

Sygn. akt VIII **Pa 67/17**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Tyrka (spr.)
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 12 października 2017r. w Gliwicach

sprawy z powództwa B. S., T. Z. następców prawnych I. Ż. (1) i I. Ż. (2), A. C., L. M., T. D. (D.), T. Z., L. S.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w P.

o odszkodowanie za okres obowiązywania zakazu konkurencji

na skutek apelacji powodów i pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 6 lutego 2017 r. **sygn. akt** IV P 492/16

z apelacji obu stron uchyla częściowo zaskarżony wyrok w punktach 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9 litera a, b, d, e, 10, 11 co do punktów 1, 2, 4, 5 i przekazuje w tej części sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tarnowskich Górach pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Grzegorz Tyrka (-) Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 67/17

UZASADNIENIE

Powodowie I. Ż. (1), A. C., L. M., T. D., T. Z., L. S. domagali się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w P. odszkodowania w związku z umową o zakazie konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy, z tym że:

1. powódka I. Ż. (1) w wysokości 4 512,40 zł wraz z odsetkami ustawowymi od kwot: 2 256,20 zł od dnia 1 sierpnia 2013 roku, 2 256,20 zł od dnia 1 września 2013 roku,

2. powódka A. C. w wysokości 3 675 zł wraz z odsetkami ustawowymi od kwot: 1 837,50 zł od dnia 1 marca 2015 roku, 1 837,50 zł od dnia 1 kwietnia 2015 roku,
3. powód L. M. w wysokości 2 869,36 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 marca 2015 roku,
4. powód T. D. w wysokości 3 582,46 zł wraz z odsetkami ustawowymi od kwot: 1 791,23 zł od dnia 1 listopada 2014 roku, 1 791,23 zł od dnia 1 grudnia 2014 roku,
5. powódka T. Z. w wysokości 4 479 zł wraz z odsetkami ustawowymi od kwot: 1 493 zł od dnia 1 czerwca 2015 roku, 1 493 zł od dnia 1 lipca 2015 roku, 1 493 zł od dnia 1 sierpnia 2015 roku,
6. powód L. S. w wysokości 3 944,02 zł wraz z odsetkami ustawowymi od kwot: 1 972,01 zł od dnia 1 kwietnia 2015 roku, 1 972,01 zł od dnia 1 maja 2015 roku.

Nadto każdy z powodów domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że pozwana rozwiązała z powodami umowy o pracę, uprzednio zawierając z nimi umowy o zakazie konkurencji, w tym na okres po rozwiązaniu stosunku pracy. Powodowie powołali się na pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym skorzystanie przez pracodawcę z możliwości wcześniejszego zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji jest bezskuteczne z punktu widzenia uwolnienia się pracodawcy od zapłaty odszkodowania i nie oznacza wygaśnięcia umowy o zakazie konkurencji. W przypadku niewywiązywania się pracodawcy z wypłaty odszkodowania po zwolnieniu z zakazu, pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie, gdyż niewykonanie zobowiązania z umowy wzajemnej nie prowadzi do wygaśnięcia zobowiązania (art. 487 k.c. - 497 k.c.). Pracownik zwolniony z zakazu konkurencji staje przed wyborem jednej z dwóch możliwości. Jeśli dalej będzie powstrzymywał się od działalności konkurencyjnej, wykonując w ten sposób własne zobowiązanie umowne, to ma prawo do żądania odszkodowania, gdyż odszkodowanie przysługuje z mocy ustawy przez cały czas obowiązywania umowy z tytułu zachowania obiektywnie zgodnego z treścią zakazu konkurencji. Jeśli pracownik zwolniony z zakazu podejmuje działalność konkurencyjną, to traci wiarygodność z tytułu zobowiązania wzajemnego – art. 487 § 2 k.c. (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 roku, w sprawie III ZP 7/01, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 roku, w sprawie I PK 86/14). Powodowie obliczyli wysokość dochodzonego roszczenia na poziomie 25% miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 25 lipca 2016 roku Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach uwzględnił powództwa i orzekł o kosztach procesu.

Pozwana wniosła skutecznie sprzeciw od nakazu zapłaty, domagając się oddalenia powództw oraz zasądzenie na swoją rzecz od powodów zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że pozwana z każdym z powodów zawarła umowę o zakazie konkurencji. Zgodnie z jej postanowieniami, powodowie byli zobowiązani do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy oraz na określonych zasadach także po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z § 3 umowy o zakazie konkurencji w razie braku wypłaty odszkodowania pracownik jest zwolniony z zakazu konkurencji i nie może z tego tytułu wnieść żadnych roszczeń w stosunku do pracodawcy. Skoro pozwana nie wypłaciła należnego odszkodowania, to powodowie zostali zwolnieni z obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Pozwana dodała, że powódka T. Z. zawarła z pracodawcą porozumienie dnia 27 marca 2015 roku, w którym potwierdziła, że wykonanie porozumienia wyczerpuje wszelkie jej roszczenia wobec pracodawcy, co obejmuje także odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji. Pozwana podniosła, że roszczenia I. Ż. (1), L. M. stały się bezprzedmiotowe, bowiem ci pracownicy po rozwiązaniu stosunku pracy nabyli uprawnienia emerytalne. Pozwana zakwestionowała wysokość dochodzonych roszczeń. W ocenie pozwanej wartość odszkodowania stanowi co najmniej 25% gwarantowanego wynagrodzenia, otrzymywanego przed ustaniem stosunku pracy. Odwołując się do literatury, pozwana podała, że zwrot „wynagrodzenie otrzymane przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający

okresowi obowiązywania zakazu konkurencji” należy rozumieć dosłownie jako sumę wynagrodzeń netto otrzymanych przez pracownika w tym okresie i należy je odnieść do wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, tj. do kwot rzeczywiście przez pracownika otrzymanych już po ewentualnych potrąceniach (Komentarz do art. 101² k.p., red. Walczak, Legalis 2016). Pozwana podała, że przy interpretacji pojęcia „wynagrodzenie” należy odwołać się do orzecznictwa, w którym przyjmuje się, że przez wynagrodzenie należy rozumieć wynagrodzenie zasadnicze oraz inne świadczenia, które mają charakter roszczeniowy, są wzajemne względem pracy (pochodzą ze stosunku pracy), powtarzalne (systematyczne, o charakterze stałym) oraz mają charakter majątkowo-przysparzający (konieczne przy tym jest spełnienie wszystkich cech łącznie) – wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 grudnia 2007 roku, w sprawie I PK 157/07, z dnia 3 czerwca 1986 roku, w sprawie I PRN 40/86, z dnia 21 stycznia 2015 roku, w sprawie II PK 56/14. Pozwana podała, że przy obliczeniu potencjalnego odszkodowania nie można uwzględniać: nagrody uznaniowej, nagrody jubileuszowej, ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odprawy emerytalnej, odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, dodatku urlopowego, premii świątecznej, dofinansowania wczasów, ryczałtu za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych, zasiłek chorobowy. Pozwana dodatkowo zakwestionowała termin początkowy naliczania ustawowych odsetek w przypadku powoda T. D.. Gdyby roszczenie T. D. było zasadne, to odszkodowanie za listopad 2014 roku powinno być płatne w dniu 30 listopada 2014 roku, a więc data wymagalności odsetek mogłaby przypadać najwcześniej na dzień 1 grudnia 2014 roku.

Pozwana wniosła o zobowiązanie każdego z powodów do złożenia przed sądem oświadczenia o braku jakiegokolwiek działalności konkurencyjnej w rozumie zawartych umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Pozwana zastrzegła prawa do powoływania się na dalsze okoliczności i powoływania nowych dowodów w sprawie w przypadku podniesienia przez powodów nowych zarzutów lub wskazania nowych okoliczności i dowodów na ich poparcie.

W toku procesu dnia 4 września 2016 roku zmarła powódka I. Ż. (1). Do sprawy wstąpili następcy prawni I. Ż. (1) na mocy aktu poświadczenia dziedziczenia w osobach: I. Ż. (2) (małżonek), B. S. i T. Z. (córek).

Wyrokiem z dnia 6 lutego 2017 roku Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach:

w punkcie 1 zasądził od pozwanej na rzecz powodów T. Z., B. S. i I. Ż. (3) kwotę 2 425 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 1 212,50 zł od dnia 1 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty, od kwoty 1 212,50 zł od dnia 1 września 2013 roku do dnia zapłaty;

w punkcie 2 zasądził od pozwanej na rzecz powódki A. C. kwotę 2 150 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 1 075 zł od dnia 1 marca 2015 roku do dnia zapłaty, od kwoty 1 075 zł od dnia 1 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty;

w punkcie 3 zasądził od pozwanej na rzecz powoda L. M. kwotę 1 437,50 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2015 roku do dnia zapłaty;

w punkcie 4 zasądził od pozwanej na rzecz powoda T. D. kwotę 2 275 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 1 137,50 zł od dnia 1 grudnia 2014 roku do dnia zapłaty, od kwoty 1 137,50 zł od dnia 1 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty;

w punkcie 5 zasądził od pozwanej na rzecz powódki T. Z. kwotę 3 112,50 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 1 037,50 zł od dnia 1 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty, od kwoty 1 037,50 zł od dnia 1 lipca 2015 roku do dnia zapłaty, od kwoty 1 037,50 zł od dnia 1 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty;

w punkcie 6 zasądził od pozwanej na rzecz powoda L. S. kwotę 2 225 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 1 112,50 zł od dnia 1 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty, od kwoty 1 112,50 zł od dnia 1 maja 2015 roku do dnia zapłaty;

w punkcie 7 oddalił powództwa w pozostałym zakresie;

w punkcie 8 ustalił opłatę od pozwów w stosunku do: następców prawnych I. Ż. (1) na kwotę 226 zł, A. C. na kwotę 184 zł, L. M. na kwotę 144 zł, T. D. na kwotę 180 zł, T. Z. na kwotę 224 zł, L. S. na kwotę 198 zł;

w punkcie 9 nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach tytułem opłaty od pozwów, od uiszczenia których powodowie byli zwolnieni, w zakresie uwzględnionej części powództwa kwoty: a) 119,78 zł co do następców prawnych powódki I. Ż. (1), b) 106,72 zł co do powódki A. C., c) 72 zł co do powoda L. M., d) 113,40 zł co do powoda T. D., e) 154,56 zł co do powódki T. Z., f) 110,88 zł co do powoda L. S.;

w punkcie 10 zniósł między stronami koszty procesu;

w punkcie 11 wyrokowi w punktach 1-6 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do zasądzonych należności głównych.

Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu ustalił, że powódka I. Ż. (1) pracowała u pozwanej (i jej poprzednikach prawnych) od dnia 6 września 1969 roku. Ostatnio, tj. od dnia 1 stycznia 2005 roku do dnia 30 czerwca 2013 roku I. Ż. (1) pracowała jako główny specjalista - kierownik biura obsługi spółki. Stosunek pracy I. Ż. (1) ustał na mocy porozumienia stron. W okresie od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia 31 sierpnia 2013 roku I. Ż. (1) pracowała na rzecz pozwanej na podstawie umowy zlecenia. Dnia 30 października 2008 roku I. Ż. (1) zawarła z pozwaną umowę o zakazie konkurencji. I. Ż. (1) przed rozwiązaniem stosunku pracy uzyskiwała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4 850 zł brutto miesięcznie.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka A. C. była zatrudniona u pozwanej od dnia 1 czerwca 2007 roku. Z dniem 1 sierpnia 2013 roku A. C. została zatrudniona na stanowisku głównego specjalisty - kierownika ośrodka badawczo-rozwojowego. Złożenie przez pozwaną oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem skróconego okresu wypowiedzenia z dnia 5 grudnia 2014 roku doprowadziło do rozwiązania umowy o pracę. Powódce skrócono przysługujący okres wypowiedzenia do 1 miesiąca, wypłacając odszkodowanie za pozostałe dwa miesiące. Wypowiedzenie umowy z uwzględnieniem skróconego okresu odniosło skutek na dzień 31 stycznia 2015 roku. Dnia 19 grudnia 2008 roku pozwana i A. C. zawarły umowę o zakazie konkurencji. A. C. przed rozwiązaniem stosunku pracy uzyskiwała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4 300 zł brutto miesięcznie.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód L. M. był zatrudniony u pozwanej od dnia 6 kwietnia 2005 roku. Od dnia 1 stycznia 2015 roku do dnia 31 stycznia 2015 roku był zatrudniony jako główny specjalista. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na mocy porozumienia stron. Dnia 31 grudnia 2008 roku L. M. i pozwana zawarły umowę o zakazie konkurencji. L. M. przed rozwiązaniem stosunku pracy uzyskiwał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5 750 zł brutto miesięcznie.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód T. D. był zatrudniony u pozwanej od dnia 1 września 2006 roku. Od dnia 1 października 2013 roku do dnia 31 października 2014 roku T. D. pracował jako główny specjalista - kierownik ds. produkcji ołowiu. Pozwana wypowiedziała T. D. umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 października 2014 roku. Dnia 8 stycznia 2009 roku T. D. i pozwana zawarły umowę o zakazie konkurencji. T. D. przed rozwiązaniem stosunku pracy uzyskiwał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4 550 zł brutto miesięcznie.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka T. Z. pracowała u pozwanej od dnia 22 lipca 2002 roku. Od dnia 1 stycznia 2007 roku do dnia 30 kwietnia 2015 roku T. Z. była zatrudniona jako główny specjalista ds. zintegrowanego systemu zarządzania. Umowa o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia stron ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2015 roku. W porozumieniu tym podano, że wykonanie porozumienia wyczerpuje wszelkie roszczenia pracownika wobec pracodawcy z tytułu stosunku pracy (w tym również w związku z jego rozwiązaniem), wobec czego pracownik nie będzie dochodzić od pracodawcy żadnych takich roszczeń. W okresie trwania stosunku pracy, pomiędzy pozwaną a T. Z. zawarto umowę o zakazie konkurencji. T. Z. przed rozwiązaniem stosunku pracy uzyskiwała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4 150 zł brutto miesięcznie.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód L. S. był zatrudniony u pozwanej od dnia 1 maja 2007 roku. Od dnia 1 października 2008 roku do dnia 28 lutego 2015 roku L. S. był zatrudniony jako główny specjalista - z/ca kierownika działu. Pozwana złożyła L. S. oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia

ze skutkiem na dzień 28 lutego 2015 roku. Dnia 19 grudnia 2008 roku L. S. i pozwana zawarły umowę o zakazie konkurencji. L. S. przed rozwiązaniem stosunku pracy uzyskiwał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4 450 zł brutto miesięcznie.

Sąd Rejonowy ustalił, że zawarte ze wszystkimi powodami umowy o zakazie konkurencji przewidywały w § 3, że pracownik przez okres 3 lat od dnia ustania stosunku pracy (bez względu na podstawę prawną jego ustania) zobowiązuje się do powstrzymania od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pracodawcy oraz do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji o charakterze know-how. W zamian za powyższe pozwana zobowiązała się przez okres trwania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy do wypłaty odszkodowania w kwocie miesięcznie stanowiącej 25% wynagrodzenia płatne ostatniego dnia każdego miesiąca trwania zakazu. Umowa postanawiała również, że w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania pracownik zwolniony jest z zakazu konkurencji i nie może wnosić z tego tytułu żadnych roszczeń w stosunku do pracodawcy. Pracownik zwolniony jest z zakazu konkurencji począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu kalendarzowym, za który pracownik otrzymał odszkodowanie.

Sąd Rejonowy ustalił, że stan faktyczny był bezsporny. Sporna była jedynie prawna skuteczność uwolnienia się przez pozwaną z konieczności wypłaty odszkodowań, jak również sporne było, czy porozumienie zawarte z powódka T. Z. dotyczyło również roszczeń odszkodowawczych wynikających z umowy o zakazie konkurencji. Sporna była również wysokość należnego powodowi odszkodowania.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek dowodowy pozwanej o uzupełniające przesłuchanie świadka J. S. [pozwana podaje w pismach procesowych nazwisko S., Sąd Rejonowy podaje w protokołach z rozpraw nazwisko S.] jako spóźniony. W ocenie Sądu Rejonowego strona pozwana, nawet jeżeli nie miała wiedzy, gdzie powodowie pracowali po ustaniu zatrudnienia mogła złożyć w tym zakresie stosowne wnioski dowodowe, aby w razie potrzeby podczas przesłuchania świadka J. S. możliwe było rozszerzenie tezy dowodowej. Tymczasem pozwana żadnych wniosków dowodowych w tym zakresie nie zgłaszała, nie dowodziła, że którykolwiek z powodów prowadzi działalność konkurencyjną, trudno zatem uznać, że wniosek dowodowy złożony już po przesłuchaniu stron na powyższą okoliczność nie jest spóźniony.

Sąd Rejonowy oddalił również wnioski dowodowe powodów o zobowiązanie pozwanej do przedstawienia dalszych dokumentów finansowych jako nieistotny dla sprawy. Powodowie w zasadzie wliczają do wynagrodzenia wszystkie składniki dodatkowe, jakie otrzymywali w okresie zatrudnienia. Zdaniem Sądu Rejonowego wysokość wynagrodzenia zasadniczego, a to ta kwota winna być podstawą do obliczenia wysokości odszkodowania, wynika z akt osobowych, i nie zachodzi konieczność ustalania kwot poszczególnych dodatkowych składników wynagrodzenia powodów.

Sąd Rejonowy na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz norm prawnych uznał powództwa co do zasady za uzasadnione.

Sąd Rejonowy podał, że zgodnie z art. 101¹ § 1 k.p. w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). informacje o jednostce. Przy czym zgodnie z art. 101² k.p. przepis art. 101¹ § 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. W umowie 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 przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Odszkodowanie nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowanie orzeka sąd pracy.

Sąd Rejonowy podzielił pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 roku, w sprawie I PK 86/14, opublikowany w LEX nr 1573969, zgodnie z którym skorzystanie przez pracodawcę z możliwości wcześniejszego zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji jest bezskuteczne z punktu widzenia uwolnienia się pracodawcy od zapłaty odszkodowania i nie oznacza wygaśnięcia umowy o zakazie konkurencji. W przypadku niewywiązania się pracodawcy z wypłaty odszkodowania po zwolnieniu z zakazu, pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie, gdyż niewykonanie zobowiązania z umowy wzajemnej nie prowadzi do wygaśnięcia zobowiązania (art. 487 k.c. - 497 k.c.). Pracownik zwolniony z zakazu konkurencji staje przed wyborem jednej z dwóch możliwości. Jeśli dalej będzie powstrzymywał się od działalności konkurencyjnej, wykonując w ten sposób własne zobowiązanie umowne, to ma prawo do żądania odszkodowania, gdyż odszkodowanie przysługuje z mocy ustawy przez cały czas obowiązywania umowy z tytułu zachowania obiektywnie zgodnego z treścią zakazu konkurencji. Jeśli zaś pracownik zwolniony z zakazu podejmuje działalność konkurencyjną, to traci wierzytelność z tytułu zobowiązania wzajemnego - art. 487 § 2 k.c.

Sąd Rejonowy uznał, że powodowie powstrzymywali się od działalności konkurencyjnej, co uzasadnia żądanie przez nich zapłaty odszkodowania. A jednocześnie pozwana nie uchyliła się skutecznie od obowiązku zapłaty odszkodowania. Sąd Rejonowy podkreślił, że pozwana mogła wprowadzić do umowy możliwość wypowiedzenia umowy, wprowadzić umowne prawo odstąpienia, czy wprowadzić warunek rozwiązujący. To, że umowa wiążąca strony nie wprowadza takich rozwiązań oznacza, że obie strony akceptowały taki stan rzeczy.

Sąd Rejonowy zauważył, że Kodeks pracy wprost przewiduje w czasie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji (art. 101² § 2 k.p.) dwie sytuacje, w których przestaje obowiązywać zakaz konkurencji i były pracownik może podjąć działalność objętą umową o zakazie konkurencji, mimo iż umowa obowiązuje w dalszym ciągu. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 listopada 1999 roku, w sprawie I PKN 358/99, opublikowanym w OSNAPiUS z 2001 roku, nr 7, poz. 217, 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. Pierwsza z tych sytuacji jest określona 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 art. 101² § 3 k.p. a niepodjęciem tej działalności i pobieraniem odszkodowania. Były pracodawca nie może uwolnić się od zobowiązania zapłaty odszkodowania, twierdząc, że byłego pracownika przestał obowiązywać zakaz konkurencji. Drugą sytuacją powodującą ustanie obowiązywania zakazu konkurencji jest „niewywiązanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania”. Także wówczas były pracownik ma prawo wyboru między podjęciem działalności dotąd zakazanej i utratą prawa do odszkodowania a dochodzeniem zapłaty odszkodowania i niepodjęciem działalności objętej zakazem.

Sąd Rejonowy podał, że powodowie powstrzymywali się od działalności konkurencyjnej, a zatem zachowują swoje prawo do zapłaty odszkodowania za miesiące objęte pozwem.

Sąd Rejonowy wskazał, że co prawda pozwana pod koniec procesu próbowała udowodniać, że niektórzy powodowie naruszali zakaz konkurencji, jednak nie ma żadnego dowodu potwierdzającego ten fakt, a ciężar dowodowy w tym zakresie obciążał stronę pozwaną. W odniesieniu do powódki T. Z. Sąd Rejonowy uznał, że zawarte porozumienie nie dotyczy umowy o zakazie konkurencji w zakresie regulacji po ustaniu stosunku zatrudnienia. Celem porozumienia było rozstrzygnięcie wszelkich żądań stron związanych ze stosunkiem pracy. Tymczasem regulacja zawarta w umowie o zakazie konkurencji normuje zasady postępowania po ustaniu stosunku pracy. Z tych względów, zdaniem Sądu Rejonowego, wykładnia porozumienia prowadzi do przekonania, że porozumienie nie obejmowało umowy o zakazie konkurencji. Nawet gdyby jednak było inaczej, to zgodnie z art. 84 k.p. zrzeczenie się prawa do odszkodowania nie byłoby skuteczne.

Odnosząc się do wysokości odszkodowania należnego powodom, Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że kodeks pracy w art. 101² § 3 wskazuje, że odszkodowanie nie może być niższe niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika

przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Tymczasem umowa o zakazie konkurencji nie posługuje się pojęciem wynagrodzenia otrzymywanego, czy też pobranego przez pracownika, lecz posługuje się zbiorczym pojęciem wynagrodzenia. Zdaniem Sądu Rejonowego wskazuje to na wolę stron odmiennego uregulowania kwestii wysokości odszkodowania. O ile umowa posługiwałaby się kodeksowym określeniem otrzymane wynagrodzenie wówczas zasądzone kwoty byłyby obliczane w wartości netto. Skoro jednak strony odmiennie niż kodeks regulują tą kwestię, podwyższając minimalną wysokość odszkodowania do 25% wynagrodzenia, wskazuje to na wolę przyjęcia wysokości wynagrodzenia brutto.

Sąd Rejonowy przyjął jako punkt odniesienia otrzymywane przez każdego z powodów wynagrodzenie zasadnicze brutto; jest to bowiem jedyny pewny składnik wynagrodzenia i ma on charakter roszczeniowy. Zdaniem Sądu wykładnia § 3 umowy prowadzi Sąd do przekonania, iż to właśnie wynagrodzenie zasadnicze jest podstawą ustalenia odszkodowania.

O odsetkach za opóźnienie Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 k.c.

Ponad orzeczone kwoty powództwa należało oddalić jako niezasadne (co do T. D. także częściowo w zakresie żądania odsetkowego).

Na podstawie art. 13 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych orzeczono o opłatach od pozwu, od uiszczenia których powodowie byli zwolnieni.

Wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności w pkt 1-6 do zasądzonych należności głównych zgodnie z art. 477² §1 k.p.c.

Apelację wywiedli powodowie co do punktów 7 i 10 wyroku, domagając się zmiany częściowo zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództw w całości, ewentualnie uchYLENIA zaskarżonej części wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, z uwzględnieniem kosztów postępowania przed Sądami I i II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powodowie zaskarżonemu wyrokowi zarzucili:

1. naruszenie prawa materialnego, to jest art. 101¹ § 3 k.p. w związku z § 3 umowy o zakazie konkurencji oraz w związku z art. 65 k.c. poprzez jego niewłaściwą interpretację, a to interpretację zawężającą i przyjęcie, że wyłącznie wysokość wynagrodzenia zasadniczego, jako jedyny pewny składnik wynagrodzenia winna być podstawą do obliczenia wysokości odszkodowania, pomimo, że ani przepis ustawy, ani przepis umowy nie ogranicza odszkodowania do 25 % wynagrodzenia zasadniczego,

2. naruszenie prawa procesowego, to jest:

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie, dlaczego Sąd Rejonowy uznał, że art. 101² § 3 k.p. odnosi się wyłącznie do stałych elementów wynagrodzenia,

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zaniechanie wszechstronnego zebrania i rozważenia materiału dowodowego i naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, co doprowadziło do błędu w ustaleniach faktycznych poprzez pominięcie okoliczności, że zgodnie z przepisami prawa pracy obowiązującymi u pozwanej powodowie otrzymywali nie tylko jeden składnik wynagrodzenia w postaci wynagrodzenia zasadniczego,

- art. 224 § 1 k.p.c. w związku z art. 210 § 3 k.p.c, art. 227 k.p.c. skutkiem zamknięcia rozprawy pomimo braku dostatecznego wyjaśnienia okoliczności sprawy z powodu zaniechania przeprowadzenia wnioskowanych dowodów, na okoliczności mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, w następstwie niezbadanie jakie składniki wynagrodzenia są powodom należne na zasadzie zakładowych źródeł prawa pracy obowiązujących u pozwanej,

- art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. w związku z art. 316 k.p.c. skutkiem braku wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, na okoliczności mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy, w zaniechaniu przeprowadzenia wnioskowanych dowodów, na okoliczności mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, w następstwie zaniechania zbadania jakie składniki wynagrodzenia są powodom należne na podstawie zakładowych źródeł prawa pracy obowiązujących u pozwanej w okresie mającym stanowić podstawę dla ich wyliczenia.

Powodowie wskazali, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy, bowiem nie zbadał, które składniki wynagrodzenia miały charakter obligatoryjny i stały. Powodowie wnieśli o uzupełnienie materiału dowodowego w postępowaniu apelacyjnym poprzez ujawnienie źródła prawa pracy, a to układu zbiorowego pracy na okoliczność składników wynagrodzenia oraz ich charakteru.

Na uzasadnienie podano, że w zakres wynagrodzenia, w rozumieniu art. 101² § 3 k.p., wchodzi nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale także inne składniki wynagrodzenia otrzymywane przez pracownika, w okresie 3 lat przed rozwiązaniem stosunku pracy. Sąd Rejonowy niezasadnie uwzględnił częściowo powództwo, przyznając powodom odszkodowanie w wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego. Celem prawidłowego wyliczenia odszkodowania, pozwana winna była przedstawić regulacje wewnątrzzakładowe, normujące zasady wynagradzania za pracę, w tym składniki wynagrodzenia za pracę. Nadto, dokumentację płacową za okres 3 lat przed rozwiązaniem stosunku pracy. Powodowie zwrócili uwagę, że istotne w sprawie jest ustalenie, jakie faktyczne wynagrodzenie otrzymywali powodowie w okresie odpowiadającym okresowi zakazu konkurencji. Powodowie przedstawili sposób obliczenia miesięcznej raty odszkodowania. W pierwszej kolejności należy obliczyć sumę wypłaconego wynagrodzenia zasadniczego oraz pozostałych składników wynagrodzenia za okres 3 lat przed rozwiązaniem stosunku pracy. Następnie należy obliczyć wysokość odszkodowania, tj. 25% sumy wynagrodzeń za okres 3 lat przed rozwiązaniem stosunku pracy. W końcu, uzyskaną wartość należy podzielić przez 36 rat (3 lata). Odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, powodowie wskazali, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 101² § 3 k.p. stanowi 25% sumy otrzymanych składników wynagrodzenia za pracę w okresie równym okresowi obowiązywania zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej (wyrok z dnia 27 lutego 2013 roku, w sprawie II PK 176/12). Wysokość odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia jest określona samodzielnie w art. 101² § 3 k.p. i zależy od realnie otrzymywanego wynagrodzenia, a nie od wynagrodzenia urlopowego. Chodzi przy tym o wynagrodzenia otrzymane, a nie o wynagrodzenie umówione. Obejmuje ono tylko składniki wynagrodzenia za pracę w sensie prawnym, a więc nie uwzględnia się w szczególności odpraw, odszkodowań i wynagrodzeń za projekty wynalazcze. Oblicza się je przy uwzględnieniu kwot brutto (wyrok z dnia 2 lutego 2012 roku, w sprawie II PK 130/11).

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji powodów i zasądzenie na swoją rzecz od powodów kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że Sąd Rejonowy trafnie przyjął, że do obliczenia odszkodowania należy przyjąć wynagrodzenie zasadnicze. Pozwana dodała, że Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sporu i wniosła o oddalenie wniosku strony powodowej o przeprowadzenie postępowania uzupełniającego przed Sądem Okręgowym.

Apelację wywiodła pozwana co do punktów 1, 2, 4, 5 wyroku, domagając się zmiany zaskarżonej części wyroku poprzez oddalenie powództw I. Ż. (2), B. S., T. Z., A. C., T. D. w całości, z uwzględnieniem kosztów postępowania przed Sądami I i II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenia prawa procesowego, to jest art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego i dokonanie oceny dowodów w sposób wybiórczy, z nieuzasadnionym pominięciem niektórych dowodów, to jest:

- pominięcie w ocenie przedmiotowej sprawy części zeznań powodów A. C. oraz T. D. w zakresie w jakim zeznali, że pracowali w (...) Sp. z o.o. w okresie, w którym zgodnie z ich twierdzeniami obowiązywał ich zakaz konkurencji, a pozwana była obowiązana do zapłaty odszkodowania z tego tytułu,

- pominięcie w ocenie przedmiotowej sprawy części zeznań powódki T. Z. w zakresie w jakim zeznała, że jej matka - powódka I. Ż. (1) (zmarła w trakcie procesu, w jej miejsce wstąpili następcy prawni, w tym m.in. powódka T. Z.) była zatrudniona w (...) S.A., zaś ona sama była zatrudniona w jednej ze spółek grupy ((...)), w okresie w którym zgodnie z jej twierdzeniami obowiązywał je zakaz konkurencji,

- pominięcie w ocenie przedmiotowej sprawy dowodów z odpisu z KRS spółki (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. oraz statutu pozwanej w zakresie, w jakim wskazują one, że spółki te prowadzą względem siebie działalność konkurencyjną w rozumieniu umów o zakazie konkurencji zawartych przez powodów,

a w konsekwencji dokonanie nieprawidłowych ustaleń co do stanu faktycznego poprzez przyjęcie, że „w realiach niniejszej sprawy niewątpliwie jest, że powodowie powstrzymywali się od działalności konkurencyjnej, co uzasadnia żądanie przez nich zapłaty odszkodowania”, podczas gdy w rzeczywistości powodowie prowadzili działalność konkurencyjną względem pozwanej, a więc zobowiązanie do wypłaty odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji nawet jeżeli powstało po stronie pozwanej, ustало w momencie podjęcia działalności konkurencyjnej. W związku z powyższym, uznanie roszczeń powodów I. Ż. (2), B. S., T. Z., A. C. oraz T. D. nastąpiło z pominięciem treści dowodów i niezgodnie z zaistniałym w sprawie stanem faktycznym;

2. naruszenie prawa procesowego, to jest art. 207 § 6 k.p.c. w związku z art. 217 § 1 i § 2 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku dowodowego pozwanej o uzupełniające przesłuchanie świadka J. S. na okoliczność współpracy (...) Sp. z o.o. ze pozwaną, na okoliczność wykazania jaką działalność prowadzi (...) sp. z o.o. i że ta działalność stanowi działalność konkurencyjną w stosunku do pozwanej, a tym samym na okoliczność wykonywania przez powódkę A. C. oraz powoda T. D. działalności konkurencyjnej względem Pozwanej poprzez zatrudnienie w (...) złożonego po przesłuchaniu stron jako spóźnionego,

podczas gdy istotne okoliczności uzasadniające złożenie wniosku dowodowego zostały ujawnione dopiero w trakcie przesłuchania stron i w konsekwencji wniosek ten został złożony po przesłuchaniu stron bez winy strony pozwanej i w związku z obecnością na sali rozpraw świadka J. S. jego uwzględnienie nie spowodowałoby zwłoki w rozpoznaniu sprawy. Wbrew twierdzeniom Sądu I instancji wyrażona w art. 207 § 6 k.p.c. oraz w art. 217 k.p.c. zasada nie może powodować konieczności powołania przez pozwaną wszelkich potencjalnie przydatnych dla sprawy i możliwych do przeprowadzenia dowodów już na etapie odpowiedzi na pozew, bowiem takie właśnie działanie zmierzałoby do przedłużenia postępowania. Dopiero w czasie przesłuchania stron pozwana uzyskała informację o zatrudnieniu poszczególnych osób w konkretnych podmiotach konkurencyjnych, wcześniej pozwana zmuszona byłaby złożyć wnioski dowodowe dotyczące potencjalnie wszystkich funkcjonujących na rynku podmiotów konkurencyjnych. W związku z powyższym oddalenie wniosku przez Sąd I instancji z naruszeniem ww. przepisów doprowadziło do uznania żądań powodów A. C. oraz T. D. oraz pozbawiło pozwaną możliwości obrony swoich praw poprzez nierozpoznanie istotnych dla sprawy okoliczności;

3. naruszenie prawa procesowego, to jest art. 328 § 2 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia wyroku, które jest lakoniczne, wybiórcze, nie wyjaśnia w sposób pełny jego podstaw prawnych, nie wskazuje wszystkich dowodów, na których Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie i przyczyn, dla których części dowodów odmówił wiarygodności, w szczególności, Sąd Rejonowy w uzasadnieniu nie odniósł się do zeznań świadków strony pozwanej J. S. oraz I. M. w kontekście okoliczności zawarcia porozumienia z powódką T. Z. w sprawie rozwiązania umowy o pracę oraz intencji stron, co do zaspokojenia wszelkich roszczeń związanych ze stosunkiem pracy; konsekwencji Sąd Rejonowy nie przedstawił i nie umożliwił pozwanej zrozumienia przyczyn, dla których wbrew ww. okolicznościom uznał, że powódce T. Z. należy się odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

4. naruszenie prawa materialnego, to jest art. 65 k.c. w związku z art. 84 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że porozumienie zawarte pomiędzy powódką T. Z. a pozwaną nie obejmuje roszczeń z tytułu zakazu konkurencji, podczas gdy intencją stron było rozliczenie wszystkich roszczeń związanych ze stosunkiem pracy, w tym roszczeń wynikających z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, podczas gdy odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest wynagrodzeniem za pracę ani żadnym jego składnikiem, wobec czego ochrona przewidziana w art. 84 k.p. nie obejmuje tego roszczenia.

Pozwana na podstawie art. 380 k.p.c. wniosła o rozpoznanie postanowienia Sądu Rejonowego z dnia 3 lutego 2017 roku o oddaleniu zgłoszonego przez pozwaną dowodu z zeznań świadka J. S. jako spóźnionego, które to postanowienie nie podlegało zaskarżeniu w drodze zażalenia, a miało wpływ na rozstrzygnięcie sprawy.

Na uzasadnienie podano, że istotą sporu jest ustalenie, że powodowie prowadzili działalność konkurencyjną. Skoro byli związani umowami o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, to w momencie rozpoczęcia działalności konkurencyjnej utracili prawo do żądania odszkodowania z tych umów. Pozwana podała, że Sąd Rejonowy, pomimo posiadania dowodów wskazujących jednoznacznie na zaistnienie okoliczności wykluczających zasadność roszczenia powodów, pominął je przy dokonywaniu oceny powództw i w sposób nieprawidłowy odmówił uwzględnienia wniosków dowodowych pozwanej; nadto dokonał nieprawidłowej oceny prawnej części ustaleń w zakresie stanu faktycznego. Pozwana podkreśliła, że będące w posiadaniu Sądu Rejonowego informacje dotyczące prowadzenia przez powodów działalności związanej z zatrudnieniem z (...), (...) oraz (...), powinny doprowadzić do umożliwienia przeprowadzenia dalszego postępowania dowodowego i do oddalenia powództw.

Powodowie I. Ż. (2), B. S., T. Z., A. C., T. D. wnieśli o oddalenie apelacji pozwanej i zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, iż powodowie powstrzymali się od działalności konkurencyjnej, co uzasadnia roszczenie o odszkodowanie. Powodowie podali, że pozwana jest liderem rynku producentów ołowiu rafinowanego w Polsce oraz największą spółką specjalizującą się w recyklingu zużytych akumulatorów ołowiowych. Istotne jest to, że szczegółowy zakres działalności pozwanej, określony został w umowach o zakazie konkurencji. W § 5 ust. 2 umowy podano, że działalność wykonywana przez pozwaną to obrót, odzysk, unieszkodliwianie, recykling lub inne przetwarzanie odpadów niebezpiecznych w postaci zużytych akumulatorów ołowiowych lub obrót, wytwarzanie ołowiu z surowców wtórnych, a także prowadzenie prac badawczych w powyższym zakresie. Przedmiotem zakazu konkurencji zgodnie z umowami miała być działalność faktycznie prowadzona, a nie potencjalna - możliwa do prowadzenia przez każdy podmiot. Natomiast podmioty, w których byli zatrudnieni niektórzy powodów, w czasie obowiązywania zakazu konkurencji, nie mają nic wspólnego z rodzajem działalności prowadzonej przez pozwaną. (...) S.A., w której była zatrudniona powódka I. Ż. (1), działa w branży kamieniarskiej, zajmuje się wydobywaniem, przetwarzaniem i sprzedażą surowców mineralnych, głównie kamieni. (...) Sp. z o.o. Sp. k., która była pracodawcą powódki T. Z., jest jedną ze spółek (...) S.A., która również zajmuje się branżą kamieniarską. Należy więc stwierdzić z całą pewnością, iż (...) S.A. i (...) Sp. z o.o. Sp. k. prowadzą działalność zupełnie innego rodzaju i nie są podmiotami konkurencyjnymi względem pozwanej. Strona powodowa dodała, że (...) Sp. z o.o., w której zatrudnieni byli powodowie A. C. i T. D., prowadzi działalność – recykling aluminium, a nie w zakresie przeróbki i odzyskiwania ołowiu. Strona powodowa podała, że nieuzasadnione jest zarzucenie Sądowi Rejonowemu naruszenie art. 65 k.c. w związku z art. 84 k.p., poprzez przyjęcie, że porozumienie zawarte pomiędzy powódką T. Z., a pozwaną nie obejmuje roszczeń z tytułu zakazu konkurencji. Niezasadne jest przekonanie pozwanej, że zgodną intencją stron było rozliczenie wszystkich roszczeń związanych ze stosunkiem pracy, w tym roszczeń wynikających z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Powódka T. Z. zeznała, że według jej oceny i wiedzy § 6 pkt. 1 porozumienia wyczerpuje wszelkie roszczenia z tytułu umowy o pracę, ale nie wskazuje na roszczenia z tytułu umowy o zakazie konkurencji. Nadto powódka zeznała na rozprawie dnia 3 lutego 2017 roku, że w trakcie spotkania nie poruszano umowy o zakazie konkurencji, a sposób ustania stosunku pracy. Strona powodowa wskazała, że roszczenie o odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji nie jest roszczeniem ze stosunku pracy i powstaje po jego

rozwiązaniu w związku z określonymi warunkami, które ziszczać się mają po rozwiązaniu umowy o pracę powódki na bazie odrębnej umowy, której strony nie rozwiązały. Rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji wymaga wyraźnych oświadczeń w tym względzie. Powódka T. Z. była w przeświadczeniu obowiązywania umowy, powstrzymała się od działalności konkurencyjnej. Nieprawdą jest, że zgodnym zamiarem stron zawartego porozumienia, było rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji.

W toku postępowania apelacyjnego dnia 30 kwietnia 2017 roku zmarł powód I. Ż. (2). Do sprawy wstąpili następcy prawni I. Ż. (2) na mocy aktu poświadczenia dziedziczeni: B. S. i T. Z. (córki).

W związku z powyższym po stronie powodowej występują następujące osoby: B. S., T. Z. następcy prawni I. Ż. (1) i I. Ż. (2), A. C., L. M., T. D., T. Z., L. S..

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacje obu stron zasługują na uwzględnienie, co skutkuje koniecznością uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu w Tarnowskich do ponownego rozpoznania, bowiem Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy i zachodzi konieczność przeprowadzenia postępowania w całości (art. 386 § 4 k.p.c.).

Należy przypomnieć, że obowiązujący w Polsce model apelacji polega na tym, że sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę ponownie, co oznacza, że przedstawione pod osąd roszczenie procesowe jest rozpoznawane jeszcze raz, a prowadzona przez sąd rozprawa stanowi kontynuację rozprawy rozpoczętej przed sądem pierwszej instancji. Podstawowym zaś zadaniem sądu drugiej instancji jest naprawienie wszystkich błędów natury prawnej i faktycznej popełnionych zarówno przez sąd, jak i przez strony. Na tym tle unormowanie art. 386 § 4 k.p.c. jawi się jako jeden z wyjątków (poza wynikającym z art. 386 § 2 k.p.c.) od zasady, że w razie uwzględnienia apelacji sąd drugiej instancji zmienia zaskarżony wyrok i orzeka co do istoty sprawy. Formuła art. 386 § 4 k.p.c. akcentuje zresztą fakultatywność uchylecia zaskarżonego wyroku sądu pierwszej instancji i przekazanie temu sądowi sprawy do ponownego rozpoznania zarówno w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy, jak i w sytuacji gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. W zależności od realiów procesowych danej sprawy sąd apelacyjny może zatem albo zmienić zaskarżony wyrok albo uchylić go z jednoczesnym przekazaniem sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Tym niemniej, mimo braku zakazu wydania przez sąd apelacyjny wyroku reformatoryjnego, należy unikać wydawania w takich sytuacjach wyroków merytorycznych, by nie pozbawiać stron dwuinstancyjności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2008 roku, w sprawie II PK 146/07, opublikowany w OSNAPiUS z 2009 roku, Nr 7-8, poz. 87; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 1999 roku, w sprawie III CKN 146/98, opublikowany w Legalis; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 1998 roku, w sprawie III CKN 550/97, niepublikowany, w którym dodatkowo stwierdzono, że skorzystanie z przewidzianego w art. 386 § 4 k.p.c. sposobu rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji ustawodawca pozostawił uznaniu tego sądu, ale tylko w sytuacji uprzedniego uznania przezeń apelacji za zasadną merytorycznie i zarazem stwierdzenia braku podstaw do wydania orzeczenia reformatoryjnego). W orzecznictwie przyjmuje się, że do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, gdy zaniechał on zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2002 roku, w sprawie I CKN 486/00, opublikowany w OSP z 2003 roku, Nr 3, poz. 36; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2015 roku, w sprawie V CZ 39/15, opublikowany w LEX Nr 1762493). Oceny, czy sąd pierwszej instancji rozpoznał istotę sprawy, dokonuje się na podstawie analizy żądań pozwu i przepisów prawa materialnego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia, nie zaś na podstawie ewentualnych wad postępowania wyjaśniającego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1999 roku, w sprawie II UKN 589/98, opublikowany w OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 12, poz. 483). Nierozpoznanie istoty sprawy oznacza nie tylko zaniechanie przez sąd pierwszej instancji zbadania materialnej podstawy żądania pozwu, ale także pominięcie merytorycznych zarzutów strony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 roku, w sprawie II CKN 897/97, opublikowany w OSNC z 1999 roku, Nr 1, poz. 22). Nierozpoznanie istoty sprawy oznacza także niewyjaśnienie i pozostawienie poza oceną okoliczności faktycznych, stanowiących przesłanki zastosowania normy

prawa materialnego, będącej podstawą roszczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1998 roku, w sprawie III CKN 411/97, niepublikowany).

Apelacja strony pozwanej jest dalej idąca, bowiem dotyczy prawa do odszkodowania z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej. Strona pozwana zarzuciła, że powodowie I. Ż. (1), A. C., T. D., T. Z. naruszyli umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, co uzasadnia utratę prawa do odszkodowania. Pozwana uzyskała wiedzę o naruszeniu zakazu konkurencji przez powodów na rozprawie, na której przeprowadzono dowód z zeznań powodów. Rację ma pozwana, że Sąd Rejonowy nie wyjaśnił, czy powodowie naruszyli zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy i niezasadnie oddalił wnioski o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka J. S.. Należy pamiętać, że pozwana w odpowiedzi na sprzeciw zastrzegła możliwość złożenia nowych dowodów po ujawnieniu nowych okoliczności, a takimi okazały się zeznania powodów, w których wskazano, że świadczyli pracę po ustaniu stosunku pracy (za wyjątkiem powodów L. M., L. S.). Stwierdzenie przez Sąd Rejonowy, że powodowie powstrzymali się od działalności konkurencyjnej jest przedwczesne i nie poparte zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

W związku z powyższym zarzuty pozwanej, dotyczące naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., art. 207 § 6 k.p.c. w związku z art. 217 § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. zasługują na aprobatę. Z uwagi na nierozpoznanie istoty sprawy oraz konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości wniosek pozwanej zgłoszony w trybie art. 380 k.p.c. nie mógł zostać uwzględniony, to jest uzupełniające przesłuchanie świadka J. S.. Natomiast niezasadny okazał się zarzut naruszenia art. 65 k.c. w związku z art. 84 k.p.c. poprzez błędne przyjęcie, że porozumienie zawarte między powódką T. Z. a pozwaną nie obejmowało umowy o zakazie konkurencji. Należy podzielić stanowisko Sądu Rejonowego, że porozumienie z dnia 27 marca 2015 roku dotyczyło wyłącznie formy rozwiązania stosunku pracy powódki T. Z. oraz świadczeń pieniężnych związanych z ustaniem stosunku pracy (odprawy pieniężnej) i swoją treścią nie dotyczyło umowy o zakazie konkurencji, w tym odszkodowania.

Zgodnie z art. 101² k.p. umowa, w której pracownik zobowiąże się, że nie będzie uczestniczył w działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, może być zawarta także na określony czas po ustaniu stosunku pracy. W uchwale z dnia 7 marca 2006 roku, w sprawie I PZP 5/05 Sąd Najwyższy stwierdził, że zakaz konkurencji obejmujący okres po ustaniu stosunku pracy aktualizuje się w chwili, gdy pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji nie istnieje już stosunek pracy.

Należy pamiętać, że pracodawca może zawrzeć umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy tylko z pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę majątkową lub niemajątkową. Informacjami, których ujawnienie wyrządza pracodawcy szkodę, są w szczególności tajemnice przedsiębiorstwa, które są objęte ochroną prawną w art. 11 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 roku o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (jednolity tekst Dz.U. z 2003 roku, Nr 153, poz. 1503 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem przez tajemnicę przedsiębiorstwa należy rozumieć nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje mające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności. Istotą tajemnicy przedsiębiorstwa jest jej użyteczność oraz poufność, co z kolei prowadzi do wniosku, że krąg podmiotów, które mają dostęp do tych informacji, jest ograniczony i kontrolowany przez przedsiębiorcę.

Granice czasowe oraz zakres przedmiotowy obowiązku niepodejmowania działalności konkurencyjnej określa umowa. W wyroku z dnia 13 kwietnia 2005 roku, w sprawie II PK 258/04 Sąd Najwyższy stwierdził, że błąd pracodawcy co do tego, że pracownik miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, co uzasadniało zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie stanowi podstawy do uchylenia się od skutków prawnych umowy (art. 84 k.c. w związku z art. 300 k.p.) ani do jednostronnego jej rozwiązania przez pracodawcę. Natomiast w wyroku z dnia 18 kwietnia 2007 roku, w sprawie I PK 361/06 Sąd Najwyższy stwierdził, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie może być uznana za nieważną z tej przyczyny, że w ocenie pracownika nie miał on dostępu do szczególnie ważnych informacji.

Strony zawarły umowę o zakazie konkurencji, zgodnie z którą pracownik zobowiązał się przez okres 3 lat od dnia ustania stosunku pracy do powstrzymywania się od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pracodawcy oraz do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji o charakterze know-how. Strony umowy ustaliły, że podmiotem konkurencyjnym lub działalnością konkurencyjną wobec pracodawcy jest w szczególności każde przedsiębiorstwo lub działalność, zarówno na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jak i poza jej granicami, niezależnie od formy organizacyjnej i prawnej, które wchodzi w zakres przedmiotu działalności przedsiębiorstwa lub działalności pracodawcy, lub których zakres pokrywa się choćby w części z zakresem działalności pracodawcy, a także których profil działalności jest zbliżony do profilu działalności pracodawcy, a także takie podmioty, które są związane z pracodawcą umowami o świadczenie usług lub dostaw prowadzące działalność w powyżej wskazanym zakresie.

Należy zauważyć, że ustawodawca nie zamieścił w Kodeksie pracy prawnej definicji terminu „działalność konkurencyjna”. W związku z tym należy kierować się powszechnym i ekonomicznym znaczeniem pojęcia konkurencji. Działalnością konkurencyjną są czynności zarobkowo podejmowane na własny rachunek (jako przedsiębiorca) lub na rachunek osoby trzeciej (jako pracownik, zleceniobiorca), jeżeli te czynności pokrywają się, przynajmniej częściowo, z zakresem działalności pracodawcy. Dotyczy to zarówno produkcji towarów lub świadczenia usług tego samego rodzaju, jak i towarów i usług zbliżonych do działalności pracodawcy, które mogą je zastąpić (usługi lub towary o charakterze substytucyjnym).

Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 24 czerwca 2013 roku, w sprawie III APa 9/12 pojęcie „działalność konkurencyjna” nie zostało zdefiniowane w Kodeksie pracy i jego treść zależy od woli stron wyrażonej w umowie. Powyższe wprost wynika z brzmienia art. 101¹ § 1 k.p., gdyż w przepisie tym wskazano, że pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy „w zakresie określonym w odrębnej umowie”. W praktyce zakres działalności konkurencyjnej wyznacza pracodawca, gdyż to właśnie ta strona stosunku pracy ma interes w zawarciu takiej umowy i występuje z taką inicjatywą wobec pracownika. To przecież interesy pracodawcy i przez niego sprezyzowane mają podlegać omawianej ochronie.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 4 lipca 2013 roku, w sprawie III APa 9/13 za działalność konkurencyjną należy uznać wszelką działalność, która w obiektywnym rozumieniu mogłaby negatywnie oddziaływać na interesy prowadzone przez pracodawcę. Nie ma znaczenia, czy chodzi o działalność podstawową czy uboczną, faktycznie prowadzoną czy taką, którą pracodawca mógłby potencjalnie wykonywać, samodzielnie lub niesamodzielnie. Prowadzenie działalności konkurencyjnej przez pracownika może przybierać formy: wykonywania pracy na rzecz innego podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną na podstawie stosunku pracy lub umowy cywilnoprawnej; prowadzenia własnej jednoosobowej działalności gospodarczej posiadania udziałów lub akcji w spółkach; pełnienia funkcji członków organów osób prawnych, ich likwidatorów, syndyków, kuratorów. Przedstawione wyliczenie ma jedynie charakter przykładowy, nie sposób bowiem wskazać wyczerpująco wszystkich form prowadzenia wobec pracodawcy działalności konkurencyjnej lub współdziałania pracownika z podmiotami prowadzącymi taką działalność. Jednak bez względu na formę prowadzenia działalność będzie miała charakter konkurencyjny, jeżeli spełnią łącznie dwa warunki: pokrywa się choćby w części z zakresem podstawowej lub ubocznej działalności pracodawcy i narusza interes pracodawcy lub mu zagraża, przy czym naruszenie lub zagrożenie musi być rzeczywiste.

Zgodnie bowiem z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 roku, w sprawie I PK 27/08 obowiązkiem wynikającym z umowy o zakazie konkurencji uchybia jedynie taka działalność pracownika, która jest przez niego rzeczywiście prowadzona, adresowana do tego samego kręgu odbiorców i która choćby częściowo pokrywa się z działalnością pracodawcy i realnie zagraża jego interesom.

Sąd I instancji błędnie przyjął, że podstawę obliczenia odszkodowania stanowi wynagrodzenie zasadnicze brutto pracownika. W związku z tym apelacja powodów zasługuje na uwzględnienie, a wskazane w niej zarzuty naruszenia art. 101² § 3 k.p., art. 233 k.p.c., art. 224 § 1 k.p.c. w związku z art. 210 § 3 k.p.c., art. 227 k.p.c., art. 316 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. należy uznać za trafne.

Zgodnie z art. 101² k.p. odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 24% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji [...].

Odszkodowanie jest ekwiwalentem za określone zachowanie (zobowiązanie) byłego pracownika po ustaniu stosunku pracy i przysługuje z racji ograniczenia wolności wyboru rodzaju aktywności zawodowej. Odszkodowanie ma swoisty charakter kompensacyjny i jego celem jest zrekompensowanie byłemu pracownikowi korzyści, jakie mógłby osiągnąć z tytułu wynagrodzenia za pracę lub dochodu związanego z prowadzeniem działalności gospodarczej, gdyby podjął zatrudnienie na rzecz konkurencyjnego pracodawcy lub konkurencyjną działalność gospodarczą.

Podstawę dla obliczenia wysokości minimalnego odszkodowania stanowi kwota równa 25% miesięcznego wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi przed rozwiązaniem stosunku pracy pomnożonego przez liczbę miesięcy, w których pracownik zobowiązał się nie podejmować działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Podstawę wymiaru odszkodowania stanowi wynagrodzenie brutto otrzymane przez pracownika w okresie poprzedzającym ustanie stosunku pracy w czasie odpowiadającym okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Skoro powodowie zobowiązali się powstrzymać przez okres 36 miesięcy po ustaniu stosunku pracy od podejmowania działalności konkurencyjnej, to podstawę określenia wysokości odszkodowania stanowić będzie wynagrodzenie z okresu ostatnich 36 miesięcy zatrudnienia. W tym zakresie Sąd Okręgowy podziela stanowisko zaprezentowane przez stronę powodową.

Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że skoro strony nie ustaliły składników wynagrodzenia przy obliczaniu podstawy odszkodowania, to podstawę obliczenia odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymanie się od zajmowania interesami konkurencyjnymi winno stanowić wynagrodzenie obliczane według zasad przyjętych do obliczenia wynagrodzenia za okres urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Zasady obliczania tego wynagrodzenia normuje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997 roku, Nr 2, poz. 4). Zatem podstawę do obliczenia odszkodowania stanowią stałe składniki wynagrodzenia, np. wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, premie cykliczne, różnego rodzaju dodatki (stażowy, funkcyjny). Natomiast w podstawie obliczania odszkodowania nie należy uwzględniać świadczeń nieposiadających charakteru wynagrodzenia za pracę, czyli m.in. diet za podróże służbowe, ryczałtów za pranie odzieży roboczej, świadczeń finansowanych ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, świadczeń urlopowych.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy, rolą Sądu Rejonowego będzie ustalenie przez pryzmat umowy o zakazie konkurencji, czy powodowie I. Ź. (1), A. C., T. D., T. Z. po rozwiązaniu stosunku pracy podjęli działalność konkurencyjną wobec pozwanej spółki w okresie objętym zakazem konkurencji. W tym celu należy ustalić zakres działalności pozwanej spółki oraz podmiotów, u których zatrudnienie podjęli powodowie. Na podstawie zeznań powodów oraz dokumentacji osobowej należy także ustalić charakterystykę stanowisk pracy powodów. Sąd Rejonowy ustali na podstawie dokumentacji płacowej oraz regulacji wewnętrznych podstawę odszkodowania (to jest składniki wynagrodzenia za pracę powodów), a następnie obliczy wartość odszkodowania, korzystając z regulacji rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997 roku, Nr 2, poz. 4).

Sporządzając na wniosek stron uzasadnienie wyroku, Sąd I instancji będzie miał na uwadze treść art. 328 § 2 k.p.c. Należy przypomnieć, że wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku w rozumieniu art. 328 § 2 k.p.c. polega na wyjaśnieniu, dlaczego sąd zastosował określony przepis i w jaki sposób wpływa on na treść rozstrzygnięcia, a więc jakie elementy stanu faktycznego uzasadniają zastosowanie tego przepisu (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 czerwca 2001 roku, w sprawie I PKN 498/00, opublikowany w OSNAPiUS z 2003 roku, Nr 9, poz. 222; z dnia 29 maja 2008 roku, w sprawie II CSK 39/08, opublikowany w LEX nr 420381).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy w Gliwicach na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok w punktach 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9 litera a, b, d, e, 10, 11 co do punktów 1, 2, 4, 5 i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tarnowskich Górach, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia