

Sygn. akt III APa 29/18

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 listopada 2018 r.

### **Sąd Apelacyjny w Katowicach**

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Maria Pierzycka - Pająk
Sędziowie:	SSA Ewelina Kocurek - Grabowska SSO del. Beata Torbus (spr.)
Protokolant:	Magdalena Bezak

po rozpoznaniu w dniu 24 października 2018r. w Katowicach

sprawy z powództwa K. A. (K. A.)

przeciwko Zarządowi Mieniem (...) w B.

o odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji

na skutek apelacji Zarządu Mieniem (...) w B.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie

z dnia 21 marca 2018r. sygn. akt IV P 11/17

1) **oddala apelację;**

2) **zasądza od pozwanego Zarządu Mieniem (...) w B. na rzecz powoda K. A. kwotę (...),50 (trzy tysiące trzydzieści siedem i 50/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.**

/-/SSO del. B. Torbus /-/SSA M. Pierzycka-Pająk /-/SSA E. Kocurek-Grabowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III APa 29/18

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3 lipca 2017r. powód K. A. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego Zarządu Mieniem (...) w B. kwoty 119.269,44 zł tytułem odszkodowania za okres obowiązywania zakazu konkurencji, z ustawowymi odsetkami

od dnia 31 marca 2017r. do dnia zapłaty. Nadto domagał się zasądzenia od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu według nom przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że z dniem 10 marca 2017r. uległa rozwiązaniu umowa o pracę łącząca go z pozwanym, zaś na podstawie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia z dnia 26 czerwca 2013r., pozwany pracodawca zobowiązany jest do zapłaty na jego rzecz przez okres 3 lat comiesięcznego odszkodowania w wysokości 50% wynagrodzenia uzyskanego w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających rozwiązanie umowy o pracę. Oświadczeniem z dnia 30 marca 2017r., działający w imieniu pracodawcy Burmistrz Gminy B. odmówił mu wypłaty odszkodowania, powołując się na brak na umowie o zakazie konkurencji kontrasygnaty Skarbnika Gminy.

Zdaniem powoda stanowisko pozwanego jest błędne, ponieważ zawarta przez gminną jednostkę budżetową umowa o zakazie konkurencji, jako czynność z zakresu prawa pracy, nie wymagała kontrasygnaty Skarbnika Gminy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o jego oddalenie w całości oraz zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany wskazał, że umowa o zakazie konkurencji z dnia 26 czerwca 2013r. została zawarta przez ówczesnego Burmistrza Gminy B. A. U. (1) bez kontrasygnaty Skarbnika Gminy, a zatem jest umową bezskuteczną. Podał, iż zgodnie z art. 46 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym, jeżeli czynność prawna może spowodować powstanie zobowiązań pieniężnych, do jej skuteczności potrzebna jest kontrasygnata Skarbnika Gminy (głównego księgowego budżetu) lub osoby przez niego upoważnionej. Skuteczność czynności prawnych mogących spowodować powstanie zobowiązań pieniężnych zależy od kontrasygnaty Skarbnika Gminy (głównego księgowego budżetu) lub osoby przez niego upoważnionej (art. 46 ust. 3). Kontrasygnata stanowi potwierdzenie (gwarancję), że gmina dysponuje środkami finansowymi niezbędnymi do wykonania zaciągniętego zobowiązania. Oznacza także akceptację Skarbnika Gminy (głównego księgowego budżetu) co do legalności dokonywanych czynności.

W dalszej kolejności pozwany wskazał, że zawarta z powodem umowa o zakazie konkurencji jest w całości umową bezprzedmiotową, gdyż powód nie miał dostępu do informacji, które należałoby chronić poprzez zawarcie umowy o zakazie konkurencji, a których ujawnienia miałyby ewentualnie narazić pracodawcę na szkodę.

Nadto pozwany podniósł, że do powoda stosowano w zakresie jego zatrudnienia ustawę szczególną, tj. ustawę z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych.

Art. 43 tej ustawy odsyła do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu pracy w przypadkach nieuregulowanych w w/w ustawie, co oznacza, że przepisy te należy stosować z uwzględnieniem różnic wynikających z natury i charakteru zatrudnienia samorządowego.

W konsekwencji, zdaniem pozwanego, nie sposób jest przyjąć, że w każdym wypadku do pracownika samorządowego, którego status reguluje ustawa szczególna, stosować można w sposób niczym nieograniczony przepisy Kodeksu pracy.

Pozwany podnosił, że umowa o zakazie konkurencji jest umową z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego. W tym kontekście pozwany zauważył, że w przypadku umów o pracę środki w budżecie jednostki samorządu terytorialnego są odpowiednio zabezpieczane z przeznaczeniem na wypłatę wynagrodzeń za pracę. Budżet ten jednak nie przewiduje i nie przewidywał dodatkowych środków z przeznaczeniem na zabezpieczenie ewentualnych roszczeń mogących powstać po stronie powoda w związku z zawartą umową o zakazie konkurencji, z uwagi przede wszystkim na to, że umów takich w praktyce nie zawiera się z pracownikami samorządowymi. Umowy takie zawierane są głównie w sektorze prywatnym, ewentualnie w spółkach komunalnych. W tej sytuacji oraz z uwagi na mieszany charakter umowy o zakazie konkurencji, skuteczne zawarcie z powodem takiej umowy wymagało,

w ocenie strony pozwanej, kontrasygnaty Skarbnika Gminy, który potwierdziłby możliwość wypłaty odszkodowania przewidzianego w umowie z dnia 26 czerwca 2013r. Nadto Skarbnik w oparciu o przepis art. 46 ust. 4 ustawy o

samorządzie gminnym mógłby odmówić udzielenia kontrasygnaty, jeżeli doszedłby do przekonania, że Gminy nie stać na zawarcie tej umowy.

Dodatkowo pozwany zarzucił, że zawarta z powodem umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy narusza zasady współżycia społecznego i stanowi nadużycie prawa.

Zdaniem pozwanego sporna umowa jest dla niego w całości niekorzystna.

Przede wszystkim w ogóle nie przewidziano w niej możliwości rozwiązania jej w przypadku rozwiązania z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 i 53 k.p.

Ponadto z zasad doświadczenia życiowego i praktyki wynika, że w jednostkach samorządu terytorialnego nie zawiera się umów o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, ponieważ są one finansowane ze środków publicznych.

Wątpliwości pozwanego budzi również zakres przedmiotowy spornej umowy,

z którego wynika, że zakaz obejmuje tylko i wyłącznie obszar Gminy B., co daje podstawy do podejmowania przez powoda działalności konkurencyjnej na terenie innych gmin, np. ościennych. Ustanowienie zaś zakazu konkurencji tylko i wyłącznie na terenie Gminy B. w żaden faktyczny sposób nie zabezpiecza jej interesów, ponieważ powód może swobodnie podejmować działalność na terenie innych gmin, a zatem działać

w opozycji i na szkodę Gminy B.. W świetle powyższego, w ocenie strony pozwanej, wątpliwe jest, aby zawarta umowa o zakazie konkurencji miała chronić interesy Gminy, a już nawet tylko powierzchowna jej wykładnia pozwala jednoznacznie stwierdzić,

że miała ona chronić tylko i wyłącznie interesy powoda i zabezpieczać go przed zwolnieniem z pracy bez względu na podstawę tegoż zwolnienia.

Nadto zdaniem pozwanego powód nie posiada kwalifikacji, które po ustaniu stosunku pracy niejako należałoby ochraniać przez okres 3 lat i uiszczać za to na jego rzecz bardzo wysokie odszkodowanie, które znacznie naruszy budżet Gminy B.. Co więcej nikt poza powodem nie ma zawartej takiej umowy, jak również umowy takie nie były nigdy wcześniej zawierane. Powyższe przemawia za uznaniem, że zawarta z powodem umowa narusza w sposób istotny zasady współżycia społecznego, co uzasadnia oddalenie powództwa w całości.

Pozwany podniósł także, że dochodzona przez powoda kwota 119.269,44 zł jest

mu nienależna i została wyliczona w sposób nieprawidłowy. W § 3 ust. 1 umowy o zakazie konkurencji wyraźnie wskazano, że odszkodowanie ma być wypłacane co miesiąc od momentu ustania stosunku pracy. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powód odebrał w dniu 10 marca 2017r., a zatem ewentualnie mógłby dochodzić odszkodowania za okres od marca do czerwca 2017r., tj. za 4 miesiące, co daje kwotę 13.252,16 zł. Nadto powód nie wezwał go do wypłaty całej kwoty objętej pozwem, a tylko miesięcznego odszkodowania, a zatem brak jest podstaw do uznania, że roszczenie którego się domaga jest w całości wymagalne.

Dodatkowo pozwany wskazał, że obecnie Zarząd Mieniem (...)

w B. jest jednostką likwidowaną, z uwagi na jej nierentowność. Ze względu na złe gospodarowanie mieniem jednostki przez powoda, co stało się podstawą rozwiązania

z nim umowy o pracę na podstawie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., doszło do konieczności przeniesienia zadań związanych z gospodarką śmieciową do struktury Urzędu Miejskiego

w B..

**Wyrokiem z dnia 21 marca 2018r. Sąd Okręgowy w Częstochowie w pkt 1 zasądził od pozwanego Zarządu Mieniem (...) w B. na rzecz powoda K. A. kwotę 119.269,44 zł z odsetkami za czas opóźnienia od dnia 13 kwietnia 2017r. tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy; w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie; w pkt 3 zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 10.014 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.**

Sąd Okręgowy ustalił, iż zgodnie ze statutem Zarządu Mieniem (...)

w B., stanowiącym załącznik do uchwały nr (...) Rady Miejskiej w B. z dnia 27 czerwca 2016r., Zarząd Mieniem (...) w B. działa na podstawie ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym, ustawy z dnia 20 grudnia 1996r. o gospodarce komunalnej, ustawy z dnia 27 sierpnia 2009r. o finansach publicznych, ustawy z dnia 21 sierpnia 1997r. o gospodarce nieruchomościami, rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 7 grudnia 2010r. w sprawie sposobu prowadzenia gospodarki finansowej jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych, uchwały nr (...) Rady Miejskiej w B. z dnia 22 lutego 2006r. w sprawie utworzenia jednostki budżetowej pod nazwą: „Zarząd Mieniem (...) w B.” oraz statutu (§ 1.1). Zgodnie z § 2 Statutu, Zarząd Mieniem (...) jest jednostką budżetową w rozumieniu ustawy o finansach publicznych. W myśl § 5.1 Statutu, Zarządem Mieniem (...) w B. kieruje kierownik, który ponosi jednoosobową odpowiedzialność za jego funkcjonowanie. Kierownika (...) zatrudnia i zwalnia na podstawie umowy o pracę Burmistrz B., który wykonuje wobec niego czynności z zakresu prawa pracy. W szczególności Burmistrz ustala w granicach przewidzianych prawem wynagrodzenie i szczegółowy zakres czynności oraz obowiązków kierownika (...) (§ 5.2). (...) jest pracodawcą w rozumieniu przepisów prawa pracy, a kieruje nim kierownik (§ 6.1). Zgodnie z § 9.1 Statutu, (...) prowadzi gospodarkę finansową i rozlicza się na zasadach przewidzianych dla jednostek budżetowych.

Analogiczne postanowienia zawierał Statut pozwanego z dnia 24 października 2012r.

Kolejno na podstawie dokumentów z akt osobowych powoda Sąd ustalił, że w dniu 10 marca 2003r. K. A. został zatrudniony w Zakładzie Budżetowym Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w B. (obecnie Zarząd Mieniem (...) w B.) na stanowisku dyrektora Zakładu, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 15 stycznia 2008r. strony stosunku pracy zawarły umowę o ustalenie ryczału i zwrocie kosztów za używanie pojazdu prywatnego do celów służbowych. Umowa ta nie została kontrasygnowana przez Skarbnika Gminy. Podobnie nie zawierały kontrasygnaty Skarbnika pisma Burmistrza B. przyznające powodowi nagrody pieniężne (z dnia 3 grudnia 2004r., 15 grudnia 2005r., 30 listopada 2010r., 22 marca 2011r., 19 grudnia 2011r., 16 stycznia 2013r., 16 grudnia 2013r., 30 lipca 2014r. i 19 listopada 2014r.), oraz kolejne umowy o ustalenie ryczału i zwrocie kosztów za używanie pojazdu prywatnego do celów służbowych (z dnia 2 stycznia 2009r., 1 kwietnia 2011r., 31 grudnia 2015r. i 30 grudnia 2016r.).

Wyjątek od powyższego stanowią jedynie umowy o ustalenie ryczału i zwrocie kosztów za używanie pojazdu prywatnego do celów służbowych zawierane przed 2006r., tj. umowy z dnia 2 stycznia 2004r., 4 stycznia 2005r. oraz 3 stycznia 2006r., które obok podpisów stron zawierają również podpisy Skarbnika Gminy.

W trakcie zatrudnienia powód ukończył cały szereg szkoleń i kursów oraz uczestniczył w wielu konferencjach i seminariach z zakresu gospodarki i zarządzania nieruchomościami, zaś w dniu 4 lipca 2005r. uzyskał licencję zawodową zarządcy nieruchomości nr (...), uprawniającą go do wykonywania działalności zawodowej w zakresie zarządzania nieruchomościami.

Pismem z dnia 2 marca 2017r., doręczonym K. A. w dniu 10 marca 2017r., Burmistrz B. rozwiązał z powodem stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

W okresie ostatnich 12 miesięcy kalendarzowych bezpośrednio poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy, wynagrodzenie powoda ograniczone do jego 50% wysokości wynosiło przeciętnie 3.403,23 zł brutto.

Następnie na podstawie umowy z 26 czerwca 2013r. oraz zeznań świadka A. U. i wyjaśnień powoda Sąd ustalił, że w dniu 26 czerwca 2013r. Zarząd Mieniem (...) w B. z siedzibą w B., reprezentowany przez Burmistrza B. A. U. (pracodawca) zawarł z K. A. (pracownikiem) umowę o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Z inicjatywą zawarcia tej umowy wystąpił pracodawca, uznając, że powód posiada szczególnie istotne dla niego kwalifikacje

zawodowe oraz wiedzę, którą po ustaniu zatrudnienia mógłby wykorzystywać przeciwko Gminie B. lub w kontaktach z Gminą B., co byłoby dla niej niekorzystne. Nadto pracodawca miał na uwadze, że powód odbył na jego koszt wiele szkoleń i kursów, więc tym bardziej zależało mu na utrzymaniu łączącego strony stosunku pracy.

Zgodnie z § 1 ust. 1 umowy, pracownik zobowiązał się do niepodejmowania działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz nieświadzenia pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność

w dziedzinie zarządzania nieruchomościami na terenie Gminy B. oraz prowadzenia działalności w zakresie odbioru opadów na terenie Gminy B.. Okres zakazu konkurencji ustalono na 3 lata od dnia zakończenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (§ 2 ust. 1). Zgodnie z § 3 ust. 1 umowy, przez czas trwania ograniczenia,

o którym mowa w § 2 ust. 1, pracodawca zobowiązał się do wypłacania pracownikowi comiesięcznego odszkodowania w wysokości 50% wynagrodzenia miesięcznego uzyskanego przez pracownika w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających rozwiązanie umowy

o pracę zawartej na czas nieoznaczony. W przypadku naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji niniejsza umowa ulega rozwiązaniu, a pracownik traci prawo do odszkodowania o którym mowa w ust. 1. Odszkodowanie pobrane przez pracownika wcześniej musi zostać zwrócone pracodawcy w terminie 30 dni od daty wezwania (ust. 2). W przypadku, gdy pracodawca nie wywiązuje się ze zobowiązania zapłaty odszkodowania, umowa ulega rozwiązaniu, pracownik zaś ma prawo do jednorazowego odszkodowania w wysokości należnej do końca trwania zakazu konkurencji (ust. 3). W myśl § 4 umowy, poza przypadkami określonymi w § 3 ust. 1 i 3 umowa niniejsza może ulec wcześniejszemu rozwiązaniu w drodze porozumienia stron. Powyższa umowa nie została kontrasygnowana przez Skarbnika Gminy B., a sporządzona została w trzech egzemplarzach,

z których jeden otrzymał powód, a dwa pozostałe umieszczono w jego aktach osobowych prowadzonych w Urzędzie Gminy B. i w zakładzie pracy, tj. Zarządzie Mieniem (...) w B..

Sąd ustalił też, że za wyjątkiem spornej umowy z dnia 26 czerwca 2013r. w Gminie B. nie były zawierane z pracownikami samorządowymi i z pracownikami jednostek budżetowych gminy umowy o zakazie konkurencji.

Pismem datowanym na dzień 30 marca 2017r. pozwany oświadczył powodowi, że

z uwagi na stwierdzenie braku kontrasygnaty Skarbnika Gminy B. dla zobowiązań pieniężnych jakie mogły powstać w związku z zawarciem umowy o zakazie konkurencji

po ustaniu zatrudnienia z dnia 26 czerwca 2013r., odmawia wypłaty odszkodowania przewidzianego w tej umowie.

Dodatkowo pozwany poinformował powoda, że w związku

z bezskutecznością w/w umowy i niewystąpieniem skutku prawnego czynności, nie jest on zobowiązany do wykonywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a pracodawca nie jest zobowiązany do wypłaty na jego rzecz odszkodowania wynikającego z umowy.

Pismem datowanym na dzień 11 kwietnia 2017r. (brak danych co do daty jego doręczenia pozwanemu), K. A. wezwał Gminę B. - Zarząd Mieniem (...) w B. do zapłaty na jego rzecz kwoty 3.313,04 zł brutto tytułem odszkodowania na podstawie umowy z dnia 26 czerwca 2013r. o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, wskazując, że kwota ta dotyczy pierwszej części odszkodowania za pierwszy miesiąc przestrzegania zakazu konkurencji, przyjmując, że miesiąc ten liczy się od dnia rozwiązania umowy o pracę, tj. od dnia 10 marca 2017r. Równocześnie powód wskazał, że w jego ocenie oświadczenie Burmistrza B. z dnia 30 marca 2017r. nie ma wpływu na skuteczność umowy z dnia 26 czerwca 2013r. i umowa ta nadal wiąże strony.

Z kolei pismem datowanym na dzień 13 kwietnia 2017r. Burmistrz B. poinformował powoda, że podtrzymuje w całości stanowisko zawarte w oświadczeniu z dnia 30 marca 2017r.

Z ustaleń Sądu wynika też, że postanowieniem z dnia 26 maja 2017r.,

PR 1 Ds. 553/2017 Prokurator Prokuratury Rejonowej w Częstochowie odmówił wszczęcia śledztwa w sprawie podejrzenia przekroczenia uprawnień przez byłą Burmistrz B. A. U. poprzez zawarcie w dniu 26 czerwca 2013r. z kierownikiem Zakładu Zarządu Mieniem (...) w B. umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, działając

tym samym na szkodę Gminy B., tj. o czyn z art. 231 § 1 k.k. na podstawie art. 17 § 1 pkt 2 k.p.k., wobec braku znamion czynu zabronionego.

Gmina B. zaskarżyła powyższe postanowienie zażaleniem, po rozpoznaniu którego Sąd Rejonowy w Częstochowie postanowieniem z dnia 20 października 2017r., III Kp 344/17 utrzymał w mocy zaskarżone postanowienie.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, iż powództwo K. A. zasługuje na uwzględnienie.

Wskazał, iż zgodnie z art. 101<sup>1</sup> § 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). Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym (§ 2).

Z kolei w myśl art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p., przepis art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierając umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3. Zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania (§ 2).

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).

Sąd Okręgowy uzasadnił, iż w niniejszej sprawie niesporne jest, że w dniu 26 czerwca 2013r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, na mocy której powód przez okres 36 miesięcy był zobowiązany do niepodejmowania działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz nieświadczenia pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność w dziedzinie zarządzania nieruchomościami na terenie Gminy B. oraz prowadzenia działalności w zakresie odbioru opadów na terenie Gminy B., zaś pozwany zobowiązywał się wypłacać mu za to comiesięczne odszkodowanie w kwocie odpowiadającej 50% wynagrodzenia miesięcznego uzyskanego przez pracownika w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieoznaczony. Jednocześnie w § 3 ust. 3 umowy zastrzeżono, że w sytuacji gdy pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku zapłaty odszkodowania, umowa ulega rozwiązaniu, a pracownik ma prawo do jednorazowego odszkodowania w wysokości należnej do końca trwania zakazu konkurencji.

Na wstępie Sąd Okręgowy zauważył, że wbrew stanowisku wyrażonemu przez pozwanego w odpowiedzi na pozew, nie był on całkowicie pozbawiony możliwości jednostronnego rozwiązania zawartej z powodem umowy o zakazie konkurencji przed rozwiązaniem z K. A. umowy o pracę.

Sąd zwrócił uwagę, że zgodnie z ugruntowanym w doktrynie i orzecznictwie poglądem niedopuszczalne jest jednostronne rozwiązanie przez pracodawcę umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, kiedy już umowa ta winna być realizowana, tj. po rozwiązaniu stosunku pracy łączącego strony, o ile nie przewidziały one takiej możliwości

w treści umowy o zakazie konkurencji (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2002r., I PKN 6/01, OSNP 2004/5/84 oraz z dnia 22 czerwca 2012r., I PK 237/11, LEX nr 1229951). Niemniej, zdaniem Sądu Okręgowego, zakazu

tego nie można rozciągać również na okres, w którym strony nadal łączy stosunek pracy, a więc okres, w którym postanowienia umowy nie zaczęły być jeszcze realizowane.

Sąd Okręgowy wskazał, iż specyfika umów zawieranych na przyszłość sprawia, że w okresie od ich zawarcia do momentu rozpoczęcia ich realizacji, które może oddzielać nawet wiele lat, istotnym zmianom mogą ulegać uwarunkowania gospodarczo-ekonomiczne, w których doszło do zawarcia umowy. Tym samym informacje, które przy zawieraniu umowy o zakazie konkurencji były dla pracodawcy szczególnie ważne i których ujawnienie mogłoby go narazić na szkodę, na skutek upływu czasu i zajścia określonych zdarzeń straciły swoją doniosłość i obecnie ich ochrona jest bezprzedmiotowa. Zdaniem Sądu Okręgowego nie można w takiej sytuacji całkowicie pozbawić pracodawcy możliwości odstąpienia od wcześniej zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, albowiem stanowiłoby to nadmierne ograniczenie zasady swobody zawierania i rozwiązywania umów.

Ponieważ pozwany do momentu rozwiązania z powodem stosunku pracy z powyższej możliwości nie skorzystał, mimo, że miał świadomość co do istnienia oraz treści umowy z dnia 26 czerwca 2013r., a wręcz stała się ona jedną z przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę, to umowę tą, według Sądu, należy obecnie uznać za ważną i skuteczną.

W ocenie Sądu Okręgowego dla ważności spornej umowy nie była przy tym w żadnym momencie konieczna kontrasygnata Skarbnika Gminy.

W myśl bowiem art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2016r., poz. 902 ze zm.), przepisy ustawy stosuje się do pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, jednostkach pomocniczych gmin, gminnych jednostkach budżetowych i samorządowych zakładach budżetowych. Zgodnie z kolei z art. 7 pkt 1 w/w ustawy, czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za jednostki, o których mowa w art. 2, z zastrzeżeniem art. 8 ust. 2, art. 9 ust. 2 i 3 oraz art. 10 ust. 2 i 3, wykonują wójt (burmistrz, prezydent miasta) - wobec zastępcy wójta (burmistrza, prezydenta miasta), sekretarza gminy, skarbnika gminy oraz kierowników gminnych jednostek organizacyjnych.

W myśl art. 26 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (tekst jednolity: Dz. U. z 2017r., poz. 1875 ze zm.), organem wykonawczym gminy jest wójt.

Burmistrz jest organem wykonawczym w gminie, w której siedziba władz znajduje się w mieście położonym na terytorium tej gminy (ust. 3). W miastach powyżej 100.000 mieszkańców organem wykonawczym jest prezydent miasta. Dotyczy to również miast, w których do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy prezydent miasta był organem wykonawczo-zarządzającym (ust. 4). W myśl art. 33 ust. 1 ustawy, wójt wykonuje zadania przy pomocy urzędu gminy. Kierownikiem urzędu jest wójt (ust. 3).

Kierownik urzędu wykonuje uprawnienia zwierzchnika służbowego w stosunku do pracowników urzędu oraz kierowników gminnych jednostek organizacyjnych (ust. 5).

Zgodnie z art. 46 ust. 1 ustawy, oświadczenie woli w imieniu gminy w zakresie zarządu mieniem składa jednoosobowo wójt albo działający na podstawie jego upoważnienia zastępca wójta samodzielnie albo wraz z inną upoważnioną przez wójta osobą.

Jeżeli czynność prawna może spowodować powstanie zobowiązań pieniężnych, do jej skuteczności potrzebna jest kontrasygnata skarbnika gminy (głównego księgowego budżetu) lub osoby przez niego upoważnionej (ust. 3).

Sąd Okręgowy argumentował, że w niniejszej sprawie niesporne jest, że pozwany Zarząd Mieniem (...) w B. jest nie tylko gminną jednostką budżetową w rozumieniu ustawy o finansach publicznych, ale dodatkowo na mocy art. 3 k.p. pracodawcą dla zatrudnianych w nim osób, w tym powoda. W konsekwencji zawierając z powodem umowę o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, Burmistrz B. działał względem K. A. nie jako organ wykonawczy gminy, ale jako pracodawca - co wprost wynika z treści przepisu art. 7 pkt 1 w zw. z art. 2 pkt 3 oraz art. 33 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych (kierownik gminnej jednostki budżetowej nie może zawrzeć umowy o pracę i dokonywać innych czynności z zakresu prawa pracy samodzielnie). Tym samym wszystkie zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powoda nie są zobowiązaniami Gminy B., dla skutecznego zaciągania których rzeczywiście konieczna byłaby kontrasygnata Skarbnika Gminy (art. 46 ust. 3 ustawy o samorządzie gminnym), ale zobowiązaniami Zarządu Mieniem (...) - jako jednostki budżetowej gminy, która z punktu widzenia przepisów prawa pracy jest odrębnym podmiotem.

Sąd podniósł, że w ostatecznym rozrachunku zobowiązania Zarządu Mieniem (...) w B. zostaną sfinansowane ze środków Gminy B., niemniej nie niweczy to w żaden sposób odrębności tych jednostek na gruncie przepisów prawa pracy. Powyższe potwierdza fakt, że żadne z umów o pracę zawieranych przez Zarząd Mieniem (...) w B. nie były dotychczas kontrasygnowane przez Skarbnika Gminy, podobnie jak nie były przez niego kontrasygnowane (z trzema wyjątkami) zawierane z powodem umowy o ustalenie ryczałtu i zwrocie kosztów za używanie pojazdu prywatnego do celów służbowych, pisma ustalające wysokość jego wynagrodzenia za pracę oraz pisma przyznające powodowi różnego rodzaju nagrody finansowe. Sąd Okręgowy dodał, iż z doświadczenia wynika, że taka praktyka nie jest stosowana również w przypadku pracowników zatrudnianych przez inne samorządowe zakłady i jednostki budżetowe.

Mając na uwadze powyższe za bezzasadny uznał Sąd Okręgowy zarzut pozwanego, że sporna umowa z dnia 26 czerwca 2013r. jest nieważna, z uwagi na brak na niej kontrasygnaty Skarbnika Gminy.

Sąd I instancji wywodził, iż odrębną od kwestii ważności powyższej umowy jest kwestia celowości jej zawarcia. W tym zakresie suwerenną decyzję podejmuje jednak pracodawca - w niniejszej sprawie działający za niego Burmistrz B., a sąd pracy nie ma możliwości jej podważenia tylko dlatego, że uważa, że zawarcie takiej umowy było nieuzasadnione z ekonomicznego punktu widzenia. To pracodawca powoda ponosi odpowiedzialność za swoje działania, w tym wypadku specyficzną odpowiedzialność polityczną, albowiem podejmowanie nietrafnych decyzji dotyczących wydatkowania środków budżetowych gminy (środków publicznych) może skutkować brakiem wyboru na kolejną kadencję. Podobnie sama tylko okoliczność, że następcy A. U. na stanowisku Burmistrza B. inaczej niż ona oceniają celowość zawarcia z powodem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, także nie stanowi podstawy do sądowego stwierdzenia jej nieważności. Sąd Okręgowy wskazał, iż jeśli kolejny Burmistrz B. nie widział sensu zawarcia takiej umowy, to mógł ją w odpowiednim momencie rozwiązać. Jeśli w swoim czasie Burmistrz B. A. U. uznała, że kwalifikacje zawodowe i umiejętności powoda, a także zakres informacji, do jakich miał dostęp pełniąc funkcję kierownika Zarządu Mieniem (...) w B., uzasadniały zawarcie z nim umowy o zakazie konkurencji na czas po ustaniu zatrudnienia, to Sąd nie może jej decyzji obecnie unieważnić, inaczej oceniając te okoliczności, szczególnie gdy pozwany we własnym zakresie nie zdecydował się rozwiązać tej umowy przed rozwiązaniem z powodem stosunku pracy. Podobnie nie można podważać umowy o zakazie konkurencji tylko dlatego, że obecnie pozwany uważa, że nie zabezpieczała ona właściwie jego interesów. Ówczesna Burmistrz B. A. U. uznała, że taki a nie inny zakres zakazu konkurencji w sposób właściwy zabezpiecza interesy Gminy B.. Jednocześnie jej następcą na tym stanowisku zakresu tego nie zmienił, wobec czego podnoszenie powyższej okoliczności dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem, gdy zaktualizował się obowiązek wypłaty umówionego odszkodowania, Sąd I instancji uznał za nieskuteczne i zmierzające wyłącznie do bezzasadnego uchylecia się od obowiązku wywiązania się z zawartej przed laty umowy.



Za całkowicie bezzasadny uznał również Sąd I instancji zarzut pozwanego, że dochodzona przez powoda kwota 119.269,44 zł jest mu nienależna i została wyliczona w sposób nieprawidłowy. W § 3 ust. 1 umowy o zakazie konkurencji wyraźnie wskazano, że odszkodowanie ma być wypłacane co miesiąc od momentu ustania stosunku pracy. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powód odebrał w dniu 10 marca 2017r., a zatem ewentualnie mógłby dochodzić odszkodowania za okres od marca do czerwca 2017r., tj. za 4 miesiące, co daje kwotę 13.252,16 zł.

Sąd podkreślił, że w niniejszej sprawie niesporne jest, że pomimo wyraźnego żądania powoda pozwany nie wypłacił mu odszkodowania za pierwszy miesiąc obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Tym samym ziścił się warunek określony w § 3 ust. 3 umowy z dnia 26 czerwca 2013r., zgodnie z którym w przypadku, gdy pracodawca nie wywiązuje się ze zobowiązania zapłaty odszkodowania, umowa ulega rozwiązaniu, pracownik zaś ma prawo do jednorazowego odszkodowania w wysokości należnej do końca trwania zakazu konkurencji. W konsekwencji na skutek własnego działania pozwany stał się automatycznie (z mocy postanowień spornej umowy) zobowiązany do jednorazowej wypłaty powodowi całości umówionego odszkodowania.

Sąd Okręgowy zaznaczył, iż ustalając stan faktyczny w sprawie w głównej mierze oparł się na zgromadzonych w sprawie dokumentach, których wiarygodność i autentyczność nie została przez żadną ze stron skutecznie podważona oraz zeznaniach świadka A. U. i wyjaśnieniach powoda. Powyższe dowody wzajemnie się uzupełniają i potwierdzają, łącznie stanowiąc spójną i logiczną całość. Jednocześnie w aktach sprawy brak jest dowodów świadczących przeciwnie, w szczególności mogących wskazywać, że sporna umowa z dnia 26 czerwca 2013r. nie została zawarta w dacie w niej wskazanej. Sąd ten uzasadnił, iż sam fakt, że świadkowie E. W. i S. B. przed rozwiązaniem stosunku pracy z powodem nie wiedzieli o zawartej z nim umowie, nie oznacza, że umowy takiej nie było, albowiem z racji zajmowanych stanowisk osoby te nie musiały o tej umowie wiedzieć.

Z kolei świadek D. W. zeznał jedynie, że nie pamięta, czy przeglądając akta osobowe powoda po objęciu stanowiska sekretarza gminy widział w nich taką umowę, co nie jest równoznaczne z tym, że umowy tej wówczas w tych aktach nie było. Świadek w 2015r., co sam przyznaje, jedynie pobieżnie przeglądał akta osobowe wszystkich kierowników gminnych jednostek organizacyjnych, stąd też na pewne dokumenty mógł po prostu nie zwrócić uwagi.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd Okręgowy stwierdził, iż roszczenie powoda co do zasady zasługiwało na uwzględnienie. Wskazał, iż w niniejszej sprawie niesporne jest, że w okresie ostatnich 12 miesięcy kalendarzowych bezpośrednio poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy, wynagrodzenie powoda wynosiło przeciętnie 3.403,23 zł brutto. W konsekwencji zgodnie z postanowieniami spornej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, powód był uprawniony do otrzymania odszkodowania w łącznej kwocie 122.516,28 zł. Ponieważ jednak w pozwie K. A. zażądał odszkodowania w kwocie 119.269,44 zł, zaś zgodnie z art. 321 § 1 k.p.c., sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie, należało na jego rzecz zasądzić w/w kwotę.

Sąd I instancji uzasadnił w dalszej kolejności, iż zgodnie z art. 481 § 1 k.c., jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Jak wynika z akt sprawy, powód wezwał pozwanego do zapłaty należnego mu z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia odszkodowania pismem datowanym na dzień 11 kwietnia 2017r., jednakże w aktach sprawy brak jest jakiegokolwiek dowodu, w jakiej dacie pismo to zostało doręczone zobowiązanemu. Jednocześnie niesporne jest, że pismem datowanym na dzień 13 kwietnia 2017r. Burmistrz B. poinformował powoda, że podtrzymuje w całości stanowisko zawarte w oświadczeniu z dnia 30 marca 2017r. (odmawia wypłaty odszkodowania). W konsekwencji nie ulega wątpliwości, że co najmniej na dzień 13 kwietnia 2017r. pozwany miał świadomość żądania powoda i mógł je dobrowolnie zaspokoić, a ponieważ tego nie uczynił, to od tego dnia pozostawał w zwłoce z zapłatą i od tego też dnia należą się powodowi odsetki za opóźnienie w zapłacie.

W pozostałym zakresie, tj. co do okresu od 31 marca do 12 kwietnia 2017r. Sąd uznał, że roszczenie powoda o odsetki nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem nie wykazał on, aby pozwany już w tym czasie pozostawał w zwłoce z wypłatą mu odszkodowania.

O kosztach Sąd Okręgowy orzekł na mocy art. 98 § 1, 3 i 4 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 6 i § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2018r., poz. 265). Na zasądzoną na rzecz powoda kwotę 10.014 zł składa się zwrot uiszczonej przez niego opłaty od pozwu w kwocie 5.964 zł oraz zwrot kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 4.050 zł, obliczonej według stawki minimalnej określonej przywołanymi powyżej przepisami.

Apelację od przedstawionego wyroku złożył pozwany Zarząd Mieniem (...) w B., zaskarżając go w części, tj. w punkcie 1 i 3.

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił:

I. naruszenie przepisów prawa procesowego mające wpływ na treść wydanego w sprawie orzeczenia: art. 233 § 1 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, sprzecznej z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego polegające na:

1. uznaniu, że pozwany nie był pozbawiony możliwości jednostronnego rozwiązania umowy zawartej z powodem o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, podczas gdy z ugruntowanej linii orzeczniczej i poglądów doktryny przytoczonych

w treści uzasadnienia wyroku jednoznacznie wynika, że niedopuszczalne jest jednostronne rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przez pracodawcę, gdy strony nie przewidziały takiej możliwości w umowie, co miało miejsce w przedmiotowej sprawie,

2. uznaniu, że zakazu jednostronnego rozwiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przez pracodawcę nie można rozciągać na okres, w którym strony nadal łączy stosunek pracy, a więc okres, w którym postanowienia umowy

nie zaczęły być realizowane i z uwagi na zmianę uwarunkowań gospodarczo - ekonomicznych umowę można było rozwiązać, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż umowa nie przewidywała żadnych możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wyjątkiem porozumienia stron zarówno przed okresem jej obowiązywania, jak i w trakcie tegoż okresu, po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem, nikt z obecnych pracowników pozwanego, w tym sam pozwany nie wiedział o istnieniu w/w umowy o zakazie konkurencji, bowiem umowy tego typu nie są zawierane w jednostkach samorządu terytorialnego, jak również umowa ta została zawarta bez kontrasygnaty Skarbnika Gminy i jest tym samym umową bezskuteczną,

3. uznaniu, że pozwany miał świadomość o istnieniu oraz treści umowy zawartej z powodem z dnia 26 czerwca 2013r., podczas gdy z zeznań świadków: S. B., E. W. oraz D. W. jednoznacznie wynika, iż o istnieniu w/w umowy pozwany nie wiedział, a umowy tego typu nie są zawierane w jednostkach samorządu terytorialnego i jednostkach budżetowych samorządu terytorialnego,

4. oczywistej sprzeczności w przedstawionej ocenie przez Sąd I instancji polegającej na uznaniu, że dla ważności spornej umowy nie jest wymagana kontrasygnata Skarbnika Gminy, bowiem wszystkie zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powoda nie są zobowiązaniami Gminy B., dla skuteczności zaciągania których kontrasygnata taka byłaby konieczna, a następnie wskazaniu przez Sąd I instancji, że zobowiązania (...) jako jednostki budżetowej gminy również są finansowane z budżetu Gminy B., co pozwala uznać, iż finalnie dla ważności zawarcia umowy o zakazie konkurencji z powodem po ustaniu stosunku pracy wymagana jest kontrasygnata Skarbnika Gminy,

5. uznaniu, że kolejny Burmistrz B. nie widząc sensu zawarcia umowy o zakazie konkurencji miał możliwość jej rozwiązania w odpowiednim czasie, podczas gdy z ugruntowanej linii orzeczniczej i poglądów doktryny przytoczonych w treści uzasadnienia wyroku jednoznacznie wynika, że niedopuszczalne jest jednostronne rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przez pracodawcę, gdy strony nie przewidziały takiej możliwości w umowie, co miało miejsce w przedmiotowej sprawie, co uzasadnia przyjęcie, iż kolejny Burmistrz B. nie miał możliwości rozwiązania spornej umowy, a ponadto nie wiedział o jej istnieniu, co wynika wprost z materiału dowodowego zebranego w przedmiotowej sprawie,

6. oparciu się przez Sąd I instancji tylko i wyłącznie na dowodach w postaci zeznań świadka A. U. oraz powoda, pomijając bezpodstawnie istotne okoliczności wskazane w zeznaniach świadków E. W., S. B.,

D. W. z treści których jednoznacznie wynika, że pozwany nie miał wiedzy o umowie zawartej z powodem, zawarcie takiej umowy wymagało dla jej skuteczności kontrasygnaty Skarbnika Gminy, umowy tego typu nie są w praktyce zawierane w jednostkach samorządu terytorialnego i jednostkach budżetowych tegoż samorządu,

7. pominięciu istotnych okoliczności podnoszonych przez stronę pozwaną, iż brak jest przedmiotu od którego przysługuje zakaz konkurencji, jak również powód nie miał dostępu do żadnych szczególnie ważnych informacji, które należało objąć ochroną i które mogły narazić pozwanego na szkodę,

II. powyższe uchybienia skutkowały błędem w ustaleniach faktycznych polegającym na wadliwym przyjęciu przez Sąd I instancji, że strony łączyła umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, bowiem powód posiadał szczególnie istotne kwalifikacje oraz wiedzę, która po ustaniu zatrudnienia mogłaby być wykorzystywana przeciwko Gminie B., podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż brak jest przedmiotu od którego przysługuje zakaz konkurencji, bowiem pozwany oraz Gmina B. realizuje ustawowe zadania dotyczące zarządu nieruchomościami i gospodarką odpadami i zleca ich wykonanie podmiotom zewnętrznym, jak również powód nie miał dostępu do żadnych szczególnie ważnych informacji, które należało objąć ochroną i które mogły narazić pozwanego na szkodę,

III. naruszenie prawa materialnego:

1. art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. w związku z art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. poprzez jego zastosowanie i uznanie, iż strony łączyła umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz uznanie, że umowa ta mogła być rozwiązana jednostronnym oświadczeniem pozwanego, podczas gdy umowa ta nie zawierała kontrasygnaty Skarbnika Gminy, a więc była umową bezskuteczną, powód nie miał dostępu do szczególnie ważnych informacji uzasadniających zawarcie umowy, umowa taka nie jest w praktyce zawierana w jednostkach samorządu terytorialnego oraz jednostkach budżetowych gminy, a więc została zawarta z naruszeniem prawa, jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i z naruszeniem zasad współzycia społecznego, pozwany faktycznie nie wiedział o jej istnieniu, jak również zgodnie z ugruntowanym poglądem orzecznictwa i doktryny umowy takiej pracodawca nie może jednostronnie rozwiązać,

2. art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie, podczas gdy umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z powodem została zawarta z naruszeniem prawa, jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i z naruszeniem zasad współzycia społecznego, jest w całości niekorzystna dla pozwanego, nie przewidziano możliwości jej rozwiązania również w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a przedmiot umowy nie zabezpiecza w żaden sposób faktycznych interesów pozwanego,

3. art. 43 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2016r., poz. 446 z późn. zm.), poprzez jego niezastosowanie i uznanie, iż zawarta z powodem umowa nie wymagała kontrasygnaty Skarbnika Gminy, podczas gdy umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową o charakterze mieszanym, rodzi po stronie pozwanego duże zobowiązania finansowe, a zatem dla jej skuteczności i ważności wymagana była kontrasygnata Skarbnika Gminy,

4. art. 357<sup>1</sup> § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie i nierozwiązanie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przez sąd, podczas gdy w ocenie Sądu I instancji, pomimo ugruntowanego orzecznictwa i doktryny o niemożliwości jednostronnego rozwiązania takowej umowy można ją było rozwiązać, z uwagi na narażenie pozwanego na szkodę, wpływ czasu, zmianę uwarunkowań gospodarczo-ekonomicznych oraz utratę doniosłości przedmiotu umowy,

5. art. 387 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie, podczas gdy przedmiot umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w rzeczywistości nie istniał, z uwagi na brak przymiotu konkurencyjnego, którego wystąpienie jest istotą i podstawą do zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, co uzasadniało uznanie, iż umowa ta dotyczy świadczenia niemożliwego.

Powołując powyższe zarzuty, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części, tj. w punkcie 1 i 3 wyroku i oddalenie powództwa w w/w zakresie.

Ewentualnie domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji. Nadto wnosił o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za I i II instancję.

W uzasadnieniu apelacji pozwany szeroko uzasadnił w/w zarzuty.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

### ***Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:***

Apelacja pozwanego jest niezasadna.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie w przedmiocie zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy, zarówno co do zasady, jak i co do wysokości.

Sąd ten obszernie i logicznie uzasadnił swoje stanowisko w pisemnych motywach rozstrzygnięcia, a wobec pełnej aprobaty dla tak poczynionych ustaleń nie zachodzi konieczność ich powtarzania w postępowaniu odwoławczym (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2013r., II CSK 292/12, LEX).

Przeprowadzoną przez Sąd pierwszej instancji ocenę dowodów Sąd Apelacyjny podziela, zaś ustalenia faktyczne poczynione na podstawie tych dowodów uznaje za własne.

Przechodząc do oceny zarzutów apelacyjnych wskazać należy, że sprowadzają się one do tego, że Sąd Okręgowy dokonał dowolnej, a nie swobodnej ceny dowodów, sprzecznej z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego (art. 233§ 1 k.p.c.) oraz błędnie ustalił stan faktyczny.

Zarzuty te zmierzają w istocie do kwestionowania skuteczności zawarcia pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji z dnia 26 czerwca 2013r., jednakże zdaniem Sądu Apelacyjnego, w żaden sposób nie podważają

prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu a quo. Wbrew twierdzeniom apelującego Sąd Okręgowy nie dopuścił się naruszenia przepisu

art. 233 § 1 k.p.c. Wręcz przeciwnie, Sąd ten w sposób wszechstronny wyjaśnił okoliczności faktyczne związane z przedmiotem niniejszego postępowania, a w oparciu o całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego dokonał szczegółowej i dogłębnej oceny wiarygodności i mocy dowodowej poszczególnych dowodów zebranych w jego trakcie, nie naruszając w żadnej mierze zasady swobodnej ich oceny, która prowadziłaby do wniosków odmiennych aniżeli przedstawione przez Sąd I instancji w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku.

Wskazać należy, że na kanwie powołanego przepisu w judykaturze zgodnie przyjmuje się, że granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają: zasady logicznego rozumowania, nakaz opierania się na dowodach przeprowadzonych prawidłowo, z zachowaniem wymagań dotyczących źródeł dowodzenia oraz bezstronności, nakaz wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, konieczność wskazania, na podstawie których dowodów dokonano ustaleń, a którym dowodom odmówiono wiarygodności i mocy. Sąd musi zatem ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszystkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Musi też dokonać wyboru tych dowodów, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2004r., II UK 314/03, Legalis; z dnia 7 maja 2003r., II UK 258/02, Legalis).

Dla podniesienia skutecznego zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza przy tym samo stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego nie odpowiada rzeczywistości, ani tym bardziej wskazanie, że zgromadzone dowody pozwalają na wyciągnięcie odmiennych wniosków,

co do okoliczności faktycznych danej sprawy zgodnie z subiektywną oceną pozwanego.

Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie, poprawne

i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej

oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001r., IV CKN 970/00, niepubl.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia

27 września 2002r., II CKN 817/00).

Jak wynika z uzasadnienia wyroku Sąd Okręgowy za wiarygodne uznał dokumenty zebrane w toku postępowania, a zwłaszcza umowę o zakazie konkurencji zawartą w dniu

26 czerwca 2013r. Sąd I instancji słusznie dokonał oceny skuteczności zawarcia umowy

o zakazie konkurencji, w oparciu o całokształt materiału dowodowego zgromadzonego

w sprawie (inne dokumenty, zeznania świadków, zeznania powoda).

Fakt zawarcia tejże umowy wynika nie tylko z dokumentów zgromadzonych

w sprawie i z wyjaśnień powoda, ale i z zeznań przesłuchanego w sprawie świadka

A. U., która jako Burmistrz B. reprezentowała pracodawcę powoda. Świadek wyjaśniła przyczyny dla których z powodem została zawarta umowa o zakazie konkurencji wskazując, że Zarząd Mieniem (...) zarządzał nieruchomościami na terenie

Gminy B., a ponadto właśnie w 2013r. weszła w życie ustawa o utrzymaniu porządku i czystości w gminach, zaś powód na koszt zakładu odbył wiele szkoleń i kursów, współuczestniczył też przy organizowaniu skomplikowanego przetargu na wywóz nieczystości, brał udział w wielu naradach i spotkaniach, na których reprezentował

także gminę, dotyczących wprowadzenia w życie tych regulacji. Podkreśliła, że uznała w tej sytuacji, że zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia pozwoli na utrzymanie pracownika, który ma dużą i cenną wiedzę.

Argumentowała, że gdyby powód zdecydował się na prowadzenie własnej działalności, czy w ramach spółki, mógłby wykorzystać tę wiedzę przeciwko gminie, czy w kontaktach z gminą.

Zeznania tego świadka korespondują z dokumentami, tj. przede wszystkim statutem pozwanego, z którego wynika, że przedmiotem działania Zakładu Mieniem (...) jest zarządzanie nieruchomościami wchodzącymi w skład (...) (m.in. w zakresie remontów, administrowania lokalami mieszkalnymi użytkowymi, współpraca ze wspólnotami

mieszkaniowymi, administrowanie targowiskiem), a ponadto prowadzenie spraw związanych z utrzymaniem czystości i porządku w gminie, gospodarki odpadami (§ 4 statutu).

Trafnie także Sąd Okręgowy ocenił, że żadne z umów o pracę zawieranych przez Zarząd Mieniem (...) w B. nie były dotychczas kontrasygnowane przez Skarbnika Gminy, podobnie jak nie były przez niego kontrasygnowane (z trzema wyjątkami) zawierane z powodem umowy o ustalenie ryczałtu i zwrocie kosztów za używanie pojazdu prywatnego do celów służbowych, pisma ustalające wysokość jego wynagrodzenia za pracę oraz pisma przyznające powodowi różnego rodzaju nagrody finansowe.

Z zeznań świadka E. W. wprost wynika, że umów, które są zawierane w jednostkach budżetowych, ona jako skarbnik gminy nie parafuje. Zaznaczyła, że kontrasygnata skarbnika jest wymagana tylko na dokumentach, które rodzą zobowiązania po stronie Urzędu Gminy.

Zasadnie też stwierdził Sąd Okręgowy, że brak jest jakichkolwiek dowodów mogących wskazywać, że sporna umowa z dnia 26 czerwca 2013r. nie została zawarta

w dacie w niej podanej. Okoliczność bowiem, że świadkowie E. W. i S. B. przed rozwiązaniem stosunku pracy z powodem nie wiedzieli o zawartej z nim umowie, nie oznacza, że umowy takiej nie było, gdyż, jak same przyznały, z racji zajmowanych stanowisk osoby te nie musiały o tej umowie wiedzieć. Także zeznania świadka D. W. nie świadczą w żaden sposób o tym, że taka umowa w dacie

w niej wskazanej nie została zawarta, skoro świadek ten od 1 kwietnia 2015r.

pracuje w Urzędzie Gminy B. jako sekretarz i stwierdził on, że nie pamięta, czy przeglądając akta osobowe powoda po objęciu stanowiska sekretarza gminy widział w nich taką umowę, co nie jest równoznaczne z tym, że umowy tej wówczas w tych aktach nie było. Świadek w 2015r., co sam przyznaje, jedynie pobieżnie przeglądał akta osobowe wszystkich kierowników gminnych jednostek organizacyjnych, stąd też na pewne dokumenty mógł po prostu nie zwrócić uwagi.

Zaznaczenia przy tym wymaga, że jak wynika z zeznań świadka D. W. akta osobowe powoda, tak jak i innych kierowników jednostek organizacyjnych gminy oraz pracowników Urzędu Gminy przechowywane są w szafie pancерnej budynku Urzędu Gminy B..

Podkreślić też trzeba, że prawomocnym postanowieniem z dnia 26 maja 2017r. Prokurator Prokuratury Rejonowej w Częstochowie odmówił wszczęcia śledztwa z wniosku Gminy B. w sprawie przekroczenia uprawnień przez byłą Burmistrz Miasta B. A. U. poprzez zawarcie z powodem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku, a tym samym działania na szkodę Gminy B., tj. o czyn z art. 231

§ 1 k.k., wobec braku znamion czynu zabronionego.

Przypomnieć w tym miejscu należy, że problematyka zakazu konkurencji została wprowadzona do regulacji kodeksowej zgodnie z dyspozycją art. 1 pkt 96 ustawy z 2 lutego 1996r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110).

Definicję zakazu konkurencji formułuje art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p.

Zgodnie z tym przepisem, 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). Natomiast w myśl art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p., przepis art. 101<sup>1</sup> § 1 stosuje

się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Z powołanego unormowania wynika, że zakaz konkurencji obejmuje dwa rodzaje zachowań: prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz świadczenie pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego

taką działalność. Samo świadczenie pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie

na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność nie jest prowadzeniem działalności konkurencyjnej wobec dotychczasowego pracodawcy, jakkolwiek pojęcie działalności konkurencyjnej ma podstawowe znaczenie dla określenia kręgu podmiotów, na rzecz

których pracownik nie może świadczyć pracy po zawarciu umowy o zakazie konkurencji przewidującej takie ograniczenie jego swobody działania. Ratio legis możliwości objęcia umową o zakazie konkurencji rozważanego świadczenia pracy, mimo, że samo w sobie nie musi mieć ono charakteru zachowań godzących w interesy dotychczasowego pracodawcy, choć może przybrać taką postać, jest założenie ustawodawcy, że nawet, gdy pracownik podejmie w konkurencyjnym zakładzie pracę niepodobną do wykonywanej w zakładzie, wobec którego jest związany zakazem konkurencji, to i tak jego uzależnienie (a w wypadku nawiązania stosunku pracy także podporządkowanie) od nowego pracodawcy stwarza niebezpieczeństwo ujawnienia lub innego wykorzystania informacji lub wiedzy nabytych w związku z pracą u pierwszego pracodawcy, uzasadniające objęcie zakazem. Jednocześnie - co podkreślał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 lipca 2014r. (I PK 325/13, LEX nr 1511378, OSNP 2015/12/162) - choć interpretacja art. 101<sup>1</sup> i art. 101<sup>2</sup> k.p. powinna uwzględniać konieczność ochrony interesów pracodawcy związanych z konkurencją podmiotów gospodarczych, to jednak wykładnia ta nie może powodować nieuzasadnionego ograniczenia swobody pracowników w podejmowaniu aktywności zawodowej i zarobkowej, która nie stanowi konkurencji i zagrożenia dla działalności pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 12 września 2008r., I PK 27/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 34; M. Skąpski: Komentarz do art. 101<sup>1</sup> Kodeksu pracy, w: k.w. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012, s. 673).

Przepisy te służą zarówno ochronie interesów pracodawcy, jak i ochronie pracowników przed takim ukształtowaniem umowy, które prowadziłyby do obiektywnie nieuzasadnionego ograniczenia wolności podejmowania zatrudnienia. Zakaz konkurencji stanowi umowne ograniczenie wolności pracy, a przepisy dopuszczające taką ingerencję w sferę wolności limitują jednocześnie jej zakres do działalności konkurencyjnej lub zatrudnienia konkurencyjnego. Ponieważ dotyczą one ograniczeń jednej z podstawowych wolności, nie powinny być interpretowane rozszerzająco, a dokonywane przy ich stosowaniu oceny powinny być oparte na obiektywnych kryteriach. Ograniczenie pracownika w wykonywaniu pracy w ramach zakazu konkurencji powinno być tak skonstruowane i interpretowane, by wolność pracy, mająca dla pracownika fundamentalne znaczenie, nie była limitowana ponad rzeczywistą potrzebę.

Zakaz podejmowania przez pracownika działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu stosunku pracy może dotyczyć wyłącznie pracowników mających dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Oceny, czy pracownik spełnia warunki do objęcia go zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy dokonują strony stosunku pracy zawierając umowę o zakazie konkurencji.

Treścią umowy dotyczącej zakazu podejmowania przez pracownika działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy jest zobowiązanie się pracownika do niepodejmowania po rozwiązaniu stosunku pracy działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w zakresie i przez czas określony w umowie oraz zobowiązanie się pracodawcy do wypłacenia pracownikowi z tego tytułu odszkodowania w określonej wysokości.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy posiada zatem znamiona umowy wzajemnej. Zobowiązania pracownika i pracodawcy, stanowiące treść umowy, stają się z woli stron (jako tzw. elementy podmiotowo istotne) częścią stosunku pracy. Umowa powinna precyzyjnie przewidywać zakres obowiązku niepodejmowania działalności konkurencyjnej przez pracownika. Ustalenie czasu obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy stanowi element konieczny umowy i warunek jej ważności.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ma więc charakter przyczynowy, zawiera się ją dlatego, że pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, a ich ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Inaczej rzecz

ujmując, celem tej umowy jest wyłączenie możliwości praktycznego wykorzystania wiedzy i umiejętności uzyskanych w toku zatrudnienia u danego pracodawcy w samodzielnej działalności konkurencyjnej oraz przy wykonywaniu pracy na rzecz podmiotów, które taką działalność prowadzą, bowiem mogłoby to prowadzić do wystąpienia szkody po stronie pracodawcy.

Niewątpliwie zawarcie umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy nie jest bezwzględnie konieczne, ponieważ zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej wynika już z pracowniczego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy i ochrony jego

mienia (art. 100 § 2 pkt 2 k.p.), a także z zakazu przewidzianego w odrębnych przepisach

(art. 101<sup>4</sup> k.p. w związku z przepisami ustawy z dnia 16 kwietnia 1993r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, tekst jednolity: Dz. U. z 2018r., poz. 419). Zawarcie autonomicznej umowy prawa pracy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101<sup>1</sup>

§ 1 k.p.) gwarantuje pracodawcy możliwość dochodzenia naprawienia szkody na zasadach pracowniczej odpowiedzialności materialnej także wtedy, gdy pracownik nie wyrządza szkody pracodawcy przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, ale również w związku z prowadzeniem poza lub obok pracodawcy działalności konkurencyjnej w ramach stosunku pracy, na innej podstawie prawnej lub na rzecz jakiegokolwiek podmiotu konkurencyjnego (art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p.).

Szczególne znaczenie ma natomiast zawarcie odrębnej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zawieranej pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, który w ocenie pracodawcy ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, a których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Bez zawarcia takiej umowy nie byłoby "pracowniczych" podstaw potencjalnej odpowiedzialności byłego pracownika za szkody wyrządzone byłemu pracodawcy wskutek podjęcia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy.

Ocena ryzyka uzyskania przez pracownika lub możliwości jego bezpośredniego dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, należy do pracodawcy, który we własnym zakresie ocenia i kalkuluje znaczenie należących do niego informacji, jako potencjalnie szczególnie istotnych, których ujawnienie

w szczególności podmiotom konkurencyjnym mogłoby narazić go na szkodę. Przyjmuje się zatem, że przesłanki, okoliczności i potrzeba zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy należą do uprawnień pracodawcy, w którego interesie leży zabezpieczenie jego konkurencyjnych interesów przez zawarcie z pracownikiem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Niemniej jednak pamiętać należy, że umowa o zakazie konkurencji jest odrębną umową w tym znaczeniu, że stanowi odrębne zobowiązanie, a nie dlatego, że każdorazowo musi być sporządzona w odrębnym dokumencie. "Odrębna" umowa o zakazie konkurencji może być zawarta (zamieszczona) w dokumencie umowy o pracę i przez podpisanie umowy

o pracę dochodzi jednocześnie do zobowiązania się treścią umowy o zakaz konkurencji. Rygor nieważności dla umowy o zakazie konkurencji wynika tylko z braku formy pisemnej (art. 101<sup>3</sup> k.p.), nie zaś z braku zawarcia jej w odrębnej umowie (dokumencie) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2006r., II PK 234/05, LEX). Umowa o zakazie konkurencji jest instytucją prawa pracy, do której w sprawach nieuregulowanych odpowiednio zastosowanie mają przepisy prawa cywilnego (art. 300 k.p.). Zgodnie z art. 56 k.c. czynność prawna wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, z zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów.

Dlatego też zawierając taką umowę pozwany pracodawca kierował się



z pewnością własnym interesem, zabezpieczając się przed niełojalnymi działaniami powoda. Na mocy umowy o zakazie konkurencji powód zobowiązał się wobec pracodawcy do niepodejmowania działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz nieświadzenia pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność w dziedzinie zarządzania nieruchomościami na terenie Gminy B. oraz prowadzenia działalności w zakresie odpadów na terenie Gminy B. przez okres 3 lat od dnia zakończenia umowy o pracę. Strony umowy szczegółowo w § 1 ust. 2 określiły na czym może polegać naruszenie zakazu konkurencji.

W umowie tej zastrzeżone były roszczenia pracodawcy wobec pracownika naruszającego zakaz konkurencji, a mianowicie mógł on dochodzić od pracownika kary umownej w wysokości 100% wynagrodzenia miesięcznego uzyskanego przez pracownika w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających rozwiązanie umowy o pracę oraz odszkodowania uzupełniającego do wysokości wykazanej szkody (kara umowna zaliczalna).

Sąd Okręgowy słusznie przyjął, że powód w czasie pracy u pozwanego miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, albowiem powyższe wynika z samej specyfiki przedmiotu działalności pozwanego.

Należy też podzielić stanowisko Sądu Okręgowego wskazujące, że odrębną od kwestii ważności powyższej umowy jest kwestia celowości jej zawarcia. W tym zakresie suwerenną decyzję podejmuje bowiem pracodawca - w niniejszej sprawie działający za niego Burmistrz B., a sąd pracy nie ma możliwości jej podważenia tylko dlatego, że uważa że zawarcie takiej umowy było nieuzasadnione z ekonomicznego punktu widzenia. Wszak nie można podważać umowy o zakazie konkurencji tylko dlatego, że obecnie pozwany uważa, że nie zabezpieczała ona właściwie jego interesów. Ówczesna Burmistrz B. A. U. uznała, że taki a nie inny zakres zakazu konkurencji w sposób właściwy zabezpiecza interesy Gminy B.. Za chybiony więc należy uznać zarzut naruszenia art. 387 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Prawidłowo ocenił też Sąd Okręgowy, że dla ważności spornej umowy nie była wymagana kontrasygnata Skarbnika Gminy.

Wobec treści powołanych zasadnie przez tenże Sąd art. 2 pkt 3 i art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2018r., poz. 1260 ze zm.) oraz art. 26 ust. 5 oraz art. 46 ust. 1- 3 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (tekst jednolity: Dz. U. z 2018r., poz. 994ze zm.), pozwany Zarząd Mieniem (...) w B. jest nie tylko gminną jednostką budżetową w rozumieniu ustawy o finansach publicznych, ale dodatkowo na mocy art. 3 k.p. pracodawcą dla zatrudnianych w nim osób, w tym powoda. W konsekwencji zawierając z powodem umowę o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, Burmistrz B. działał względem K. A. nie jako organ wykonawczy gminy, ale jako pracodawca - co wprost wynika z treści przepisu art. 7 pkt 1 w zw. z art. 2 pkt 3 oraz art. 33 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych (kierownik gminnej jednostki budżetowej nie może zawrzeć umowy o pracę i dokonywać innych czynności z zakresu prawa pracy sam ze sobą). Tym samym wszystkie zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powoda nie są zobowiązaniami Gminy B., dla skutecznego zaciągania których rzeczywiście konieczna byłaby kontrasygnata Skarbnika Gminy (art. 46 ust. 3 ustawy o samorządzie gminnym), ale zobowiązaniami Zarządu Mieniem (...) - jako jednostki budżetowej gminy, która z punktu widzenia przepisów prawa pracy jest odrębnym podmiotem.

Niewątpliwie, jak słusznie zauważył Sąd Okręgowy, w ostatecznym rozrachunku zobowiązania Zarządu Mieniem (...) w B. zostaną sfinansowane ze środków Gminy B., niemniej nie niweczy to w żaden sposób odrębności tych jednostek na gruncie przepisów prawa pracy. Powyższe potwierdza fakt, że żadne z umów o pracę zawieranych przez Zarząd Mieniem (...) w B. nie były dotychczas kontrasygnowane przez Skarbnika Gminy, podobnie jak nie były przez niego kontrasygnowane (z trzema wyjątkami) zawierane z powodem umowy o ustalenie ryczałtu

i zwrocie kosztów za używanie pojazdu prywatnego do celów służbowych, angaże ustalające wysokość jego wynagrodzenia za pracę oraz pisma przyznające powodowi różnego rodzaju nagrody finansowe.

W tej sytuacji także Sąd Apelacyjny za bezzasadny uznał zarzut pozwanego, że sporna umowa z dnia 26 czerwca 2013r. jest nieważna, z uwagi na brak na niej kontrasygnaty Skarbnika Gminy.

W kontekście powyższych rozważań stwierdzić należy, że apelujący nie przedstawił jakichkolwiek merytorycznych argumentów, które podważałyby prawidłowość poczynionych przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych. Wywód apelacji stanowi jedynie wyraz przyjętej przez pozwanego linii obrony zmierzającej do uzyskania korzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, które w konfrontacji z materiałem dowodowym przedmiotowej sprawy nie mogło odnieść zamierzonego skutku.

Sąd Okręgowy słusznie stwierdził, że umowa o zakazie konkurencji została skutecznie zawarta pomiędzy powodem, a pozwanym i obejmowała okres 3 lat po ustaniu stosunku pracy.

Skoro pozwany rozwiązał umowę o pracę z powodem bez wypowiedzenia, dochodzona przez powoda kwota 119.269,44 zł jest mu należna i została wyliczona w sposób prawidłowy.

Jak przy tym wynika z uzupełniającego postępowania dowodowego przeprowadzonego przez Sąd II instancji w trybie art. 382 k.p.c. prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Częstochowie z dnia 20 lutego 2018r., sygn. akt VII P 156/17 powód został przywrócony do pracy u pozwanego. 22 czerwca 2018r. powód zgłosił gotowość do pracy i otrzymał od pracodawcy skierowanie na badanie lekarskie dotyczące jego pracy na stanowisku kierownika, pracownika biurowego. W dniu 20 czerwca 2018r. na stanowisku kierownika Zarządu Mieniem (...) zatrudniony został L. M.. W kolejnych dniach, tj. 27, 28, 29 czerwca 2018r. powód informował pracodawcę o gotowości podjęcia pracy. Pismem z 29 czerwca 2018r. Burmistrza B. zobowiązała powoda do stawienia się w budynku (...) 2 lipca 2018r., wówczas Burmistrz pismem z 2 lipca 2018r. powierzyła powodowi stanowisko referenta ds. gospodarki odpadami komunalnymi i księgowości podatkowej na okres 3 miesięcy, w oparciu o art. 42 § 4 k.p. Powód ponownie zażądał przywrócenia go do pracy na stanowisko kierownika (...). W dniach od 9 do 10 lipca 2018r. powód odbył szkolenie bhp, zaś w kolejnych dniach lipca i sierpnia 2018r. powód przychodził do pracy w (...) na godzinę 7, przebywał w budynku do godz. 15 i podpisywał listę obecności.

Następnie 13 sierpnia 2018r. Burmistrz Miasta B. doręczyła powodowi kolejne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, od którego powód również złożył odwołanie i aktualnie toczy się ono przed Sądem Rejonowym w Częstochowie pod sygn. akt VII P 664/18.

Powód wystąpił też z wnioskiem do Sądu Rejonowego w Częstochowie o wyznaczenie dłużnikowi Zarządowi Mieniem (...) w B. terminu do przywrócenia go do pracy, zgodnie z wyrokiem Sądu Rejonowego w Częstochowie z dnia 20 lutego 2018r. i zagrożenie grzywną. Postanowieniem z dnia 27 września 2018r. w sprawie VII Po 12/18 Sąd Rejonowy w Częstochowie wyznaczył dłużnikowi Zarządowi Mieniem (...) w (...) -dniowy termin do wykonania wyroku Sądu Rejonowego w C. z dnia 20 lutego 2018r. w sprawie VII P 156/17, pod rygorem grzywny w wysokości 10.000 zł na wypadek, gdyby dłużnik nie wykonał czynności w wyznaczonym terminie. Postanowienie to jest prawomocne (k. 197-215 a.s.).

Niewątpliwie powyższe wskazuje, że powód został przywrócony do pracy do pozwanego, jednakże Sąd Apelacyjny podziela stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 10 marca 2010r., sygn. akt II PK 265/09 (LEX nr 602244), zgodnie z którym orzeczenie o przywróceniu do pracy restytuuje stosunek pracy na przyszłość, tj. doprowadza ono do powstania stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy

o pracę, nie unieważnia ono natomiast bezprawnego oświadczenia pracodawcy z mocą wsteczną od momentu, w jakim oświadczenie to zostało złożone. Odszkodowanie należne pracownikowi na podstawie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przysługuje zatem pracownikowi niezależnie od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, orzeczonego w wyroku o przywrócenie do pracy, za okres objęty zakresem konkurencji.

W świetle powyższego, nawet więc przywrócenie powoda do pracy u pozwanego nie stało na przeszkodzie zasądzeniu przysługującego mu odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji. Tak więc wniosek pozwanego o zawieszenie postępowania w niniejszej sprawie nie zasługiwał na uwzględnienie.

Faktem jest, że w § 3 ust. 1 umowy o zakazie konkurencji wyraźnie wskazano, że odszkodowanie ma być wypłacane co miesiąc od momentu ustania stosunku pracy. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powód odebrał w dniu 10 marca 2017r., jednakże pomimo wyraźnego żądania powoda pozwany nie wypłacił mu odszkodowania za pierwszy miesiąc obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Tym samym trafna jest konstatacja Sądu Okręgowego, że ziszczył się warunek określony w § 3 ust. 3 umowy z dnia 26 czerwca 2013r., zgodnie z którym w przypadku, gdy pracodawca nie wywiązuje się ze zobowiązania zapłaty odszkodowania, umowa ulega rozwiązaniu, pracownik zaś ma prawo do jednorazowego odszkodowania w wysokości należnej do końca trwania zakazu konkurencji. W konsekwencji na skutek własnego działania pozwany stał się automatycznie (z mocy postanowień spornej umowy) zobowiązany do jednorazowej wypłaty powodowi całości umówionego odszkodowania.

Trudno też podzielić zarzut naruszenia art. 357<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p., który skarżąca upatruje w nierozwiązaniu umowy przez Sąd I instancji, skoro z takim roszczeniem nie występowała żadna ze stron. Orzekając w tym zakresie zatem Sąd Okręgowy naruszyłby art. 321 §1 k.p.c.

Oceniając zaś zarzut naruszenia art. 8 k.p., Sąd Apelacyjny pragnie podkreślić, że konstrukcja wymienionego przepisu obejmuje przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem (przepisami) prawa, jednakże z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011r., I PK 135/10, M.P.Pr. 2011 nr 9, s. 475-478 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011r., I PK 43/11, LEX nr 1408141). Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lipca 2009r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznie określonych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003r., I PK 558/02, OSNP 2004 Nr 16, poz. 283).

Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego.

Wbrew odmiennemu stanowisku skarżącego, stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p. należy również wyjaśnić, jakie konkretnie prawo podmiotowe zostało naruszone, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współzycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współzycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. Jak bowiem wyjaśnił Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku

z dnia 17 października 2000r., SK 5/99 (OTK 2000 Nr 7, poz. 254, pkt III 3.), do zespołu zasad orzeczniczych, dzięki którym stosowanie art. 5 k.c. (a także art. 8 k.p., por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2006r., SK 42/04, OTK-A 2006 Nr 9, poz. 125) nie stwarza zagrożenia dla stabilności systemu prawa, należy między innymi "konieczność wykazania, o jaką dokładnie zasadę współżycia społecznego chodzi". Sąd powinien zatem podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne, w jego ocenie, jest czynienie użytku z prawa podmiotowego (por. też wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 kwietnia 2011r., II PK 254/10, niepublikowany; z dnia 6 stycznia 2009r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 3 sierpnia 2016r., I PK 227/15, LEX nr 2135803).

Należy też podkreślić, że norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego, przy czym generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi więc do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Z tych przyczyn posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej.

Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku

z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd uznając zachowanie danego podmiotu

za nadużycie prawa musi więc 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 współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999r., I PKN 206/99, OSNAPiUS 2000 Nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009r., I PK 48/09, LEX nr 529757; wyroki z dnia 21 stycznia 2011r., II PK 158/10, LEX nr 784923 i z dnia

4 października 2011r., I PK 48/11, LEX nr 1125243 i z dnia 6 kwietnia 2011r., II PK 254/10, LEX nr 949026). W judykaturze utrwalone jest przy tym stanowisko, że stosowanie art. 8 k.p (w stosunkach cywilnoprawnych art. 5 k.c.) powinno być restrykcyjne i w żadnym razie nie może prowadzić do uchylecia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2008r., IV CNP 12/08, LEX nr 461749 i z dnia 25 stycznia 2012r., II PK 105/11, LEX nr 1162676).

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy,

Sąd Apelacyjny stwierdza, że niezależnie od tego, że skarżący nie określił zasady (zasad) współżycia społecznego, z którą w sprzeczności pozostawało zachowanie się powoda - nie wykazał też, aby zachowanie to było tak wyjątkowo naganne pod względem etycznym, moralnym lub obyczajowym, że upoważniało do oceny, iż nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie może korzystać z ochrony prawnej.

Ponadto, zdaniem Sądu Apelacyjnego, na naruszenie zasady wynikającej

z art. 8 k.p. nie może powoływać ten, który sam tej zasady nie respektuje.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika zaś, że pozwany nie wykonuje prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego w Częstochowie z dnia 20 lutego 2018r.

Konkludując, zaskarżony wyrok Sądu I instancji jest trafny i odpowiada prawu, a więc brak jest podstaw do jego weryfikacji w kształcie żądanym przez pozwanego.

W tym stanie rzeczy, Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c., apelację oddalił, o czym orzekł w punkcie 1 sentencji.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd odwoławczy rozstrzygnął w punkcie 2 wyroku, na mocy art. 98 w związku z art. 99 k.p.c., w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość tych kosztów ustalono, w oparciu o treść § 10 ust. 1 pkt 2

w związku z § 2 pkt 7 i § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2018r., poz. 265), w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia apelacji.

/-/SSO del. B. Torbus /-/SSA M. Pierzycka-Pająk /-/SSA E. Kocurek-Grabowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

MP