

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 czerwca 2019 roku w sprawie X P 886/18, Sąd Rejonowy dla Łodzi- Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w O. przeciwko E. W. (1) o odszkodowanie z tytułu naruszenia, przez pracownika, zakazu konkurencji, oddalił powództwo.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

E. W. (1) zatrudniony był w (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w O. na okres próbny, w okresie od dnia 14 marca 2016 roku do dnia 13 czerwca 2016 roku. Następnie, na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas określony z dnia 1 czerwca 2016r. zawartej na okres od dnia 14 czerwca 2016 roku do dnia 30 czerwca 2018 roku w pełnym wymiarze czasu pracy. Na mocy porozumienia z dnia 1 sierpnia 2017r. pozwany objął stanowisko p.o. (...) Kierownika Sprzedaży. Pozostałe postanowienia umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2016r. - pozostały niezmienione.

Pismem z dnia 29 listopada 2017 roku, powód rozwiązał z pozwanym umowę o pracę, zawartą w dniu 1 czerwca 2016 roku na podstawie art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. w zw. z art. 36 k.p. z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, którego termin upłynął w dniu 31 grudnia 2017 roku.

W okresie zatrudnienia, E. W. (1) wykonywał pracę w okresie od dnia 14 marca 2016 roku do dnia 31 lipca 2017 roku na stanowisku Doradcy Klienta, a następnie w okresie od dnia 1 sierpnia 2017 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku na stanowisku p.o. (...) Kierownika Sprzedaży.

Do obowiązków pracowniczych pozwanego należało: obsługa klienta w postaci udzielania informacji, sprzedaż produktów finansowych., a także target klientów - obsługa klientów detalicznych, którzy opierali swoje finansowanie na produktach poza bankowych.

W dniu 26 lipca 2016 roku, strony sporu zawarły umowę o zakazie konkurencji, w której wskazały, że zgodnie z § 1 ust. 1, że pracownik zobowiązuje się w okresie obowiązywania pomiędzy stronami stosunku pracy oraz przez okres trzech miesięcy od dnia ustania stosunku pracy do niepodejmowania i nieprowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez Pracodawcę. Jak stanowi § 1 ust. 2 działalnością konkurencyjną w stosunku do działalności prowadzonej przez Pracodawcę jest każda działalność związana ze stanowiskiem i zakresem obowiązków Pracownika, bez ograniczenia terytorialnego, tożsama lub zbieżna choćby częściowo z działalnością zdefiniowaną w przedmiocie działalności Krajowego Rejestru Sądowego prowadzoną choćby incydentalnie przez Pracodawcę oraz inne działanie lub zaniechanie, które narusza interes Pracodawcy lub mu zagraża. Zgodnie z § 4 ust. 1, w przypadku naruszenia zakazu konkurencji przez Pracownika, zobowiązany jest do zapłaty spółce kwoty 10.000 złotych oraz zwrócić nienależnie otrzymane odszkodowanie za cały okres, w którym doszło do naruszenia postanowień umowy.

Na przełomie roku 2017/2018 pozwany otrzymał ofertę pracy w (...).

T. K. poinformował pozwanego, że w sytuacji znalezienia pracy w podmiocie, niebędącym bezpośrednim konkurentem powodowej spółki, istnieje możliwość ubiegania się o rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji.

E. W. (1), w drodze pism, przesyłanych drogą elektroniczną w dniu 4, 12, 23 stycznia 2018 roku wniósł o „wycofanie” umowy o zakazie konkurencji w związku z otrzymaną ofertą pracy w (...) Sp. z o.o. na stanowisku Specjalisty ds. dokumentacji. Dopiero w dniu 31 stycznia 2018 roku pozwany otrzymał odpowiedź na wystosowaną do spółki prośbę.

Pozwany rozpoczął pracę na rzecz firmy (...) w dniu 15 stycznia 2018 roku na stanowisku specjalisty ds. dokumentacji finansowej. Formalnie umowa ta przewidywała czynności pracownicze mogące być uznane za wykonywanie działalności konkurencyjnej względem powodowej spółki.

W ramach współpracy, pozwany zawarł dwie umowy z firmą (...): o pracę i współpracy.

E. W. (1) znał treść, zawartej z powodem, umowy o zakazie konkurencji.

Praca pozwanego w spółce (...) w styczniu 2018r. polegała na szeroko pojętym działaniu niezwiązanym z klientem w kwestii sprzedaży, w szczególności przygotowywaniu dokumentacji finansowej.

Pozwany objął stanowisko opiekuna finansowego w (...) od dnia 1 lutego 2018 roku.

Okres od dnia 15 stycznia 2018 r. do dnia 31 stycznia 2018 r. pozwany spędził na szkoleniu w W., które miało na celu zapoznanie się z obsługą dokumentacji. Ostatnie 3 dni miesiąca stycznia 2018 r. spędził zapoznając się z działaniem systemu nowego pracodawcy. Przez okres stycznia 2018 r. pozwany nie wykonywał żadnych czynności sprzedażowych na rzecz (...).

Pozwany nie poinformował powodowej spółki o fakcie, iż przed rozwiązaniem umowy o zakazie konkurencji, będzie zajmował w (...) ,stanowisko związane z analizą dokumentów finansowych z uwagi na fakt, iż nie było to jego zdaniem stanowisko konkurencyjne.

Jedyną osobą uprawnioną do rozwiązywania umów o zakazie konkurencji z ramienia powodowej spółki była M. D..

Dokładny przedmiot działalności (...), nie był znany powodowej spółce. Jedyne zbieżności występowały w zakresie kodu klasyfikacji działalności.

Zgodnie z porozumieniem z dnia 30 stycznia 2018 roku w sprawie warunkowego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji z dnia 26 lipca 2016 roku strony sporu postanowiły, iż umowa o zakazie konkurencji ulega rozwiązaniu pod warunkiem zawarcia przez pozwanego z (...) Sp. z o.o. umowy o współpracy w terminie do dnia 1 lutego 2018 roku na stanowisku Eksperta (...) i dostarczenia Spółce potwierdzenia zawarcia w/w umowy w formie oryginału zaświadczenia podpisanego przez osoby uprawnione do reprezentacji w/w podmiotu w terminie 3 dni roboczych od dnia zawarcia umowy współpracy z (...) Sp. z o.o.

Pismem z dnia 31 stycznia 2018 roku, firma (...) Sp. z o.o. wskazała, iż podpisze z E. W. (1) umowę współpracy, która zawarta miała być od dnia 1 lutego 2018 roku na stanowisko Opiekuna (...).

Wiadomością mailową z dnia 16 lutego 2018 roku pozwany wniósł zapytanie odnośnie braku wypłaconego odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji za okres od dnia 1 stycznia 2018 roku do dnia 31 stycznia 2018 roku.

Wynagrodzenie z tytułu umowy o zakazie konkurencji za miesiąc styczeń 2018r. nie zostało pozwanemu wypłacone.

Pismem z dnia 19 marca 2018 roku powód wezwał pozwanego do zapłaty kwoty 10.000 złotych, tytułem kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji.

Pismem z dnia 10 lipca 2018r. podpisanym przez radcę prawnego A. H. powodowa spółka złożyła oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych wynikających z porozumienia z dnia 30 stycznia 2018r. w sprawie warunkowego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji z dnia 26 lipca 2018r. Nie przytoczono przy tym przyczyn uchylenia się od skutków prawnych porozumienia. Pismo zostało doręczone pozwanemu w dniu 18 lipca 2018r.

W dniu 22 sierpnia 2018 roku pozwany wyjaśnił, iż wykonywana przez niego praca na rzecz firmy (...) nastąpiła po uzyskaniu w dniu 1 lutego 2018 roku porozumienia. Co więcej obie firmy nie są dla siebie konkurencyjnymi jednostkami, pomimo podobnego przedmiotu działalności dotyczącego pośrednictwa finansowego.

Na rozprawie w dniu 7 czerwca 2019r., pełnomocnik powodowej spółki złożył oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych porozumienia o rozwiązaniu umowy o zakazie konkurencji, w związku z faktem, iż zostało ono zawarte pod wpływem błędu.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny na podstawie dokumentów i ich kopii złożonych do akt sprawy, których autentyczność i fakty, które potwierdzają nie były przez strony kwestionowane. Za podstawę ustalenia stanu faktycznego Sąd przyjął również zeznania świadków oraz pozwanego, które były wiarygodne i tworzyły kompleksowy obraz stanu faktycznego w sprawie, jak również zapis nagrania odtworzonego na rozprawie.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że w rozpoznawanej sprawie roszczenia strony powodowej wywodzone są umowy o zakazie konkurencji zawartej przez strony w dniu 26 lipca 2016 roku, której ramy czasowe rozciągnęły się na czas trwania stosunku i okres 3 miesiące od dnia ustania stosunku pracy. Podstawę prawną dochodzenia roszczeń z umowy o zakazie konkurencji „po ustaniu stosunku pracy, stanowią przepisy rozdziału IIa działu czwartego Kodeksu Pracy zatytułowanego „Zakaz konkurencji”.

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). 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).

Sąd I instancji podkreślił, że stosownie do art. 101² § 1 k.p. przywołany przepis art. 101¹ § 1 k.p. stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.

W myśl § 2 art. 101² k.p. 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.

Wysokość odszkodowania, o którym mowa w § 1 art. 101² k.p., określa § 3 i nie może być ono 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.

W tym miejscu, Sąd I instancji wskazał na orzecznictwo Sądu Najwyższego, które przyjmuje, że wskazane w art. 101² § 1 k.p. warunki określające przedmiot klauzuli konkurencyjnej nie podlegają ocenie na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącego własny interes przy formułowaniu zakazu. Umowa o zakazie konkurencji może być więc zawarta nawet wówczas, gdy pracodawca jedynie przewiduje, że pracownik uzyska szczególnie ważne informacje. To pracodawca uznaje, czy wykorzystanie u konkurencji nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić go na szkodę. Podmiotem umowy o zakazie konkurencji może być więc każdy pracownik, co do którego pracodawca samodzielnie i w sposób swobodny zdecyduje, czy posiadane przez niego informacje są takimi, o jakich mowa w art. 101² § 1 k.p. Dążąc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji, pracodawca chroni bowiem swoje interesy oparte na przekonaniu, że pracownik ma dostęp do informacji, które pracodawca uważa za szczególnie ważne, ponieważ ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, nawet jeśli taka ocena nie ma obiektywnego uzasadnienia, gdy okazuje się, że pracownik nie miał lub nie ma dostępu do tego rodzaju istotnych informacji bądź wykorzystanie nabytej przez niego wiedzy nie narażało pracodawcy na szkodę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2007 r. sygn. PK 361/06 i przywołane w jego uzasadnieniu orzecznictwo - opubl. OSNAPiUS 2008 nr 9-10, poz. 130, str. 378, Legalis Numer 83846).

Pojęcie szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę nie zależy zatem od kryteriów obiektywnych, lecz subiektywnego przekonania pracodawcy. Wystarczy zatem, że zdaniem pracodawcy wykorzystanie nabytej przez pracownika wiedzy w działalności konkurencyjnej mogłoby go narazić na straty.

W przedmiotowej sprawie nie było przedmiotem sporu to, że zawarta przez strony umowa o zakazie konkurencji jest ważna i wiąże strony sporu, a informacje, do których dostęp miał pozwany należały do informacji, o których mowa w art. 101² § 1 k.p., istotnych z punktu widzenia interesów pracodawcy. Spór sprowadził się do tego czy działalność, którą pozwany rozpoczął od 15 stycznia 2018 roku na rzecz firmy (...), po ustaniu zatrudnienia w spółce (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w O., stanowiła działalność konkurencyjną wobec powodowej spółki.

Sporna była, również, kwestia skuteczności umowy stron o zniesieniu zakazu konkurencji, względem pozwanego dokonanego w dniu 30 stycznia 2018r.

Sąd Rejonowy podkreślił, że Kodeks pracy nie definiuje pojęcia działalności konkurencyjnej; w konsekwencji prawo określenia zakresu przedmiotowego, podmiotowego, czasowego oraz terytorialnego zakazu konkurencji jest pozostawione stronom umowy o zakazie konkurencji - jednakże przy uwzględnieniu kryterium przedmiotu prowadzonej przez pracodawcę działalności. Konkurencyjną działalnością jest aktywność przejawiająca się w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym i skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się - chociażby częściowo - z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy i jest uznana za konkurencyjną w umowie stron. W rezultacie zakazana może być taka działalność, która narusza interes pracodawcy lub mu zagraża. Konkurencja to rywalizacja, współzawodnictwo między podmiotami lub osobami zainteresowanymi w osiągnięciu tego samego celu. Zajmowanie się interesami konkurencyjnymi jest więc równoznaczne z działaniem podejmowanym w celach zarobkowych lub udziałem w przedsięwzięciach lub transakcjach handlowych, których skutki odnoszą się (lub potencjalnie mogą się odnieść) chociażby częściowo, do tego samego kręgu odbiorców. Oznacza to, że przedmiot zakazu może odnosić się do przedmiotu faktycznie prowadzonej lub zaplanowanej (potencjalnej) działalności pracodawcy, jak i wykraczać poza tę działalność w sytuacji, gdy interesom pracodawcy zagraża działalność pracownika związana z produkcją dóbr lub świadczeniem usług zbliżonych do działalności pracodawcy, które mogą je zastąpić (dóbr lub usług o charakterze substytucyjnym). Najważniejsze zatem i podstawowe kryterium rozstrzygające o prowadzeniu (lub nieprowadzeniu) działalności konkurencyjnej stanowi przedmiot działalności przedsiębiorstwa - przedsiębiorstwa pracodawcy (byłego pracodawcy) oraz przedsiębiorstwa, w którym swoją aktywność zawodową realizuje pracownik po ustaniu stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2015 roku sygn. II PK 256/14 i przywołane w jego uzasadnieniu orzecznictwo - opubl. Legalis Numer 1352523).

W łączącej strony umowie, działalność konkurencyjna została zdefiniowana jako działalność związana ze stanowiskiem i zakresem obowiązków Pracownika, bez ograniczenia terytorialnego, tożsama lub zbieżna choćby częściowo z działalnością zdefiniowaną w przedmiocie działalności Krajowego Rejestru Sądowego prowadzoną, choćby incydentalnie przez Pracodawcę oraz inne działanie lub zaniechanie, które narusza interes Pracodawcy lub mu zagraża.

Okolicznością bezsporną jest, że zgodnie z wpisem do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w O. prowadzi działalność zdefiniowaną jako „pozostałe formy udzielania kredytów”, podczas gdy przedmiotem działalności (...), z którą pozwany zawarł umowę o pracę z dnia 15 stycznia 2018r. jest „pozostała działalność wspomagająca usługi finansowe, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych”.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany w spółce (...) zajmował następujące stanowiska: Doradcy Klienta, (...) Kierownika Sprzedaży. W okresie zatrudnienia pozwany zajmował się obsługą klienta, sprzedażą produktów finansowych, a także obsługą klientów detalicznych. W ramach współpracy podjętej z (...), E. W. (1) w styczniu 2018r. zajmował się analizą dokumentów finansowych.

W ocenie Sądu oświadczenie powodowej spółki o uchyleniu się od skutków prawnych porozumienia z dnia 30 stycznia 2018r., zarówno to złożone w piśmie z dnia 10 lipca 2018r., jak i to złożone na rozprawie w dniu 7 czerwca 2019r. nie

wywołuje żadnych skutków prawnych, bowiem oba te oświadczenia zostały złożone przez pełnomocników, a żaden z nich składając to oświadczenie nie przedstawił pełnomocnictwa do składania materialnoprawnych oświadczeń w imieniu powodowej spółki.

Dodatkowo zauważyć należy, iż oświadczenie z dnia 10 lipca 2018r. nie zawiera wskazania podstawy do uchylenia się od wcześniej złożonego oświadczenia z dnia 30 stycznia 2019r. Natomiast oświadczenie złożone na rozprawie w dniu 7 czerwca 2019r. zostało złożone po wygaśnięciu prawa do jego złożenia, co wynika wprost z art. 88 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., czyli po upływie roku od momentu wykrycia rzekomego błędu. W ocenie Sądu powodowa spółka o swoim rzekomym błędzie wiedziała już co najmniej w dniu 19 marca 2018r., gdyż w tej dacie skierowała do pozwanego pismo z żądaniem zapłaty kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji powołując się na argumentację, która była powołana następnie jako wykazanie błędu, w którym powodowa spółka się znajdowała zawierając porozumienie z dnia 30 stycznia 2018r.

W związku z nieskutecznym uchyleniem się przez powodową spółkę od skutków prawnych porozumienia z dnia 30 stycznia 2018r. Sąd przyjął, że umowa o zakazie konkurencji uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia w sprawie warunkowego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, w związku z tym, że ziścił się warunek zawarty w tymże porozumieniu opisany w pkt 1. Pozwany przedstawił stosowne zaświadczenie datowane na dzień 31 stycznia 2018r. i w ocenie Sądu wypełniało ono warunek zawarty w powyższym porozumieniu.

Nawet gdyby przyjąć, że na mocy porozumienia z dnia 30 stycznia 2018r. nie doszło do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, to i tak w związku z niewywiązaniem się przez powodową spółkę z obowiązku wypłaty odszkodowania, w oparciu o art. 101² § 2 k.p. umowa o zakazie konkurencji przestała obowiązywać w odniesieniu do obowiązku powstrzymywania się przez pozwanego od działalności konkurencyjnej. Zgodnie z § 3 ust. 1 umowy o zakazie konkurencji z dnia 26 lipca 2016r. odszkodowanie winno być wypłacone do 10. dnia miesiąca następującego po danym miesiącu obowiązywania zakazu konkurencji, czyli za miesiąc styczeń 2018r. do dnia 10 lutego 2018r. W związku z tym, że wynagrodzenie to nie zostało wypłacone, umowa o zakazie konkurencji przestałaby wiązać pozwanego począwszy od dnia 1 lutego 2018r. na skutek nie otrzymania przez niego odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej za miesiąc styczeń 2018r., czyli od pierwszego dnia okresu po upływie okresu za który nie zostało wypłacone odszkodowanie.

Sąd Rejonowy zważył, że co prawda umowa pozwanego z (...) z dnia 15 stycznia 2018r. zawierała postanowienia dotyczące obowiązków pracowniczych pozwanego, które mogłyby być uznane za działalność konkurencyjną, to jednak istotnym jest, że pozwany w styczniu 2018r., czyli w okresie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji, czynności takich nie wykonywał. Wynika to wprost z zeznań samego pozwanego, które to zeznania należy traktować jako pełnoprawny dowód w sytuacji gdy w sprawie istniały niewyjaśnione okoliczności. A okoliczności te dotyczyły zakresu faktycznie wykonywanych przez pozwanego czynności na rzecz (...) w styczniu 2018r. O tym jakie to były czynności strona powodowa dowiedziała się już na etapie informacyjnego wysłuchania pozwanego, które zostały następnie na zakończenie postępowania potwierdzone przez pozwanego w formie zeznań. Powziąwszy wiadomość o zakresie czynności E. W. (1) na rzecz (...) w styczniu 2018r. strona powodowa winna, chcąc wykazać, iż faktycznie wykonywał on czynności objęte zakazem konkurencji, przejawić inicjatywę dowodową gdyż to ona, w oparciu o art. 6 k.c. wywodziła skutki prawne z postępowania pozwanego w postaci roszczenia o zapłatę kary umownej, tym bardziej że w toku całego procesu była reprezentowana przez pełnomocnika profesjonalnego. Strona pozwana nie przedstawiła żadnych wniosków dowodowych, które zmierzałyby do podważenia faktu, iż w styczniu 2018r. E. W. (1) w (...) zajmował się li tylko szkoleniem i zaznajamianiem się z procedurami i dokumentacją nowego pracodawcy, a zatem nie realizował w pełnym zakresie obowiązków przewidzianych umową wiążącą go z (...) od 15 stycznia 2018r.

W tym miejscu, Sąd Rejonowy podkreślił, że naruszenie zakazu konkurencji, musi wiązać się z faktycznym wykonywaniem czynności objętych tymże zakazem, a nie li tylko na zawarciu umowy, w oparciu o którą takie czynności miałyby być wykonywane. W przedmiotowej sprawie pozwany wykazał, że nie wykonywał w okresie obowiązującego go zakazu konkurencji czynności objętych zakazem konkurencji przewidzianym w umowie z dnia 26 lipca 2016r. Pogląd taki pozostaje zgodny z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w sprawie o sygn. akt II PK 134/10 (wyrok SN

z dnia 2 grudnia 2010r). Strona powodowa nie sprostala natomiast cięzarowi dowodu i nie wykazala, by pozwany faktycznie takie czynności wykonywal, co bylo mozliwym do uczynienia poprzez zawnioskowanie o przeprowadzenie dowodu z zeznan swiadkow będadcych np. przelozonymi pozwanego w styczniu 2018r., o ustalenie ktorych z latwością, na wniosek strony powodowej, mogleby do (...) zwrócic się Sąd.

Niezależnie od powyższego należalo stwierdzic, powolujac się również na powyższy wyrok SN, że w niniejszej sprawie przedmiot zakazu konkurencji zostal określony zbyt szeroko, praktycznie eliminujac pozwanego z rynku pracy w zakresie uslug finansowych świadczonych osobom fizycznym przez instytucje poza bankowe, jak i w znacznej części świadczonej przez banki, a zatem w zakresie objętym doświadczeniem zawodowym pozwanego.

W związku z tym Sąd Rejonowy przyjal, że porozumienie o rozwiązaniu zakazu konkurencji ma moc prawną, bowiem powód nie uchylil się skutecznie od jego skutków prawnych, a w okresie obowiazywania zakazu konkurencji, zniesionego powyższym porozumieniem pozwany nie wykonywal faktycznie czynności noszących znamiona działalności konkurencyjnej względem powodowej spółki.

Apelację od powyższego orzeczenia zlozyla powodowa spółka zaskarżajac wyrok w calosci, ktoremu zarzucila:

- Naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 kpc, polegające na błędnym ustaleniu stanu faktycznego na podstawie zlozonego przez pozwaną materiału dowodowego w sprawie, poprzez wybiórczą analizę calosci przedstawionego materiału dowodowego oraz oparcie wydanego wyroku w głównej mierze na treści zeznan pozwanego a w tym:

- błędne przyjęcie, że pozwany miał rozpocząć współpracę z konkurencyjnym przedsiębiorstwem (...) Sp. z o.o. od dnia 1.02.2018 r. gdzie faktycznie współpraca pozwanego z (...) Sp. z o.o. jak wynika z treści przedstawionego przez pozwanego zaświadczenia rozpoczęła się już przed dniem jego wydania, w tym odrzucenie przez Sąd faktu, że tym samym- rozpoczynając współpracę z konkurencyjną firmą przed dniem 1.02.2018 r. pozwany złamał umowę o zakazie konkurencji zawartą z powodem,

- błędnym przyjęciu, że pozwany miał na celu doprowadzenie do zwolnienia przez powodową spółkę zakazu konkurencji przed rozpoczęciem współpracy z firmą konkurencyjną,

- poprzez dowolną ocenę materiału dowodowego polegającą na przyjęciu, iż spór sprowadzał się do tego czy działalność, którą pozwany rozpoczął od 15 stycznia 2018 r. na rzecz firmy (...) Sp. z o.o. po ustaniu stosunku pracy w spółce (...) S.A. stanowiła działalność konkurencyjną wobec powodowej spółki oraz oparcie orzeczenia w głównej mierze na zeznaniach pozwanego, według jego twierdzeń, że nie wykonywał on żadnych czynności sprzedażowych na rzecz (...) Sp. z o.o., gdzie charakter działalności konkurencyjnej nie opiera się jedynie na stwierdzeniu czy pracownik łamiący zakaz konkurencji musi wykonywać określone czynności np. sprzedażowe a m.in. sam fakt pozostawania w roli współpracownika firmy konkurencyjnej.

- Naruszenie prawa materialnego które miało wpływ na treść orzeczenia tj.

- art. 86 kc poprzez nieprzyjęci, iż zaświadczenie wydane przez firmę (...) Sp. z o.o. zlozone przez pozwanego bylo na pozór, by strona powodowa pozostawala w błędzie, iż pozwany przed zwolnieniem go z zakazu konkurencji nie świadczy pracy na rzecz konkurencyjnej firmy,

- art. 84 kc poprzez nieuwzględnienie przez Sąd wydajacy orzeczenie, że strona powodowa dzialala pod wpływem błędu co do okoliczności, w jakich znajdowala się w czasie zawierania porozumienia z pozwanym tj. nie miała świadomości, iż pozwany przed uzgodnionym przez strony terminem rozpoczął współpracę w konkurencyjnej firmie,

- art. 88 kc poprzez przyjęcie, iż oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych, zlozone przez pełnomocnika strony powodowej nie bylo skuteczne m.in. z powodu braku wskazania podstawy uchylenia się od skutków zawartego

z pozwanym porozumienia, podczas gdy przepis art. 88 ust. 1 kc obliuguje jedynie do złożenia oświadczenia na piśmie, co powód uczynił,

- nieprzyjęcie przez Sąd wydający zaskarżony wyrok, że już samo podjęcie działalności konkurencyjnej, bez względu na poniesione przez pracodawcę lub rozmiar szkody ekonomicznej, utożsamiane będzie z niedotrzymaniem zobowiązania dotyczącego powstrzymywania się od tej działalności. Zatem jeśli pracownik nawet nie ujawni tajemnicy technologicznej, nie wykorzysta tajemnicy handlowej i ogólnie jego działania dla konkurencji nie wpłyną negatywnie na spadek obrotów, zaniżenie jakości usług czy obniżenie wartości marki jego dotychczasowego lub byłego pracodawcy, przez samo tylko podjęcie działalności konkurencyjnej.

Z uwagi na powyższe wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie kosztów dochodzonej pozewm wraz z kosztami procesu za postępowanie pierwszoinstancyjne, a także zasądzenie kosztów procesu za instancję odwoławczą. Ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów procesu.

W odpowiedzi na apelację, pozwany wniósł o jej oddalenie. Wskazał, że, jego zdaniem, apelacja jest bezzasadna, a ustalenia Sądu I instancji trafne. Podkreślił, że nie wykonywał żadnej działalności konkurencyjnej w czasie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się zasadna i skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku.

Sąd I instancji, w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny, ale dokonał nieprawidłowej jego oceny prawnej.

Sąd Okręgowy, w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je za własne. Nie podziela, jednak, dokonanej zgodnie z dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c. oceny dowodów oraz wywodów prawnych zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Odnosząc się szerzej do, podnoszonych w apelacji, zarzutów naruszenie przez Sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów, wskazać należy, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (por. orzeczenia Sądu Najwyższego w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, opubl. LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego rozumowania oraz poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. orzeczenie Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga, zatem, wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Powodowa spółka w apelacji podniosła zarzut naruszenia w/w przepisu.

W ocenie Sądu Okręgowego zarzut został postawiony prawidłowo. Dokonana przez Sąd Rejonowy ocena materiału dowodowego jest wybiórcza. Sąd I instancji błędnie przyjął, że pozwany miał rozpocząć współpracę z konkurencyjnym przedsiębiorstwem (...) Sp. z o.o. od dnia 1.02.2018 r. Ze zgromadzonego w sprawie materiału wynika, że pracę zaczął już w styczniu 2018 roku mimo formalnego niewykonywania obowiązków, a uczestnictwa tylko w szkoleniu. Zarówno zeznania pozwanego jak i świadków świadczą o podjęciu zatrudnienia już w styczniu.

W tym miejscu należy się wskazać na istotę umowy o zakazie konkurencji. Zgodnie z (...) § 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).

Stosownie do art. 101² § 1 k.p. przywołany przepis art. 101¹ § 1 k.p. stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.

W myśl § 2 art. 101² k.p. 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. Wysokość odszkodowania, o którym mowa w § 1 art. 101² k.p., określa § 3 i nie może być ono 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.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje, że wskazane w art. 101² § 1 k.p. warunki określające podmiot klauzuli konkurencyjnej nie podlegają ocenie na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącego własny interes przy formułowaniu zakazu. Umowa o zakazie konkurencji może być więc zawarta nawet wówczas, gdy pracodawca jedynie przewiduje, że pracownik uzyska szczególnie ważne informacje. To pracodawca uznaje, czy wykorzystanie u konkurencji nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić go na szkodę. Podmiotem umowy o zakazie konkurencji może być więc każdy pracownik, co do którego pracodawca samodzielnie i w sposób swobodny zdecyduje, czy posiadane przez niego informacje są takimi, o jakich mowa w art. 101² § 1 k.p. Dążąc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji, pracodawca chroni bowiem swoje interesy oparte na przekonaniu, że pracownik ma dostęp do informacji, które pracodawca uważa za szczególnie ważne, ponieważ ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, nawet jeśli taka ocena nie ma obiektywnego uzasadnienia, gdy okazuje się, że pracownik nie miał lub nie ma dostępu do tego rodzaju istotnych informacji bądź wykorzystanie nabytej przez niego wiedzy nie narażało pracodawcy na szkodę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2007 r. sygn. PK 361/06 i przywołane w jego uzasadnieniu orzecznictwo - opubl. OSNAPiUS 2008 nr 9-10, poz. 130, str. 378, Legalis Numer 83846).

Pojęcie szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę nie zależy zatem od kryteriów obiektywnych, lecz subiektywnego przekonania pracodawcy. Wystarczy zatem, że zdaniem pracodawcy wykorzystanie nabytej przez pracownika wiedzy w działalności konkurencyjnej mogłoby go narazić na straty. Po zawarciu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy pracodawca nie może powoływać się na to, że pracownik nie miał dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r. sygn. I PKN 402/00, opubl. OSNAPiUS 2003 nr 5, poz. 122, Legalis Numer 55956). Nawet bowiem błąd pracodawcy co do tego, że pracownik miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, nie stanowi podstawy do uchylecia się od skutków prawnych umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ani do jednostronnego jej rozwiązania przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2005 r., II PK 258/04, OSNP Nr 22/2005, poz. 356).

Wskazać zatem należy, że umowa o zakazie konkurencji nie może być uznana za nieważną z tego względu, że tak w ocenie pracodawcy, jak i samego pracownika, pracownik nie miał jednak przymiotu osoby posiadającej dostęp do informacji określonych w art. 101² § 1 k.p.

Należy wskazać, że taki sam pogląd został przedstawiony w uzasadnieniu Sądu I instancji, jednakże Sąd ten nieprawidłowo go zastosował w przedmiotowej sprawie.

W pierwszej kolejności należało ustalić czy wykonywane przez pozwanego czynności były działalnością konkurencyjną w rozumieniu w/w przepisu oraz łączącej go umowy o zakazie konkurencji. Przy ustalaniu, czy pracownik podjął działalność konkurencyjną, decydujące znaczenie ma treść umowy o zakazie konkurencji. Treścią umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest zobowiązanie (byłego) pracownika do niepodejmowania po rozwiązaniu stosunku pracy z (byłym) pracodawcą, z którym została zawarta umowa o zakazie konkurencji, działalności konkurencyjnej wobec tego pracodawcy. Granice czasowe oraz zakres przedmiotowy obowiązku niepodejmowania działalności konkurencyjnej określa umowa. Treści umowy oraz towarzyszącym jej zawarciu okolicznościom (w tym zwłaszcza zgodnemu zamiarowi stron i celowi umowy (art. 65 § 2 KC w związku z art. 300 KP) należy przypisać decydujące znaczenie przy ocenie, czy działalność podjęta przez pracownika po ustaniu stosunku pracy jest działalnością konkurencyjną w stosunku do dotychczasowego pracodawcy.

Przepisy Kodeksu pracy dotyczące zakazu konkurencji (zwłaszcza art. 101¹ i art. 101²) jedynie ogólnie określają obowiązek pracownika niepodejmowania działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Należy przez to rozumieć zobowiązanie pracownika do powstrzymania się od prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek w granicach określonych umową oraz podejmowania zatrudnienia w ramach stosunku pracy, a także świadczenia pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej na rzecz nowego pracodawcy, prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do dotychczasowego pracodawcy. Naruszenie umowy o zakazie konkurencji ma miejsce w razie aktywnego zachowania pracownika - rzeczywistego podjęcia działalności konkurencyjnej. W związku z tym, nie jest na przykład złamaniem zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy (por. postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 lutego 2019 r. II PK 26/18, L.)

Podobne stanowisko zajął Sąd Apelacyjny we Wrocławiu, w wyroku z dnia 11 marca 2014 r. Sąd ten wskazał, że istotą umowy o zakazie konkurencji jest powstrzymywanie się przez pracownika w czasie istnienia stosunku pracy lub po jego zakończeniu od po pierwsze działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w sensie obiektywnym tzn. od działalności, która narusza interes pracodawcy, po drugie prowadzenie tej działalności zostanie uznane przez strony za zabronione w zakresie ustalonym w umowie. Za działalność konkurencyjną może być uznana jedynie działalność która stwarza precyzyjne zagrożenie interesów pracodawcy. Natomiast sama działalność konkurencyjna może godzić nie tylko w gospodarcze lecz także inne interesy pracodawcy . klauzula konkurencyjna dotyczyć może w szczególności zarówno produkcji towarów lub świadczenia usług tego samego rodzaju, jak i towarów i usług zbliżonych do działalności pracodawcy, istotne jest to, że już samo podjęcie działalności konkurencyjnej, bez względu na rozmiar poniesionej przez pracodawcę szkody ekonomicznej, utożsamiane będzie z niedotrzymaniem zobowiązania dotyczącego powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Zatem jeżeli pracownik nie ujawni tajemnicy technologicznej, nie wykorzysta tajemnicy handlowej i ogólnie jego działania dla konkurencji nie wpłyną negatywnie na spadek obrotów, zaniżenie jakości usług czy obniżenie wartości marki jego dotychczasowego lub byłego pracodawcy, przez samo tylko podjęcie działalności konkurencyjnej, naruszył umowę o zakazie konkurencji. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu III APa 2/14, LEX 1511773)

Odnosząc powyższe do przedmiotowej sprawy, należy wskazać, że Sąd Rejonowy nieprawidłowo ustalił, że działalność nowego pracodawcy pozwanego nie była działalnością konkurencyjną w stosunku do dotychczasowego pracodawcy. Sąd I instancji wskazał, że działalność obu pracodawców mimo pewnych podobieństw jest różna. Z tym poglądem nie sposób się zgodzić. Oba przedsiębiorstwa wykonują działalność z zakresu usług finansowych. Przy ustalaniu czy działalność jest konkurencyjna Sąd Rejonowy oparł się wyłącznie na literalnym brzmieniu zapisów ewidencji przedsiębiorców i kodach (...). Jak jednak zauważył Sąd Okręgowy w obu przypadkach zachodzą znaczące podobieństwa. Charakter działalności obu pracodawców jest podobny, świadczą oni podobne usługi,

działają na tym samym rynku, potencjalnie mają tych samych klientów. Jak podkreślił wyżej wskazano działalnością konkurencyjną będzie produkcja towarów lub świadczenie usług tego samego rodzaju, jak i towarów i usług zbliżonych do działalności pracodawcy, istotne jest to, że już samo podjęcie działalności konkurencyjnej, bez względu na rozmiar poniesionej przez pracodawcę szkody ekonomicznej, utożsamiane będzie z niedotrzymaniem zobowiązania dotyczącego powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Zatem przyjęcie, że działalność wykonywana przez pozwanego w okresie stycznia 2018 r. dla nowego pracodawcy należy uznać za działalność konkurencyjną naruszającą umowę o zakazie konkurencji. Skoro więc działalność obu przedsiębiorstw jest zbieżna to nie ma znaczenia fakt, iż pozwany uczestniczył tylko w szkoleniach, należało uznać, że mimo uczestnictwa wyłącznie w szkoleniach naruszył zakaz konkurencji. Dodatkowo należy wskazać, że z zeznań złożonych przez pozwanego jak i z pism procesowych wynika jednoznacznie, że nie poinformował on byłego pracodawcy o podjęciu zatrudnienia przez rozwiązaniem umowy o zakazie konkurencji z uwagi na fakt, iż uważał, że nie jest to działalność konkurencyjna. Sąd w tym miejscu musi zaznaczyć, że jak już wyżej wskazano treść umowy o zakazie konkurencji decyduje o tym jaka działalność jest konkurencyjna ja jak nie, nie zaś subiektywne odczucia pracownika tudzież byłego pracownika.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 84, 86 i 88 kc należy uznać, że i te zarzuty zostały postawione prawidłowo.

Błąd - to mylne wyobrażenie o faktach (niezgodność przekonań o rzeczywistości z faktami). Nietrafny wydaje się natomiast pogląd, że w zakresie pojęcia błędu mieści się także brak jakiegokolwiek wyobrażenia co do określonej okoliczności (tak jednak B. Lewaszkiewicz-Petrykowska, w: M. Pyziak-Szafnicka, P. Księżak (red.), Kodeks, 2014, s. 886; A. Jedliński, w: A. Kidyba, Komentarz KC, t. 1, 2012, s. 562; M. Gutowski, Z. Radwański, w: SPP, t. 2, 2019, s. 504; por. wyr. SN z 9.8.2018 r., V CSK 435/17, Legalis; odmiennie wyr. SA w Warszawie z 26.11.2015 r., I ACa 412/15, Legalis). Mylne wyobrażenie o rzeczywistości występujące w chwili składania oświadczenia woli może powodować skutki właściwe dla błędu w rozumieniu art. 84 KC tylko wówczas, gdy posiada normatywnie określone znamiona: gdy dotyczy treści czynności prawnej, ma cechy błędu istotnego w rozumieniu art. 84 § 2 KC, a w przypadku oświadczeń woli wskazanych w zd. 2 § 1 – dodatkowo towarzyszy mu określona postawa adresata oświadczenia woli, o której mowa w tym przepisie. Tylko błąd mający wszystkie te cechy może być uznany za prawnie doniosły. Jego doniosłość oznacza, że wystąpienie błędu pozwala na uchylenie się od skutków oświadczenia woli złożonego pod jego wpływem (na wzruszenie skutków czynności prawnej) na podstawie art. 88 KC

Zastosowanie przepisów o błędzie (art. 84 i 86 KC), tak jak innych przepisów o wadach oświadczeń woli, musi być poprzedzone wykładnią oświadczenia woli. O mylnym wyobrażeniu składającego oświadczenie woli można więc mówić jedynie w odniesieniu do oświadczenia będącego rezultatem tej wykładni (niekoniecznie zbieżnej z tzw. wolą wewnętrzną, tego komu przypisuje się oświadczenie). W przypadku umów, ewentualny błąd może być podstawą zastosowania art. 88 KC tylko o tyle, o ile zasady wykładni oświadczeń woli stron pozwalają na stwierdzenie ich zgodności. W przeciwnym razie ma miejsce tzw. dyssens – umowa nie może być uważana za zawartą, a potrzeba zastosowania art. 88 KC w ogóle nie powstaje (por. S. Wyszogrodzka, Dyssens, s. 959 i n.).

Istota podstępu, natomiast, charakteryzuje przy tym to, że wywołujący błąd działa z zamiarem, aby fałszywe przekonanie wzbudzone u innej osoby doprowadziło do tego, by ta ostatnia złożyła określone oświadczenie woli (A. Jedliński, w: A. Kidyba, Komentarz KC, t. 1, 2012, s. 569; M. Gutowski, w: M. Gutowski, Komentarz KC, t. 1, 2016, s. 603; M. Królikowski, Błąd, s. 222; wyr. SA w Warszawie z 3.3.2015 r., VI ACa 665/14, Legalis). Jak się wydaje, to te właśnie cechy różnią błąd wywołany podstępnie od tzw. błędu zwykłego (art. 84). Podstępne zachowanie wywołujące błąd może polegać na działaniu (np. składaniu fałszywych zapewnień; zob. B. Lewaszkiewicz-Petrykowska, w: M. Pyziak-Szafnicka, P. Księżak (red.), Kodeks, 2014, s. 1017) lub zaniechaniu. Przy czym, zaniechanie może być postrzegane jako podstępne wywołanie błędu tylko o tyle, o ile ten, komu to zaniechanie jest przypisywane, miał obowiązek poinformowania drugiej strony o rzeczywistym stanie rzeczy. Obowiązek taki może wynikać z ustawy lub, co ma miejsce częściej, z zasad współzycia społecznego (M. W., Zagadnienia etyczne, s. 341; por. wyr. SN z 28.4.1967 r., I CR 563/66, OSN 1967, Nr 12, poz. 227; wyr. SN z 10.2.2011 r., IV CSK 336/10, L.).

Zarówno w przypadku błędu z art. 84 kc jak i podstępu z art. 86 kc. można uchylić się od skutków swojego oświadczenia woli. Taką możliwość przewiduje art. 88 kc. Wystąpienie błędu, podstępu oraz groźby powoduje wadliwość czynności

prawnej określaną mianem wzruszalności. Wadliwość ta oznacza, że dotknięta nią czynność prawna jest ważna (wywołuje właściwe dla niej skutki prawne), ale jej skutki ustają z mocą wsteczną (*ex tunc*), jeżeli uprawniony złoży oświadczenie woli, o którym mowa w komentowanym przepisie. W odróżnieniu od nieważności bezwzględnej, charakterystyczny dla omawianej tutaj sankcji brak skutków prawnych dotkniętej nią czynności nie następuje więc z mocy prawa, lecz w rezultacie pewnej aktywności uprawnionego. Uprawnienie do uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli przysługuje temu, kto złożył je pod wpływem błędu, podstępny lub groźby. Ma ono charakter prawo kształtujący. Jego wykonanie następuje w drodze jednostronnej czynności prawnej polegającej na złożeniu przez uprawnionego oświadczenia woli o uchyleniu się od skutków prawnych wcześniejszego oświadczenia wchodzącego w skład wadliwej czynności prawnej. Adresatem tego oświadczenia jest druga strona wadliwej umowy lub adresat pierwotnego oświadczenia woli będącego elementem wadliwej czynności prawnej jednostronnej. Jeżeli pierwotne oświadczenie było skierowane do nieokreślonego kręgu adresatów (*ad incertas personas*), oświadczenie o uchyleniu się od jego skutków prawnych powinno być złożone temu, kto jest bezpośrednio zainteresowany skutkami wadliwej czynności prawnej (tak M. Piekarski, w: Komentarz KC, t. 1, 1972, s. 221; A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stefaniuk, Prawo cywilne, s. 289; K. Pietrzykowski, w: Komentarz KC, t. 1, 2015, s. 396). Oświadczenie woli o uchyleniu się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia nie musi być złożone w postępowaniu sądowym. Co więcej, praktycznie rzecz biorąc, możliwość powołania się w toku postępowania na nieskuteczność czynności prawnej dokonanej pod wpływem błędu (podstępny) lub groźby jest uzależniona od wykonania uprawnienia do uchylenia się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia przed zamknięciem rozprawy poprzedzającym wydanie wyroku (zob. art. 316 § 1 KPC). W zasadzie oznacza to konieczność złożenia oświadczenia woli, o którym mowa w komentowanym przepisie przed ewentualnym procesem (zob. jednak uw. do art. 18, gdzie zwrócono uwagę na możliwość potraktowania pewnych treści zamieszczonych w czynności procesowej jako oświadczeń woli prawa materialnego. W omawianym tutaj przypadku, chodziłoby np. o możliwość kwalifikowania żądania pozwu, wytoczonego przez osobę, która zawarła umowę pod wpływem błędu w sprawie, o zwrot tego, co świadczyła dotąd w wykonaniu tej umowy jako oświadczenia woli, o którym mowa w komentowanym przepisie; zob. post. SN z 15.11.1996 r., II CKN 10/96, OSN 1997, Nr 4, poz. 40; zob. też wyr. SN z 28.4.1967 r., I CR 563/66, OSNCP 1967, z. 12, poz. 227, gdzie trafnie podkreślono, że przyjęcie takiej kwalifikacji oznacza, że za chwilę złożenia oświadczenia, o którym mowa w komentowanym przepisie, należy uznać moment doręczenia odpisu pozwu pozwanemu).

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy, należy wskazać, że w uzasadnieniu wydanego wyroku Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, że Strony ustaliły, iż warunkiem rozwiązania obowiązującej umowy o zakazie konkurencji z dnia 26.07.2016 r. jest zawarcie przez pozwanego z (...) Sp. z o.o. umowy o współpracy w terminie od dnia 01.02.2018 r. na stanowisku Eksperta (...) i dostarczenia stronie powodowej potwierdzenia zawarcia umowy w formie oryginału zaświadczenia podpisanego przez osoby uprawnione do reprezentacji podmiotu w terminie 3 dni od dnia zawarcia umowy o współpracy z (...) Sp. z o.o. Z przedłożonego przez pozwanego zaświadczenia jednoznacznie wynika, że jeszcze w czasie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji podjął on współpracę z firmą konkurencyjną. Potwierdzeniem tej informacji jest nagrana rozmowa telefoniczna z pracownikiem (...) Sp. z o.o., podczas której Specjalista ds. Personalnych i Wynagrodzeń, p. E. Ś. potwierdziła fakt zatrudnienia pozwanego w konkurencyjnej firmie od dnia 15.01.2018 r., co równoznaczne jest ze złamaniem przez pozwanego ciężącego na nim obowiązku zakazu konkurencji, gdyż podjął on pracę w konkurencyjnym przedsiębiorstwie jeszcze w trakcie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji.

Uznać należy, iż Pozwany, będąc już pracownikiem firmy konkurencyjnej, próbując nie wzbudzać żadnych podejrzeń strony powodowej i stwarzać pozory osoby uczciwej, pozornie przedłożył zaświadczenie wydane przez (...) Sp. z o.o., a tym samym, na jej podstawie, strona powodowa - pozostając od wpływem błędu - zawarła z pozwanym porozumienie w sprawie warunkowego rozwiązania Umowy o zakazie konkurencji.

Poprzez nieuczciwe postępowanie Pozwanego, spółka (...) S.A., będąc pod wpływem błędu, zawarła z Pozwanym przedmiotowe porozumienie, którego skutki nie mogły nabrać mocy prawnej.

Sąd I instancji wydający wyrok, błędnie przyjął, iż ziścił się warunek, wskazany w zawartym porozumieniu. Prawdą jest, że pozwany przedstawił zaświadczenie datowane na dzień 31.01.2018 r., jednak zaświadczenie to zawierało,

bardzo ważną dla wyniku sprawy informację, a mianowicie, wskazano w nim fakt zatrudnienia (w dniu wystawienia zaświadczenia tj. 31.01.2018 r.) co, jednoznacznie świadczy o złamaniu, przez pozwanego, umowy o zakazie konkurencji.

W konkluzji należy stwierdzić, że pozwany działał z zamiarem wprowadzenia w błąd powodowej spółki, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji.

Biorąc powyższe pod uwagę wyrok Sądu I instancji nie mógł się ostać i konieczna była jego zmiana. Sąd Okręgowy, na podstawie art. 386¹ k.p.c, w punkcie 1 wyroku zmienił, zatem, wyrok Sądu Rejonowego, w ten sposób, że zasądził od E. W. (1) na rzecz (...) S.A. z siedzibą w O. kwotę 10 000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2018 roku, tytułem odszkodowania za naruszenie przez pracownika zakazu konkurencji.

O kosztach Sąd Okręgowy, w punkcie 2 wyroku, orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800) oraz na podstawie ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 785) i zasądził od E. W. (2) na rzecz (...) S.A. z siedzibą w O. kwotę 1350 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego oraz kwotę 705 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu drugoinstancyjnym.

Skład orzekający wynika z art. 505¹⁰ k.p.c

M.P.