

Sygn. akt V Ca 913/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 maja 2019 r.

Sąd Okręgowy w Rzeszowie V Wydział Cywilny Odwoławczy

w składzie:

Przewodniczący-Sędzia	SSA w SO Wojciech Misiuda
Sędzia:	SSA w SO Adam Simoni (spr.)
Sędzia:	SSO w SR del. do SO Piotr Osowy
Protokolant:	Tomasz Kluz

po rozpoznaniu w dniu 28 maja 2019r. w Rzeszowie
na rozprawie
sprawy z powództwa L. P.
przeciwko (...) (...) Spółka Jawna w R.
o zapłatę

na skutek apelacji powoda
od wyroku Sądu Rejonowego w Rzeszowie

z dnia 31 sierpnia 2018 r., sygn. akt I C 2035/17

I. oddała apelację,

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSA w SO Adam Simoni SSA w SO Wojciech Misiuda SSO w SR del. do SO Piotr Osowy

Sygn.akt VCa 913/18

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 31 sierpnia 201`8 r., sygn. akt I C 20135/17 Sąd Rejonowy

w R. oddalił powództwo L. P. wytoczone przeciwko pozwanemu (...) (...) Spółka Jawna z siedzibą w R..

Powyższy wyrok zapadł w oparciu o ustalenia i zważania prawne Sądu Rejonowego zawarte w uzasadnieniu / k.109-114/ z których wynika, że

Powód L. P. i (...) (...) Spółka Jawna z siedzibą w R. zawarli w dniu 2 stycznia 2013 r. umowę zlecenia, na podstawie której powód zobowiązał się do wykonywania na rzecz strony pozwanej czynności w zakresie

zarządzania obszarem handlu żywnością mrożoną do detalu, celem zwiększenia jego efektywności, w szczególności poprzez zoptymalizowanie rentowności przedsięwzięć handlowych za określonym wynagrodzeniem. Powód zajmował stanowisko dyrektora handlowego ds. detalu.

Strony łączyła już wcześniej umowa zlecenia z dnia 1 czerwca 2004 r., która została rozwiązana na mocy porozumienia stron z dniem 31 grudnia 2012 r. Powód zajmował wówczas stanowisko kierownika sprzedaży oddziału w R. ds. detalu.

Zakres odpowiedzialności powoda wyznaczał § 2 w/w umowy, zgodnie z którym powód odpowiadał za opracowywanie i wdrażanie długofalowej strategii handlowej i marketingowej przedsiębiorstwa w zarządzanym obszarze oraz nadzór nad jej realizacją, realizację strategicznych celów Zleceniodawcy związanych z powiększeniem udziałów rynkowych i zysku, rozpoznawanie i ocenę nowych możliwości rynkowych i marketingowych, monitorowanie działań konkurencji oraz wdrażanie odpowiednich działań służących rozwojowi przedsiębiorstwa, ciągłą analizę i ocenę kluczowych procesów biznesowych, optymalizację struktury organizacyjnej oraz restrukturyzację wybranych obszarów działalności przedsiębiorstwa w celu poprawy efektywności i konkurencyjności, całościowy nadzór nad kluczowymi procesami w przedsiębiorstwie Zleceniodawcy, bieżącą analizę i aktualizację procesów i procedur w celu usprawnienia funkcjonowania firmy, tworzenie budżetu dla zarządzanego obszaru, jego wdrożenie i nadzór nad jego realizacją, zarządzanie personelem oraz realizowanie polityki personalnej obowiązującej u Zleceniodawcy ze szczególnym uwzględnieniem właściwego doboru kadr, motywowania, oceny wyników pracy i rozwoju zawodowego personelu w zarządzanym obszarze, wyznaczanie i realizację podstawowych parametrów ekonomicznych w zakresie przychodów, marży, rentowności, rotacji zapasów i należności w zarządzanym obszarze, zapewnienie maksymalnego bezpieczeństwa finansowego i ekonomicznego.

Do podstawowych obowiązków powoda w firmie pozwanego należało w szczególności: wykonanie zadań wynikających z umowy z najwyższą starannością przy wykorzystaniu swej najlepszej wiedzy i doświadczeń, należyte i godne reprezentowanie interesów Zleceniodawcy, stosowanie się do zaleceń Zleceniodawcy lub osób przez niego upoważnionych oraz współdziałanie z innymi osobami w zakresie niezbędnym do właściwego wykonania zleconych czynności, przestrzeganie przy wykonywaniu niniejszej umowy wszystkich obowiązujących przepisów prawa w tym regulowań wewnętrznych, oraz działanie w taki sposób, który nie spowoduje odpowiedzialności prawnej wobec organów Państwa, jak również nie będzie uzasadniał ewentualnych roszczeń osób trzecich, o ile roszczeń tych można uniknąć, prawidłowo realizując powierzony, zakres działalności, racjonalne wykorzystywanie, wyłącznie w celu wykonania niniejszej umowy, oddanego do dyspozycji sprzętu, materiałów i wyposażenia, rozliczenie się na każde żądanie Zleceniodawcy z dostarczonego sprzętu, wyposażenia, materiałów i towarów oraz środków pieniężnych, ponoszenie pełnej odpowiedzialność na zasadzie winy w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego za wszelkie szkody, które mogą powstać w mieniu oddanym Managerowi w związku z realizacją postanowień niniejszej umowy, zachowanie tajemnicy handlowej co do informacji uzyskanych w związku z realizacją umowy, właściwe reprezentowanie Zleceniodawcy w kontaktach handlowych. Szczegółowe obowiązki powoda określał załącznik nr 1 do umowy.

Wynagrodzenie powoda określał § 8 umowy z dnia 2 stycznia 2013 r. jako składniki stałe i zmienne. Strona pozwana zobowiązała się do zapłaty na rzecz powoda wynagrodzenia za każdy miesiąc wykonywania czynności w wysokości 10.000,00 zł brutto miesięcznie (wynagrodzenie stałe). Wynagrodzenie zmienne miało być przyznawane powodowi zgodnie z warunkami ustalonymi w załączniku nr 2 do umowy.

Zgodnie z §12 ust. 1 umowy powód zobowiązał się do powstrzymywania się od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pozwanego. Czynności, o których mowa w ust. 1 stanowiące działalność konkurencyjną obejmują działalność powoda w zakresie określonym niniejszą umową. Do czynności tych należy w szczególności: uczestniczenie jako wspólnik lub członek władz w spółkach cywilnych, jawnych, z ograniczoną odpowiedzialnością i akcyjnych albo przystępowania do spółek jako komandytariusz, jeśli podmioty te prowadzą wobec pozwanego działalność konkurencyjną, prowadzenie działalności gospodarczej na własny lub cudzy rachunek, jeśli jest ona konkurencyjna dla pozwanego, podejmowanie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego w podmiotach konkurencyjnych dla pozwanego, obejmowania funkcji doradczych w podmiotach

konkurencyjnych dla pozwanego. Ponadto powód zobowiązał się zachować ściśle poufny charakter wszystkich informacji handlowych, technicznych i organizacyjnych, uzyskanych w jakikolwiek sposób w związku ze świadczeniem usług na rzecz pozwanego.

Zgodnie z §13 umowy powoda obowiązywał zakaz konkurencji w okresie związania Stron niniejszą umową jak również w okresie jednego roku po jej rozwiązaniu. Pozwany zobowiązał się wypłacić powodowi po ustaniu niniejszej umowy odszkodowanie, za każdy miesiąc obowiązywania zakazu, w wysokości 30% przeciętnego wynagrodzenia pobieranego przez Managera w ciągu ostatnich 6 miesięcy pracy. Odszkodowanie to miało być wypłacane w ratach miesięcznych w ostatnim dniu każdego miesiąca. W przypadku nie dotrzymania zobowiązań powód zapłaci karę umowną w wysokości 150.000,00 zł.

Stosownie do § 13 ust. 7 zleceniodawca mógł zwolnić powoda z zakazu podejmowania działań konkurencyjnych po rozwiązaniu umowy, zwolnienia dokonuje się w drodze oświadczenia na piśmie złożonego powodowi do 14 dni od dnia rozwiązania umowy. Z dniem dokonania zwolnienia o którym mowa traci prawo do odszkodowania.

Umowa zlecenia z dnia 2 stycznia 2013 r. łącząca strony postępowania została rozwiązana z dniem 31 grudnia 2016 r.

Powód w dniu 12 grudnia 2016 r. tj. w trakcie trwania umowy ze stroną pozwaną, zawarł umowę o świadczenie usług z Przedsiębiorstwem Produkcyjno Handlowo Usługowym „(...)” Sp. z o.o. siedzibą w W.. Powodowi powierzono na czas określony od dnia 12-12-2016 do dnia 31-03-2016 wykonywanie czynności związanych m.in. zarządzaniem obszarem handlu z wyłączeniem towarów mrożonych w przedsiębiorstwie Zleceniodawcy, celem zwiększenia jego efektywności. Szczegółowy zakres obowiązków określony został w Załączniku nr 1 do niniejszej umowy stanowiący jej integralną część, do których należało: weryfikacja i kontrola wartość sprzedaży i marży (zapewniającej rentowność), należyte i godne reprezentowanie interesów Zleceniodawcy, stosowanie się do zaleceń Zleceniodawcy lub osób przez niego upoważnionych oraz współdziałanie z innymi osobami w zakresie niezbędnym do właściwego wykonania zleconych czynności, przestrzeganie przy wykonywaniu niniejszej umowy wszystkich obowiązujących przepisów prawa w tym uregulowań wewnętrznych, oraz działanie w taki sposób, który nie spowoduje odpowiedzialności prawnej wobec organów Państwa, jak również nie będzie uzasadniał ewentualnych roszczeń osób trzecich, o ile roszczeń tych można uniknąć, prawidłowo realizując powierzony zakres działalności, standaryzacja pracy i nadzoru nad PH, wyznaczanie i rozliczanie zadań centralnych dla PH, bezpośrednia współpraca z klientami sieciowymi, zarządzanie „sieciowymi” macierzami rabatowymi, weryfikacja macierzy rabatów, planowanie i egzekucja centralnych działań promocyjnych, rozwój systemowych narzędzi sprzedaży, analiza umów oraz prawidłowości realizacji zawartych umów handlowych z Kluczowymi Klientami detalicznymi, ścisła współpraca z CDZ w zakresie zapewnienia odpowiedniego poziomu zapasu magazynowego potrzebnego do utrzymania ciągłości dostaw do klientów strategicznych oraz atrakcyjności oferty handlowej, weryfikacja i akceptacja wynagrodzeń dla pracowników Działu Sprzedaży, monitoring działań konkurencji i reagowanie na zachowanie rynku, negocjacje z kluczowymi klientami detalicznymi sieciami na terenie całego kraju o znaczeniu strategicznym, nadzór nad realizacją ustaleń polityki kredytowej (limity, terminy płatności, poślizgi), weryfikacja marży realizowanej na klientach, opiniowanie kandydatów do pracy oraz ocena pracy aktualnie zatrudnionych osób na stanowiskach Przedstawicieli Handlowych oraz kierowników/dyrektorów sprzedaży w oddziałach, rozwój sprzedaży do klientów aktywnych, zwiększanie liczby klientów aktywnych, wycena akcji promocyjnych dla klientów/sieci franczyzowych współpracujących z WE niż jednym oddziałem, uczestnictwo oraz prowadzenie projektów z zakresu sprzedaży, zgłaszanie uwag i wniosków dotyczących pracy innych działów mających wpływ na poziom sprzedaży i jakość współpracy z klientami.

Powód na własnym profilu zawodowym wskazywał, iż w latach 2004-2016 w firmie (...) pełnił funkcje dyrektora handlowego, natomiast w firmie (...) dyrektora centralnego działu sprzedaży.

Powód w firmie (...) współpracował głównie z jej Oddziałem w K., zapoznawał się ze strukturą danych oddziałów, jak również jeździł w teren z przedstawicielami handlowymi aby zapoznać ich z pracą i przedstawić pomysły na jej usprawnienie. W firmie (...) powód zajmował się wszystkimi rejonami sprzedaży tj. województwa (...), (...), (...), (...) i (...). Jako dyrektor handlowy odpowiadał za dział sprzedaży czyli za wszystkich pracowników biorących udział w

procesie sprzedaży jak i zakupy produktów handlowych dla całej firmy od producentów. Jego rolą było negocjowanie kontraktów z dostawcami, uzgadnianie rocznych planów sprzedaży płynących z tych umów, wynagrodzeń z drugiej zaś strony w obszarze sprzedaży zawieranie umów handlowych z klientami proponowanie warunków handlowych i utrzymywanie współpracy na jak najwyższym poziomie. Z racji tak zbudowanej struktury powód uczestniczył w opracowywaniu strategii dla firmy, budowaniu procedur, wyznaczaniu planów dla całej organizacji w obszarze w którym zarządzał, rozliczaniu tych planów oraz zarządzania ludźmi. W tym obszarze z kolei budował system wynagrodzeń ustalając parametry handlowe, które z punktu widzenia opłacalności były bardzo istotne. Powód pozyskał pełną wiedzę na temat organizacji sposobu jej działania polityki handlowej polityki zakupowej, polityki personalnej a zarazem uczestniczył w tworzeniu strategii firmy, rozwoju na przyszłe okresy. Przy wprowadzaniu nowego systemu informatycznego powód był kluczowym jego użytkownikiem odpowiedzialnym za konstruowanie procesów które dotyczyły jego obszarów a zarazem przygotowaniem wszystkich wrażliwych danych dla zasilania tego systemu.

Obydwie spółki prowadzą działalność konkurencyjną wobec siebie w zakresie: sprzedaży detalicznej w niewyspecjalizowanych sklepach, sprzedaży detalicznej żywności, napojów i wyrobów tytoniowych w wyspecjalizowanych sklepach. Spółki działają ponadto na zbliżonym obszarze, zwłaszcza w części południowo-wschodniej Polski. Pozwany posiada oddziały w R., N., K., K., L., B. i Ł., natomiast (...) Sp. z o.o. posiada oddziały w R., T., K., W., C., W., M., K., L., L., P. i S.. Ponadto spółki posiadają zbliżony asortyment, zarówno artykuły spożywcze świeże jak i mrożone. Różnica polega jedynie na skali działalności i wielkości struktur i obsługiwanych klientów, natomiast mechanizmy funkcjonowania są identyczne. Sprzedaż produktów odbywa się za pośrednictwem działu sprzedaży i zarządzenie tym działem ma największy wpływ na efekty. Firmy rywalizują o tych samych potencjalnych klientów, a posiadana wiedza na temat warunków handlowych u konkurenta pozwala zdominować rynek. W segmencie sprzedaży produktów suchych i mrożonych metodyka sprzedaży i ustalania cen z klientem opiera się na tych samych zasadach. Stosowane są rabaty od cenników wyjściowych bądź ustalane ceny netto, po której klient może kupić produkty. W zależności od polityki handlowej i metod stosowanych przez dział sprzedaży zasady te są wdrażane w życie. Jest to ten sam proces sprzedaży.

Dokonując oceny zebranych w sprawie dowodów Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne w części zeznania świadka M. W. w zakresie zatrudnienia powoda w firmie (...) Sp. z o.o., wykonywanych przez niego czynności i ich zasięgu terytorialnego oraz zakresu sprzedaży oferowanych produktów, jako szczere, rzetelne i logiczne oraz korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd nie oparł się na zeznaniach świadka w zakresie różnic w działalności związanej z handlem artykułami spożywczymi suchymi a mrożonymi, dając w powyższym zakresie wiarę pozwanemu, który szczegółowo przedstawił system sprzedaży handlowej oparty na tych samych zasadach w zakresie działalności świadczonej przez obydwie firmy.

Sąd obdarzył walorem wiarygodności zeznania pozwanego, oceniając je jako szczegółowe, rzeczowe i mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie. Pozwany wnikliwie zrelacjonował charakterystykę prowadzonej działalności, rolę jaką spełniał powód w firmie pozwanego oraz obowiązki, które pokrywały się z później podjętym zatrudnieniem u kolejnego pracodawcy. Wiedza przekazana przez pozwanego umożliwiła zajęcie stanowiska o konkurencyjności firmy (...) i (...) oraz możliwości wykorzystywania wiadomości, technik i praktyk handlowych przez powoda u konkurenta z rynku pozwanego.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w części dotyczącej oceny wykonywanych czynności u nowego pracodawcy w kontekście konkurencyjności świadczonych usług na rzecz nowego podmiotu. W pozostałym zakresie zeznania powoda potwierdziły okoliczności wypływające z dowodów z dokumentów zalegających w aktach sprawy.

Po poczynieniu powyższych ustaleń przyjął Sąd Rejonowy, iż; powód domagał się zasądzenia odszkodowania należnego mu z tytułu 3 rat miesięcznych wynikających z wiążącego go zakazu konkurencji, natomiast pozwany kwestionował roszczenie powoda powołując się na okoliczność złamania przez niego obowiązującego go zakazu.

Istotą niniejszego sporu wobec bezspornych okoliczności umów łączących strony była ocena charakteru świadczonych usług przez powoda i porównanie ich w kontekście konkurencyjności działalności gospodarczej poszczególnych podmiotów.

Podstawą materialnoprawną roszczeń powoda jest w niniejszej sprawie art. 734 § 1 k.c., zgodnie z którym przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie.

Zgodnie z treścią art. 353¹ k.c. strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego. Zasada swobody umów wskazuje, że zleceniobiorca może zobowiązać się wobec zleceniodawcy do niepodejmowania w czasie trwania umowy jak i po jej rozwiązaniu działalności konkurencyjnej.

Przy ustalaniu, czy pracownik podjął działalność konkurencyjną w związku z zatrudnieniem u nowego pracodawcy, decydujące znaczenie ma treść umowy o zakazie konkurencji. Jeżeli umowa nie przewiduje zakazu podejmowania działalności na określonym w niej (takim samym lub podobnym) stanowisku pracy (z takim samym lub podobnym zakresem obowiązków), lecz przewiduje ogólny zakaz podejmowania zatrudnienia na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do dotychczasowego pracodawcy, to należy przyjąć, że zakaz obejmuje zatrudnienie na każdym stanowisku w tym podmiocie konkurencyjnym. Treść zakazu konkurencji (zakres tego zakazu) musi być w związku z tym interpretowana w taki sposób, że zakaz obejmował zatrudnienie na wszelkich stanowiskach pracy w innym podmiocie prowadzącym działalność konkurencyjną wobec dotychczasowego pracodawcy (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2011 r. sygn.. akt I PK 224/10).

W wyroku z dnia 3 grudnia 2008 r., I PK 97/08 (OSNP 2010 nr 11-12, poz. 132), Sąd Najwyższy przyjął, że stopień konkretyzacji zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 1012 § 1 k.p.) może być różny w zależności od tego, jakie stanowisko pracy zajmował były pracownik w okresie zatrudnienia u byłego pracodawcy i jaki w związku z tym miał dostęp do szczególnie ważnych informacji. Dla oceny, czy zakres przedmiotowy zakazu konkurencji został wystarczająco sprecyzowany, może mieć znaczenie okoliczność, czy sposób określenia zakresu tego zakazu umożliwił byłemu pracownikowi ustalenie - bez nadmiernego wysiłku i w oparciu o dostępne mu dane - zakresu obowiązków nałożonych na niego klauzulą konkurencyjną.

Dostęp do szczególnie ważnych informacji uzyskanych u dotychczasowego pracodawcy, których ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, może uzasadniać zakaz zatrudnienia na jakimkolwiek stanowisku pracy u nowego pracodawcy. Informacje uzyskane w czasie zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, które ma chronić umowny zakaz konkurencji, mogą być wykorzystane u nowego pracodawcy niezależnie od stanowiska, na jakim pracownik był i ma być zatrudniony, i niezależnie od przypisanych do tych stanowisk obowiązków. Strony łączyła umowa zlecenia z dnia 2 stycznia 2013 r., w której przewidziano zakaz konkurencji obowiązujący powoda zarówno w trakcie trwania umowy, jak i po jej zakończeniu przez okres jednego roku. Zgodnie z §12 ust. 1 umowy powód zobowiązał się do powstrzymywania się od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pozwanego. Czynności, stanowiące działalność konkurencyjną obejmują działalność powoda w zakresie określonym umową. Do czynności tych należało w szczególności podejmowanie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego w podmiotach konkurencyjnych dla pozwanego. Ponadto powód zobowiązał się zachować ściśle poufny charakter wszystkich informacji handlowych, technicznych i organizacyjnych, uzyskanych w jakikolwiek sposób w związku ze świadczeniem usług na rzecz pozwanego.

Umowa między pozwanym a powodem dotyczyła wykonywania na rzecz strony pozwanej czynności w zakresie zarządzania obszarem handlu żywnością mrożoną do detalu, celem zwiększenia jego efektywności, w szczególności poprzez zoptymalizowanie rentowności przedsięwzięć handlowych za określonym wynagrodzeniem. Powód zajmował stanowisko dyrektora handlowego ds. detalu. Jednakże zakres jego obowiązków i odpowiedzialności określony w § 2 i § 3 umowy rozbudowywał kompetencje powoda w znacznie szerszy sposób. Jak wynika jednoznacznie z zeznań pozwanego, powód jako dyrektor handlowy zajmował się wszystkimi rejonami sprzedaży tj. województwa (...), (...), (...), (...) i (...). Jako dyrektor handlowy odpowiadał za dział sprzedaży czyli za wszystkich pracowników

biorących udział w procesie sprzedaży jak i zakupy produktów handlowych dla całej firmy od producentów. Jego rola było negocjowanie kontraktów z dostawcami, uzgadnianie rocznych planów sprzedaży płynących z tych umów, wynagrodzeń z drugiej zaś strony w obszarze sprzedaży zawieranie umów handlowych z klientami proponowanie warunków handlowych i utrzymywanie współpracy na jak najwyższym poziomie. Z racji tak zbudowanej struktury powód uczestniczył w opracowywaniu strategii dla firmy, budowaniu procedur, wyznaczania planów dla całej organizacji w obszarze w którym zarządzał, rozliczaniu tych planów oraz zarządzania ludźmi. Powód pozyskał pełną wiedzę na temat organizacji sposobu działania polityki handlowej, polityki zakupowej, polityki personalnej a zarazem uczestniczył w tworzeniu strategii firmy, rozwoju na przyszłe okresy. Otrzymywał adekwatne do tego zarobki.

Umowa łącząca strony została rozwiązana z dniem 31 grudnia 2016 r. Powód już w dniu 12 grudnia 2016 r. tj. w trakcie trwania umowy ze stroną pozwaną, zawarł umowę o świadczenie usług z Przedsiębiorstwem Produkcyjno Handlowo Usługowym „(...)” Sp. z o.o. siedzibą w W.. Pomimo okoliczności podnoszonych przez powoda, w ocenie Sądu działalność strony pozwanej i Przedsiębiorstwa Produkcyjno Handlowo Usługowego „(...)” Sp. z o.o. siedzibą w W. jest działalnością konkurencyjną. Obydwie spółki prowadzą działalność konkurencyjną wobec siebie oferując sprzedaż artykułów spożywczych zarówno suchych, jak i mrożonych. Ponadto spółki działają na tym samym terytorium jeżeli chodzi o województwo (...), (...), (...) i (...). Różnica polega jedynie na skali działalności i wielkości struktur i obsługiwanych klientów, natomiast mechanizmy funkcjonowania są identyczne. Sprzedaż produktów odbywa się za pośrednictwem działu sprzedaży i zarządzenie tym działem ma największy wpływ na efekty końcowe, czym zajmował się zresztą powód w obydwu przedsiębiorstwach. Firmy rywalizują o tych samych potencjalnych klientów, a posiadana wiedza na temat warunków handlowych u konkurenta pozwala zdominować rynek. W segmencie sprzedaży produktów suchych i mrożonych metodyka sprzedaży i ustalania cen z klientem opiera się na tych samych zasadach. Stosowane są rabaty od cenników wyjściowych bądź ustalane ceny netto, po której klient może kupić produkty. W zależności od polityki handlowej i metod stosowanych przez dział sprzedaży zasady te są wdrażane w życie. Jest to ten sam proces sprzedaży.

Pozwany nie zobowiązał się w umowie o zakazie konkurencji, że nie podejmie zatrudnienia jako manager, handlowiec, dyrektor handlowy czy działu sprzedaży produktów mrożonych, ale ogólnie - że nie podejmie zatrudnienia u pracodawcy będącego konkurentem pozwanego. Na powyższe stwierdzenie nacisk kładzie §12 ust. 1 umowy, w którym powód zobowiązał się do powstrzymywania się od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pozwanego. Czynności, stanowiące działalność konkurencyjną obejmują działalność powoda w zakresie określonym umową. Umowa zaś jak zostało wykazane powyżej udzielała powodowi jako dyrektorowi handlowemu ds. detalu bardzo szerokich kompetencji i dostępu do wszelkich istotnych informacji, które powinny być objęte tajemnicą handlową. Nie zasługują na uwzględnienie argumenty powoda odnośnie kluczowej kwestii wykonywania działalności w zakresie oferty produktów mrożonych. Powód wykonując czynności w zakresie zarządzania obszarem handlu miał dostęp do kontraktów z dostawcami, rocznych planów sprzedaży, wysokości wynagrodzeń, uczestniczył w opracowywaniu strategii dla firmy, budowaniu procedur, wyznaczania planów, rozliczaniu tych planów oraz zarządzania ludźmi. Powód zajmował się de facto tymi samymi zadaniami u nowego zleceniodawcy tj. Przedsiębiorstwa Produkcyjno Handlowo Usługowego „(...)” Sp. z o.o. siedzibą w W.. Niewątpliwie mógł korzystać z posiadanej wiedzy i zdobytego doświadczenia w nowej firmie, a nadto prowadzić negocjacje z klientami wykorzystując dotychczasowe umiejętności. Powód naruszył obowiązujący go zakaz konkurencji wynikający z § 12 łączącej strony umowy, przez co nie ma uprawnienia do dochodzenia roszczeń w zakresie odszkodowania, o którym mowa w § 13 umowy, co zwniało Sąd z konieczności badania wysokości należnego odszkodowania, a równocześnie stanowiło podstawę oddalenia powództwa.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód / k.118- 125/ wnosząc o jego zmianę poprzez uwzględnienie żądania pozwu i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania za obie instancje.

Zarzuty apelacji dotyczą naruszenia;

- art. 734§1 kc w zw z art. 353¹kc w zw z §12 i13 umowy stron z 2 stycznia 2013 r., poprzez przyjęcie, że powód naruszył zakaz konkurencji i nie należy mu się od pozwanej odszkodowanie,

- art. 233§ 1 kpc poprzez dokonanie oceny dowodów wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego i przyjęcie, że czynności wykonywane przez powoda w nowej firmie stanowiły działalność konkurencyjną w stosunku do pozwanego.

Szczegółowy opis zarzutów apelacyjnych zawarty jest w jej treści / k.119-120/.

W odpowiedzi na apelację pozwana wносиła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego / k. 132-134/.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje;

Apelacja nie jest uzasadniona, skoro zaskarżony wyrok jest zgodny z prawem i trafny w odniesieniu do okoliczności faktycznych sprawy.

W tych okolicznościach, zgodnie z utrwalonym w tym zakresie orzecznictwem Sąd Odwoławczy zauważa, że nie jest obowiązany powtarzać prawidłowo dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń i prawnej ich oceny

Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne zarówno dokonane przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne, jak i wobec treści zarzutów apelacyjnych ocenę prawną tych ustaleń wskazaną w pisemnych motywach uzasadnienia orzeczenia.

Należy podkreślić, że Sąd Rejonowy przedstawił zastosowany sposób oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, opierając się na logicznym rozumowaniu i ocena ta zasługuje na jednoznaczna aprobatę. Przedstawienie przez stronę niezadowoloną z zaskarżonego rozstrzygnięcia własnej wersji stanu faktycznego i własnej oceny dowodów odmiennych od ustaleń dokonanych lub zaakceptowanych przez Sąd meriti nie prowadzi do naruszenia przez Sąd zasady swobodnej oceny dowodów wynikającej z treści art. 233§1 kpc. (vide: m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.01.2010r. II UK 154/09, wyrok Sądu Najwyższego z 9.12.2009r., IV CSK 290/09/. Za nieuzasadniony należało zatem uznać podniesiony przez skarżącego zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego, kwestionujący prawidłowość dokonanej przez Sąd rejonowy oceny zgromadzonych w sprawie dowodów.

Pamiętać trzeba, że przepis 233 § 1 k.p.c. zawiera konkretny nakaz, aby ocena wyrażana w aspekcie wiarygodności dokonana była na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału. Zarzut naruszenia tego przepisu tylko wtedy może być uznany za usprawiedliwiony, jeżeli Sąd zaprezentuje rozumowanie sprzeczne z regułami logiki bądź z doświadczeniem życiowym. Nie może natomiast polegać, jak to ma miejsce w niniejszej sprawie, wyłącznie na przedstawieniu przez stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna. (zob. wyrok SN z dnia 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347).

Postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wskazania przez skarżącego uchybienia przez Sąd podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2005 r.III CK 314/05 LEX nr 172176 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2004 r.III CK 245/04 LEX nr 174185).

Apelacja powoda sprowadza się w istocie do polemiki z argumentacją wyrażoną w uzasadnieniu Sadu I instancji, poprzez wskazanie własnej wersji stanu faktycznego z którego miałoby wynikać, że podejmując zatrudnienie u pracodawcy będącego konkurentem pozwanej nie złamał zakazu wynikającego z § 12 ust. 1 umowy, w którym powód zobowiązał się do powstrzymywania się od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pozwanego.

Oddalając powództwo o zasądzenie według twierdzeń powoda należnego odszkodowania z tytułu 3 rat miesięcznych wynikających z wiążącego go zakazu konkurencji, przekonywująco wywiódł Sąd Rejonowy analizując łączące powoda umowy zlecenia z pozwaną , oraz z podmiotem prowadzącym działalność konkurencyjną w stosunku do pozwanej / PHU (...) sp. z o. o. w W./ porównując szczegółowo zakres obowiązków i odpowiedzialności powoda , że powód naruszył zakaz konkurencji, podejmując zatrudnienie u podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do pozwanego. Sąd Rejonowy w sposób rzetelny i skrupulatny uargumentował, że powód podjął zatrudnienie w podmiocie konkurencyjnym dla pozwanej, jeszcze w trakcie trwania umowy pomiędzy stronami niniejszego procesu, podejmując czynności de facto takie same jak u pozwanej. Skoro powód wykonywał czynności faktyczne i prawne naruszające interes pozwanej, zatem naruszył klauzulę o zakazie konkurencji wynikającą z §12 umowy z dnia 2 stycznia 2013 r. łączącej strony w zakresie powstrzymania się od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pozwanej zarówno w trakcie trwania umowy, jak również w okresie jednego roku po jej rozwiązaniu.

Z tych przyczyn prawidłowo Sąd Rejonowy przyjął, że w takiej sytuacji powód stracił uprawnienia do dochodzenia roszczeń o jakich mowa w § 13 umowy.

Z tych motywów, skoro podnoszone w apelacji zarzuty nie zachodzą, zatem na podstawie art. 385 kpc podlegała ona oddaleniu.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego uzasadnia art. 98§1 kpc w zw. z art. 108§1 kpc.

SSA w SO Adam Simoni SSA w SO Wojciech Misiuda SSO w SR del do SO Piotr Osowy