez strony umowy o zakazie konkurencji potrzeby wskazania w umowie przyczyny jej wypowiedzenia, mają one znaczną swobodę co do jej określenia. Jednakże gdy strony zdecydują się na wskazanie przyczyny wypowiedzenia, to powinna ona być nie tylko powiązana z charakterem umowy, ale także możliwa do zweryfikowania w postępowaniu sądowym.

Dla szerszego uzasadnienia rozstrzygnięcia w sprawie niniejszej godzi się także przywołać stanowisko, jakie zaprezentował Sąd Najwyższy w sprawie II PK 322/10. Skoro przesłanki i potrzeba zawarcia umowy o zakazie konkurencji zależą od pracodawcy, to do niego należy również propozycja wprowadzenia do zawieranej umowy o zakazie konkurencji sposobów jej wcześniejszego rozwiązania, prowadzących do ustania zakazu konkurencji i zwolnienia się z obowiązku wypłaty odszkodowania na warunkach uzgodnionych z pracownikiem, który po zastrzeżonym ustaniu zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej jest wzajemnie zwolniony z jego dalszego przestrzegania.

Rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji nie wymaga wykazania, że ustały przyczyny uzasadniające wprowadzenie zakazu konkurencji, ponieważ zarówno wprowadzenie, jak i ustanie takich przyczyn zależy od ocen, kalkulacji i przekonania pracodawcy, które nie podlegają weryfikacji sądowej, chyba że strony uzgodniły i nazwały konkretne przyczyny lub okoliczności ustania dalszego obowiązywania umowy o zakazie konkurencji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011 r.; II PK 322/10; LEX nr 1055023).

Sąd Okręgowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie mamy do czynienia właśnie z sytuacją, w której strony konkretnie wskazały okoliczności, leżące po stronie pracodawcy, których wystąpienie będzie uzasadniać wypowiedzenie umowy, a skoro tak uczyniły, wypowiedzenie było dopuszczalne i prawidłowe przy wystąpieniu jednej z nich, zaś obowiązkiem

pracodawcy w postępowaniu sądowym było wykazanie, że w istocie jedna z tych okoliczności legła u podstaw decyzji o wypowiedzeniu. Przyczyny te mają bowiem w sytuacji ich jednoznacznego wskazania w umowie, charakter wiążący.

Sąd Okręgowy powołał się też na wyrok z 2 lutego 2012r. w sprawie II PK 130/11 (nie publik). W którym Sąd Najwyższy wskazał, że pomimo braku wyraźnego wskazania w przepisach Kodeksu pracy możliwości wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, należy przyjąć dopuszczalność jej wypowiedzenia. Sąd Najwyższy podkreślił, że z jednej strony jest to umowa terminowa, w której chodzi o pewną stabilizację zobowiązania i stabilizację porządku prawnego, z drugiej jednak strony istnieje swoboda stron w kształtowaniu własnych zobowiązań. Zdaniem Sądu Najwyższego swoboda ta istnieje, lecz nie jest nieograniczona. Wprowadzenie swobodnego wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony przeczy wszakże właściwości i naturze tego kontraktu. Generalnie zatem dopuszczalne jest zastrzeżenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia takiej klauzuli w interesie pracodawcy.

Jednakże interes ten nie może być nieograniczony i pozostawiony zupełnie dowolnej ocenie pracodawcy. Zgodnie z powszechnie uznawanymi wypowiedziami judykatury konieczne jest wówczas wprowadzenie do umowy przesłanek, po ziszczeniu których z prawa tego może skorzystać pracodawca. Muszą to być jednak ważne powody (por. wyrok SN z 26 lutego 2003r. , I PK 139/02, OSNP 2004, nr 14, poz.241).

Analizując zasadność roszczenia w niniejszej sprawie należy mieć na uwadze wzajemne usytuowanie stron umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, wynikające ze specyfiki tej umowy, w której pozycja pracodawcy, jest co do istoty zdecydowanie silniejsza. To pracodawca decyduje bowiem o potrzebie zawarcia umowy, proponuje także jej warunki, przewidując możliwość ustania umowy przed upływem okresu na jaki zostaje ona zawarta. W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że projekt umowy o zakazie konkurencji, łączącej strony sporu, został przygotowany przez pozwaną spółkę, zaś powód po przyjęciu wyjaśnień od ówczesnego Prezesa zarządu, zaakceptował go. Zapis dotyczący ustalenia przyczyn wypowiedzenia umowy przez pozwanego został przygotowany przez pozwaną spółkę i ma charakter wiążący.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał, że roszczenie co do należności głównej jest zasadne w całości w zakresie sprecyzowanym na rozprawie w dniu 14 marca 2012r. przez pełnomocnika powoda, co do kwoty wynikającym z wyliczenia przedłożonego przez pozwanego do akt w formie zaświadczenia o wynagrodzeniu powoda za okres 12 miesięcy poprzedzających rozwiązanie przez strony umowy o pracę. Kwota wynagrodzenia otrzymanego przez powoda w tym okresie była zatem między stronami niesporna (k.55).

Z ust.6 umowy stron z dnia 16 stycznia 2006r. wynika, że za powstrzymanie się pracownika od podejmowania działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy, przez czas obowiązywania umowy (tj.12 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę - ust. 1 umowy), pracodawca zobowiązuje się do wypłaty pracownikowi odszkodowania w łącznej wysokości 50% jego wynagrodzenia otrzymanego przez niego w ciągu ostatnich 12 miesięcy, płatnego w 12 miesięcznych ratach. Stąd też kwotę wynagrodzenia otrzymanego przez powoda w powyższym okresie - łącznie 310698,74 zł należało podzielić na dwie części i otrzymaną w ten sposób kwotę 155349,37 zł należało zasądzić od pozwanego na rzecz powoda z tytułu odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji.

Wobec brzmienia umowy dotyczącego ustalenia płatności odszkodowania w 12 miesięcznych ratach, brak było podstaw do uwzględnienia żądania powoda zasądzenia ustawowych odsetek od 28 dnia każdego miesiąca. Do umowy o zakazie konkurencji nie ma bowiem zastosowania postanowienie umowy o pracę ustalające datę wypłaty każdorazowej wypłaty miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Skoro strony ustaliły w umowie o zakazie konkurencji płatność w miesięcznych ratach, nie wskazując do którego dnia mają być płatne poszczególne raty, należy przyjąć że do końca każdego z miesięcy, w którym powinna nastąpić płatność raty, pozwany nie pozostawał w zwłoce. Z tego względu odsetki należały się nie wcześniej niż od następnego dnia po upływie każdego z miesięcy, w których miała nastąpić płatność rat, począwszy od 1 października 2010r., gdyż odszkodowanie powinno być wypłacane powodowi od września 2010r. z obowiązkiem zapłaty pierwszej raty do 30 września 2010r. Rozwiązanie stosunku pracy między stronami nastąpiło bowiem z dniem 31 sierpnia 2010r.

W zakresie zatem przewyższającym uwzględnienie żądania o zasądzenie odsetek Sąd orzekł o oddaleniu powództwa w części (pkt.2 wyroku).

Biorąc pod uwagę wygranie przez powoda sporu w całości w zakresie należności głównej, należało orzec na podstawie art.98 §1 i 2 k.p.c. o zwrocie uiszczonych przez powoda kosztów sądowych tj. opłaty stosunkowej od pozwu w kwocie 5234,00 zł (k.8). Zgodnie z art. 98 § 1, 2 i 3 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony - kosztów procesu. Do niezbędnych kosztów procesu zalicza się poniesione przez stronę m.in. koszty sądowe, a także wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika.

Wobec powyższego w punkcie 3 wyroku zasądzono od pozwanego na rzecz powoda kwotę 5234,00 zł tytułem zwrotu poniesionych przez powoda kosztów sądowych. Wobec zmiany powództwa przed zamknięciem rozprawy poprzez jego sprecyzowanie w wartości brutto uiszczona przez powoda opłata od pozwu nie odpowiadała ostatecznej wartości przedmiotu sporu. Stąd też w części brakującej, stanowiącej różnicę pomiędzy kwotą należną - 7768 zł, a kwotą uiszczoną przez powoda - 5234 zł należało orzec jak w punkcie 4 nakazując pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Okręgowego w Warszawie kwotę 2534 zł - na podstawie art.98 k.p.c. w związku z art.13 ust. 1 w związku z art.35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz.U.2010.90.594 ze zm.).

Orzeczenie o kosztach zastępstwa prawnego powoda, reprezentowanego przez radcę prawnego uzasadnia art. 98 k.p.c. w związku z §6 pkt 6 w związku z §11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002r. Nr 163 poz.1349 ze zm.).

W apelacji od powyższego wyroku strona pozwana (...) Towarzystwo (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W., skarżąc wyrok w punktach 1, 3, 4 i 5 zarzuciła:

1. Naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na treść wydanego orzeczenia tj.: art. 233 k.p.c. poprzez błędną ocenę materiału dowodowego, przekraczającą zasadę swobodnej oceny dowodów na skutek:

a. wyciągnięcia niewłaściwych wniosków ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, polegające na przyjęciu przez Sąd, iż rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o zakazie konkurencji z dnia 16 stycznia 2006 r. nie była okoliczność wskazana przez Pozwanego w oświadczeniu woli z dnia 21 lipca 2010 r.

b. niewłaściwej oceny dowodów poprzez przyjęcie, iż zeznania G. A. są spójne z zeznaniami powoda, kiedy w rzeczywistości G. A. zaprzeczał twierdzeniom powoda i podważył jego tezy oraz poprzez nie danie wiary zeznaniom K. M. i M. N. (1) poprzez określenie ich jako niespójnych i sprzecznych z pozostałym materiałem dowodowym, podczas gdy zeznania te były spójne wewnętrznie i zgodne z zeznaniami G. A. i częściowo też z zeznaniami powoda.

2. Błędne ustalenia faktyczne wynikające z nieprawidłowej oceny materiału dowodowego polegające na tym, iż Sąd przyjął, że wiedza, jaką posiadał powód w chwili wypowiedzenia mu umowy o zakazie konkurencji była w dalszym ciągu wiedzą strategiczną, której ujawnienie stanowiłoby zagrożenie dla interesów pozwanego, w związku z czym warunkiem zwolnienia przez pozwanego powoda z zakazu konkurencji było, aby nie rozpoczął on pracy w podmiocie konkurencyjnym.

3. Naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 101² kodeksu pracy, art. 65 § 2 kodeksu cywilnego oraz art. 353¹ kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 kodeksu pracy, co miało zasadniczy wpływ na treść wydanego orzeczenia, poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie prowadzące do przyjęcia, że wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji było wadliwe, wobec czego nieskuteczne w zakresie wskazanym w ust. 12.2 umowy o zakazie konkurencji tj. w zakresie, w jakim przewidywało zwolnienie pozwanego z wypłaty odszkodowania.

Wskazując na powyższe zarzuty apelująca wniosła o:

1. zmianę wyroku w pkt. I, III, IV oraz V i oddalenie powództwa w tym zakresie;
2. ewentualnie o uchylenie wyroku w powyższym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji;
3. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu w obu instancjach, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Ponadto na podstawie art. 381 k.p.c. apelująca wniosła o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentów załączonych do niniejszej apelacji, tj.: 20 protokołów z posiedzeń Zarządu pozwanej na okoliczność wykazania, iż udział powoda w posiedzeniach zarządu nie oznaczał, iż powód posiadał strategiczną wiedzę o działalności pozwanego, wbrew stanowisku przyjętemu przez Sąd.

Apelujący podniósł, że z zeznań wszystkich osób przesłuchanych w charakterze pozwanego w sposób spójny, logiczny i przekonujący wynikało, iż pozwana spółka, z uwagi na rozpowszechnienie się modelu „direct” nie traktowała już wiedzy o takim sposobie działania jako wiedzy unikalnej, której rozpowszechnienie mogłoby zagrozić jej interesom.

Według apelującej za całkowicie nietrafne i nie znajdujące odzwierciedlenia w materiale dowodowym wskazać także należy twierdzenie Sądu jakoby powód był jedną z nielicznych osób w spółce, która posiadała wiedzę w zakresie strategii spółki.

Powyższe nie wynika w żaden sposób ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Co więcej, członek zarządu spółki (...) (nota bene dyrektor pionu (...)), czyli osoba wchodząca w skład organu uprawnionego do prowadzenia spraw i reprezentowania spółki, niewątpliwie posiadająca istotną wiedzę na temat działalności spółki, jej funkcjonowania., a dodatkowo (z racji posiadanego stanowiska) osoba posiadająca największą wiedzę w zakresie zatrudniania pracowników, ich stanowisk i obowiązków wynikających z zatrudnienia na danym stanowisku zeznała, iż: „Powód nie miał wiedzy strategicznej dotyczącej przyszłości Spółki, a jego wiedza o modelu „direct” nie stanowiła już zagrożenia, gdyż konkurencja tym modelem się posługiwała. (...) S. jakie zajmował Powód jest usytuowane w pionie marketingu i Powód jako Dyrektor Departamentu(...)posiadał wiedzę tylko na temat strategii marketingu. (...) nie jest główną działalnością spółki. Główną działalnością spółki są ubezpieczenia komunikacyjne i w tym zakresie marketing stosowany jest tylko pomocniczo (..) Był inny członek zarządu, który zajmował się strategią w ogóle i zarządzaniem zmianą. Powód nie podlegał tej osobie.”

Na temat swojej wiedzy w zakresie strategii spółki w żaden sposób nie wypowiedział się w toku przeprowadzonego postępowania także sam powód. Nie zaprzeczył on, ani jego pełnomocnik (czy to w pismach procesowych, czy na rozprawie), podnoszonemu od początku postępowania stanowisku pozwanego, iż w momencie rozwiązywania z nim umowy o zakazie konkurencji nie posiadał wiedzy, mogącej stanowić zagrożenie dla interesów pozwanego. Kwestia ta, jako znacząca, bo decydująca o prawdziwości przyczyny złożenia powodowi wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji nie została przez powoda w ogóle podniesiona i nie kwestionował on przyczyny wypowiedzenia mu umowy o zakazie konkurencji. powód nigdy nie twierdził, że jego wiedza może być istotna z punktu widzenia ochrony interesów pozwanego.

Sąd przyjmując, iż powód posiada wiedzę strategiczną oprął się także na tym, iż powodowi zdarzało się uczestniczyć w posiedzeniach zarządu spółki. Jednakże rozumowanie, iż obecność na posiedzeniu zarządu wiąże się z wiedzą strategiczną dla spółki nie jest uzasadnione, nie było też przedmiotem postępowania dowodowego - stąd nieuzasadnione jest takie twierdzenie sądu. Na potwierdzenie powyższego pozwany przedkłada protokoły z posiedzeń zarządu wskazując, iż praktyką było, że na posiedzeniach tych obecni byli pracownicy wyższych szczebli - co jednak nie wiązało się bezpośrednio z dostępem do wiedzy, którą należałoby chronić zakazem konkurencji.

Sąd uznając powództwo powoda wskazał, iż rzeczywistą przyczyną, dla której pozwany uznał, że nie ma potrzeby utrzymywania w mocy umowy z dnia 16 stycznia 2006 r. było złożenie przez powoda oświadczenia i potwierdzenie go na piśmie, że po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną spółką zamierza podjąć zatrudnienie w podmiocie nie zaliczanym do konkurencyjnego wobec pozwanego. W ocenie Sądu zwolnienie powoda z umowy o zakazie konkurencji uwarunkowane było pisemnym potwierdzeniem złożonego wcześniej przez powoda ustnego zapewnienia, że nie podejmuje pracy u konkurencji.

Stanowisko to zdaniem apelującego jest błędne.

W żaden zatem sposób nie można na podstawie Umowy o zakazie konkurencji z dnia 16 stycznia 2006 r. uznać, że złożenie przez powoda oświadczenia o niepodejmowaniu pracy u konkurencji było warunkiem decydującym o fakcie złożenia przez pozwanego wypowiedzenia tej Umowy. Apelujący podniósł, że przyczyny uzasadniające wypowiedzenie wynikającymi wprost z treści Umowy o zakazie konkurencji były enumeratywnie wyliczone: likwidacja, upadłość, zmiana profilu działalności pracodawcy i/lub w przypadku, gdy wykorzystanie zdobytej u pracodawcy wiedzy o specyfice działalności firmy przestaje stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy.

Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu powodowi umowy o zakazie konkurencji, tj. sytuacja, w której wykorzystanie zdobytej u pracodawcy wiedzy o specyfice działalności firmy przestaje stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy była jedną z możliwości wypowiedzenia umowy, na którą powód się zgodził i była przyczyną prawdziwą, wykazaną przez pozwanego w toku przeprowadzonego przed Sądem I instancji postępowania.

W ocenie strony pozwanej Sąd I instancji przy orzekaniu wkroczył w sferę, której - w świetle uregulowania art. 101² k.p. oraz zasad swobody i wykładni umów - nie miał podstawy badać. Wolą stron było bowiem wskazanie przyczyn, których zajęcie uprawniało do wypowiedzenia umowy. W ocenie pozwanego Sąd I instancji uprawniony był jedynie do badania, czy zostały spełnione formalne przesłanki tzn., czy pracodawca powołał się na przyczynę wskazaną w umowie i czy umowa ta w ogóle przewidywała możliwość jej wypowiedzenia oraz czy skutkiem tego wypowiedzenia - w świetle postanowień umowy - było zwolnienie z obowiązku wypłaty odszkodowania.

W tym zakresie sąd powinien poprzestać na tym, by ocenić, czy zapisy umowy odpowiadają zgodnym zamiarom stron oraz czy nie naruszają one powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Ocena w tym zakresie musi wypaść dla pozwanego pozytywnie, sam powód przyznał bowiem, iż rozumiał umowę i zaakceptował jej warunki

Apelujący podniósł, że Sąd nie był zaś uprawniony do badania, czy w ocenie pracodawcy wiedza posiadana przez powoda mogła stanowić zagrożenie dla jego istotnych interesów. Regulacje dotyczące umowy o zakazie konkurencji nie dają Sądowi podstaw do tego by wkraczać w sferę zastrzeżoną dla pracodawcy. W tym zakresie Sąd wyszedł więc poza swoje kompetencje wkraczając w kompetencje organów zarządczych spółki akcyjnej. Skoro w toku postępowania troje członków zarządu pozwanego uznało, iż wiedza posiadana przez powoda zdezaktualizowała się i jej ujawnienie nie będzie stanowiło zagrożenia dla interesów spółki ponieważ biznesowe otoczenie znacząco się zmieniało od czasu zawarcia z powodem umowy o zakazie konkurencji - Sąd nie ma podstaw do kwestionowania takiej opinii. Zwłaszcza, iż nie przeprowadził w tym zakresie postępowania dowodowego.

Apelujący podniósł, że w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia Sąd I instancji wskazał, iż okolicznością przemawiającą za tym, iż powód był jedną z nielicznych osób posiadających wiedzę z zakresu strategii spółki (co w ocenie pozwanego jest zbyt daleko idącym wnioskiem, w żaden sposób nie wynikającym z zebranego materiału dowodowego) jest fakt, iż brał udział w posiedzeniach zarządu, na których omawiane były strategiczne dla spółki kwestie .

Apelujący podkreślił że okoliczność udziału powoda w posiedzeniach zarządu w okresie, w którym pełnił on funkcję Dyrektora Departamentu (...)nie była w żaden sposób poruszana ani przez powoda ani przez pozwanego w kontekście strategicznej wiedzy, jaką powód miałby uzyskać na tych posiedzeniach, została on natomiast uwzględniona przez Sąd jako podstawa wyrokowania, to w tych okolicznościach apelujący wnosi o dopuszczenie dowodu z dokumentów

wskazanych na wstępie niniejszej apelacji. Dowód ten zgłoszony jest na okoliczność wykazania, iż udział powoda w posiedzeniach zarządu pozwanej spółki, zarówno jeśli uwzględni się liczbę posiedzeń w których brał udział powód jak i przedmiot dyskusji, w żaden sposób nie potwierdza tezy Sadu I instancji iż były to kwestie strategiczne dla spółki.

Na 20 posiedzeń-zarządu pozwanego w okresie od stycznia 2010 r. do lipca 2010 r. powód bowiem wziął udział zaledwie w 2 posiedzeniach. tj. w dniu 12 stycznia 2010 r.- kiedy ze strony marketingu omawiana była kwestia promocji „50% mniej w drugim roku”, oraz w dniu 16 marca 2010 r., kiedy Powód omawiał plan działania związany z konkursem (...)” i przedstawił prezentację podsumowującą dotychczasowy przebieg i rezultaty tego konkursu. Przedmiot wystąpień powoda nie może być uznawany za strategiczny dla pozwanego.

W odpowiedzi na apelację pozwanej powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrot kosztów postępowania.

Ponadto powód wniósł o oddalenie wniosków dowodowych przedstawionych w apelacji.

Sąd Apelacyjny w Warszawie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna.

Pierwszy zarzut apelacyjny dotyczy naruszenia przez Sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów.

W ocenie Sądu Apelacyjnego jest on nieuzasadniony.

Stan faktyczny w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego stanowi bowiem harmonijną całość. Wbrew apelacji zarzutom Sąd Okręgowy nie popełnił żadnych błędów przy ocenie dowodów, wyprowadził logicznie poprane wnioski z ustalonych przez siebie okoliczności.

Chronologia zdarzeń poprzedzających wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji przedstawiona przez Sąd Okręgowy znajduje potwierdzenie w zebranych materiale dowodowym, przede wszystkim w zeznaniach powoda oraz w treści e-maila M. N. (1) wysłanego do powoda w dniu 9 lipca 2010 r.

Kwestia przyszłego pracodawcy powoda była niewątpliwie omawiana w czasie spotkania powoda z przełożonym M. N. (1), bo dowodem tego jest polecenie skierowane do powoda w e-mailu o treści „...chciałbym jednak żebyś przesłał nam potwierdzenie, że nie podejmujesz pracy w sektorze ubezpieczeń (tak jak mnie informowałeś)...”.

Słusznie Sąd Okręgowy zauważył, że słowa te nawiązują do odbytej wcześniej rozmowy tych osób na temat przyszłego pracodawcy powoda jak i o tym że zarówno M. N. (3) jak i drugi członek zarządu Dyrektor(...) K. M. uzależniali decyzję o wypowiedzeniu umowy o zakazie konkurencji od uzyskania całkowitej pewności, że powód nie zamierza podjąć pracy w konkurencyjnej firmie.

W świetle tych dowodów nie są przekonujące zeznania K. M. i M. N. (1), iż wypowiedziano umowę „z uwagi na to, że wykorzystanie nabytej przez powoda wiedzy o specyfice działalności spółki przestało stanowić zagrożenie dla interesów spółki”.

Rzeczywistą intencją wypowiedzenia umowy było oświadczenie powoda, złożone najpierw w formie ustnej przełożonemu M. N. (1), a potem na życzenie pracodawcy, w formie pisemnej iż podejmuje prace w firmie (...) Sp. z o.o., która nie prowadzi działalności konkurencyjnej wobec pozwanej (oświadczenie powoda k. 24 akt).

Odmienne ocena tych dowodów przedstawiona w apelacji, jest zdaniem Sądu Apelacyjnego dowolna.

Strona pozwana podnosi, iż działanie pozwanej było ukierunkowane w taki sposób, że „gdyby nawet powód zamierzał podjąć pracę w podmiocie konkurencyjnym to i tak nie byłoby potrzebne utrzymywanie zakazu konkurencji, jako że wiedza, która posiadał powód, nie stanowiła już zagrożenia dla interesów pozwanej...” .

Nie jest to argument który mógłby podważyć trafność przyjętych w tym przedmiocie ustaleń Sądu Okręgowego.

Założenie apelującej, iż nie miało dla niej żadnego znaczenia czy powód podejmie pracę w konkurencyjnej firmie, nie odpowiada faktycznemu stanowi rzeczy, bo przeczy temu zobowiązanie jakie narzuciła pozwana powodowi, aby na piśmie złożył oświadczenie, że nie podejmie pracy w sektorze ubezpieczeń (dowód – e-mail z 9 lipca 2010 r., k. 22 akt).

Zobowiązanie powoda do złożenia na piśmie oświadczenia o takiej treści wskazuje na to, iż strona pozwana uzależniała (jak pisze we wspomnianym powyżej e-mailu) „...zwolnienie z umowy o zakazie konkurencji” od potwierdzenia na piśmie o niepodjęciu pracy u konkurenta (tj. w sektorze ubezpieczeń).

W tych okolicznościach ustalenie, czy wiedza, jaką posiadał powód w chwili wypowiedzenia mu umowy o zakazie konkurencji, była w dalszym ciągu wiedzą strategiczną, której ujawnienie stanowiłoby zagrożenie dla interesów pozwanej jest zbędne, bo nie ta okoliczność, jak wyżej wywiedziono stanowiła przyczynę wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji.

Z tych też względów Sąd Apelacyjny oddalił wnioski dowodowe strony pozwanej zawarte w apelacji, dotyczące zaliczenia w poczet dowodów 20 protokołów z posiedzeń Zarządu pozwanej spółki celem wykazania, iż znikomy udział powoda w posiedzeniach Zarządu spółki świadczy o braku posiadania przez niego wiedzy strategicznej o działalności pozwanej.

Nieusprawiedliwiony jest także zarzut naruszenia przez Sąd przepisów prawa materialnego, tj. art. 101² k.p., art. 65 § 2 k.c. oraz art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędną ich wykładnię prowadzącą do przyjęcia, że wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji było wadliwe.

W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że w czasie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji przepis art. 101² § 2 przewiduje dwie sytuacje, w których przestaje obowiązywać zakaz konkurencji, czyli że były pracownik może podjąć działalność objętą umową o zakazie konkurencji, mimo iż umowa obowiązuje w dalszym ciągu.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99 (OSNAPiUS 2001 r., z. 7 poz. 217) przyjął, że ustanie obowiązywania zakazu konkurencji (art. 101² § 2) dotyczy tylko zobowiązania jakie przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania.

Pogląd ten potwierdza uchwała z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01 (OSNAPiUS 2002, z. 7, poz. 155), zgodnie z którą „W razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta, a pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie (art. 101² § 2)”.

Pierwsza z tych sytuacji jest określona w art. 101² § 2 k.p.c. jako „ustanie przyczyn uzasadniających zakaz”. Może to dotyczyć całej działalności objętej zakazem lub jej części (wówczas dopuszczalne jest prowadzenie działalności w tej części). Były pracownik ma wówczas wybór między podjęciem dotąd zakazanej działalności i łączącą się z tym utratą prawa do dalszych rat odszkodowania z § 3, a niepodjęciem tej działalności i pobieraniem odszkodowania. Były pracodawca nie może uwolnić się od zobowiązania zapłaty odszkodowania twierdząc, iż byłego pracownika przestał obowiązywać zakaz konkurencji. Gdyby tak było, to traciłoby sens zawieranie umowy na czas określony.

Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w tezie I wyroku z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 6/01 art. 495 § 1 k.c. nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji uregulowanej w art. 101² k.p. i nie może stanowić podstawy prawnej

dla zwolnienia się pracodawcy z obowiązku wypłaty byłem pracownikowi odszkodowania także wtedy, gdy ustały przyczyny uzasadniające taki zakaz (vide – Komentarz Zakamycze K. Jaśkowski, E. Maniewska 2008 do KP).

Sąd Apelacyjny w pełni aprobuje przedstawioną powyżej wykładnię art. 101² § 2 k.p.

Strona pozwana podniosła, że rolą Sądu jest ocena, czy umowa zawiera przesłanki do jej wcześniejszego wypowiedzenia oraz czy jedna z tych przesłanek wystąpiła „...w ocenie pracodawcy”... wypowiedzającego zakaz konkurencji (vide – załącznik do protokołu rozprawy z dnia 15 marca 2012 r. – k;. 106 akt).

Taka koncepcja kontroli Sądu w zakresie uzgodnionej przez strony przyczyny wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji jest nieuprawniona.

O ile słuszny jest pogląd pozwanej, iż nie jest rzeczą Sądu oceniać, czy pracownik wykorzystując swoją wiedzę o strategii działania pracodawcy mógłby mu zaszkodzić podejmująca pracę w konkurencyjnej firmie, to jedna nie można przyjąć, że Sąd nie ma uprawnienia do zweryfikowania i dokonania oceny, czy przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o zakazie konkurencji (a szczegółowo określone i uzgodnione między stronami w samej umowie o zakazie konkurencji) faktycznie wystąpiły.

W sytuacji braku możliwości skontrolowania przez Sąd faktu zaistnienia takich przyczyn, w ocenie Sądu Apelacyjnego, pracodawca w każdej chwili, dla niego dogodnej, mógłby wypowiedzieć taką umowę byłemu pracownikowi by uwolnić się od obowiązku wypłaty odszkodowania, przewidzianego w umowie o zakazie konkurencji.

Byłoby to obejście prawa, tj. art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011 r. II PK 322/10 na który powołał się Sąd Okręgowy w tej kwestii, potwierdza słuszność tego stanowiska.

W konkluzji należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy prawidłowo ocenił, w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu powodowi umowy o zakazie konkurencji nie odpowiadała rzeczywistym motywom dokonanego wypowiedzenia, skierowanym na uwolnienie się przez pozwaną od obowiązku zapłaty powodowi odszkodowania z zakazu konkurencji.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny na mocy art. 385 k.p.c. orzekł jak w sentencji (pkt I wyroku).

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na mocy art. 98 k.p.c. i § 6 pkt 6 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 i § 12 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

Sędziowie: PRZEWODNICZĄCY

M. D. A. S.

G. K.

bk