

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 maja 2023 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Jolanta Hawryszko (spr.)
Sędziowie:	Barbara Białecka Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 5 maja 2023 r. w Szczecinie

sprawy E. W.

przeciwko K. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o odszkodowanie za okres obowiązywania zakazu konkurencji, roczne wynagrodzenie dodatkowe za rok 2017

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 16 listopada 2022 r., sygn. akt VI P 32/21

uchyla zaskarżony wyrok częściowy w zakresie dotyczącym odszkodowania i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Szczecinie VI Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk	Jolanta Hawryszko (spr.)	Barbara Białecka
----------------------------------	--------------------------	------------------

**III APa 1/23**

## UZASADNIENIE

E. W. w pozwie o zapłatę, datowanym na 22 grudnia 2021, nadanym w placówce pocztowej 23 grudnia 2021, skierowanym przeciwko K. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. wniosła o zasądzenie na swoją rzecz następujących kwot:

- 50.122,98 zł z tytułu odszkodowania za 6-miesięczny okres obowiązywania zakazu konkurencji wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 14 lipca 2020 r. do dnia zapłaty,

- 27.957,64 zł z tytułu uzupełnienia rocznego wynagrodzenia dodatkowego za rok obrachunkowy 2017 wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 15 grudnia 2020 r. do dnia zapłaty,

- 2.329,81 zł z tytułu uzupełnienia rocznego wynagrodzenia dodatkowego za rok obrotowy 2018 wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 15 grudnia 2020 roku do dnia zapłaty.

Powódka wyjaśniła, iż odszkodowanie w związku z zakazem konkurencji wynika z łączącej strony umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy i dochodzi tego odszkodowania należnego jej za okres sześciu miesięcy, poczynając od lutego 2018 roku. Z kolei w zakresie roszczeń o zapłatę rocznego wynagrodzenia dodatkowego za lata 2017 i 2018 z tytułu wyników osiągniętych przez pozwaną powódka wskazała, że dochodzi wyrównania wysokości tego wynagrodzenia do wysokości dwukrotności jej wynagrodzenia miesięcznego. Przyznała zarazem, że za lata 2017 i 2018 otrzymała od pozwanej wynagrodzenie dodatkowe w wysokości jednokrotności wynagrodzenia miesięcznego.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa. Po przedstawieniu argumentów na uzasadnienie braku merytorycznych podstaw do uwzględnienia powództwa, strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia, wskazując że zgodnie z art. 291 § 1 k.p. „roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne”. Zazaczyła, że roszczenia powódki stały się wymagalne w następujących okresach:

- roszczenie o zapłatę kwoty 50.122,98 zł tytułem odszkodowania za 6-miesięczny okres obowiązywania zakazu konkurencji - za każdy miesiąc, w którym według powódki obowiązywał zakaz konkurencji pozwana powinna zapłacić kwotę 8.353,83 zł, przy czym wynagrodzenie to miało być płatne odrębnie w każdym miesiącu (pkt 4 umowy o zakazie konkurencji). Skoro zatem powódka dochodzi wynagrodzenia za okres od lutego 2018 do lipca 2018, w związku z tym poszczególne roszczenia stawałyby się wymagalne w każdym z miesięcy przypadających w tym przedziale czasowym, a zatem najpóźniej w lipcu 2018;

- roszczenie o zapłatę kwoty 28.000 zł tytułem uzupełnienia rocznego wynagrodzenia dodatkowego z tytułu wyniku osiągniętego przez pozwaną w roku 2017 - zgodnie z decyzją zarządu wynagrodzenie to miało zostać wypłacone wszystkim pracownikom do końca kwietnia 2018 roku, a zatem roszczenie powódki stało się wymagalne w dniu 1 maja 2018. Pozwana podniosła, że 3-letni termin przedawnienia w odniesieniu do roszczenia w kwocie 50.122,98 zł z tytułu umowy o zakazie konkurencji upłynął najpóźniej w dniu 1 sierpnia 2021, natomiast w odniesieniu do roszczenia o zapłatę kwoty 28.000 zł uzupełnienia rocznego wynagrodzenia dodatkowego za 2017 rok - w dniu 1 maja 2021. Skoro zatem pozew jest datowany na 22 grudnia 2021, powództwo zostało wytoczone po upływie terminu przedawnienia.

**Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, postanowieniem z 7 października 2022, na podstawie art. 220 k.p.c., ograniczył rozprawę do zbadania zasadności zarzutu przedawnienia i wyrokiem częściowym z 16 listopada 2022 r. oddalił powództwo.**

Sąd Okręgowy ustalił, że powódka była zatrudniona w K. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. na stanowisku Dyrektora Finansowego/Głównego Księgowego na podstawie umowy o pracę z 12 czerwca 2008, zawartej na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem 16.000 zł brutto. Uchwałą nr (...) rady nadzorczej spółki (...) z 22 kwietnia 2009 r. powódka została powołana do zarządu pozwanej na stanowisko Zastępcy Dyrektora Zarządzającego ds. Finansów na kadencję przypadającą na lata 2009-2010. Powódka zasiadała w zarządzie pozwanej przez kolejne kadencje, tj. w latach 2011-2012, 2013-2014, 2015-2016-2017. Na podstawie kolejnej umowy o pracę z 22 kwietnia 2009, zatrudniona została w spółce (...) na czas nieokreślony na stanowisku Zastępcy Dyrektora Zarządzającego ds. Finansów. Wraz z powyższą umową strony zawarły umowę o zakazie konkurencji, zobowiązującą powódkę do powstrzymania się od zajmowania się interesami konkurencyjnymi wobec spółki, zarówno w czasie obowiązywania umowy o pracę, jak i przez 36 miesięcy po jej ustaniu. Strony stosunku pracy doprecyzowały zasady zakazu konkurencji.

W okresie zatrudnienia powódki w spółce (...) obowiązywał regulamin wynagradzania. W latach 2013-2016 pozwana spółka wypłacała powódce co roku dodatkowe wynagrodzenie z tytułu wyników osiągniętych przez spółkę, w wysokości dwukrotności wynagrodzenia miesięcznego powódki. Za 2017 rok spółka wypłaciła powódce powyższe dodatkowe wynagrodzenie w wysokości jednokrotności wynagrodzenia miesięcznego, tj. w kwocie 19.505,43 zł netto. Należność wpłynęła na konto bankowe powódki 16 maja 2018. Za 2018 roku powódka otrzymała dodatkowe wynagrodzenie

w wysokości jednokrotności wynagrodzenia miesięcznego - proporcjonalnie do okresu związania stosunkiem pracy – tj. kwotę 1.643,45 zł netto. Kwota wpłynęła na konto bankowe powódki 4 kwietnia 2019. Podstawą wypłaty powódce wynagrodzenia dodatkowego za rok 2017 była decyzja zarządu spółki, podjęta na posiedzeniu 26 kwietnia 2018, stosownie do której osoby, które w trakcie roku 2017 złożyły wypowiedzenie umowy o pracę lub otrzymały wypowiedzenie umowy o pracę lub nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, miały otrzymać premię roczną w wysokości jednego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Pracownicy spółki (...) zostali o powyższym poinformowani drogą e-mailową, za pośrednictwem intranetu 26 kwietnia 2018. E-mail nie został wysłany do powódki, która nie była już w tym czasie pracownicą spółki.

Powódka w dniu 31 lipca 2017 r. złożyła pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia przewidzianego w umowie o pracę wynoszącego 6 miesięcy, który upływał w dniu 31 stycznia 2018 r. Pismem z 31 sierpnia 2017 pozwana spółka wypowiedziała powódce umowę o zakazie konkurencji. Pismo to podpisane zostało przez ówczesnego przewodniczącego Rady Nadzorczej pozwanej spółki - M. G.. W dacie 28 grudnia 2017 r. powódka złożyła oświadczenie o rezygnacji z pełnienia funkcji członka zarządu pozwanej. Pismem z 30 stycznia 2018 pozwana spółka zwolniła powódkę z zakazu konkurencji z mocą obowiązującą od 1 lutego 2018. Przedmiotowe pismo podpisane zostało przez dyrektora zarządzającą pozwanej - D. J.. Pismem z 25 czerwca 2020 r. powódka wezwała spółkę (...) do zapłaty kwoty 50.122,98 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi w terminie 14 dni od dnia otrzymania wezwania, tytułem umowy o zakazie konkurencyjnej. Spółka odpowiedziała, że nie przysługuje żądane roszczenie, gdyż umowa o zakazie konkurencji z 22 kwietnia 2009 jest nieważna, ponieważ została podpisana przez osobę, która nie była upoważniona do reprezentowania spółki w zakresie zawarcia z członkiem zarządu umowy o zakazie konkurencji.

Pismem z 27 listopada 2020 r. powódka wezwała ponadto spółkę (...) do zapłaty:

- 50.122,98 zł tytułem odszkodowania za 6-miesięczny okres zakazu konkurencji,
- 28.000,00 zł tytułem uzupełnienia rocznego wynagrodzenia dodatkowego tytułu wyników osiągniętych przez pozwaną za rok obrotowy 2017,
- 2.333,00 zł tytułem uzupełnienia rocznego wynagrodzenia dodatkowego z tytułu wyników osiągniętych przez pozwaną za rok obrotowy 2018.

W zakresie istotnym dla rozpoznania apelacji, Sąd Okręgowy rozważył, że podstawą wydania wyroku częściowego oddalającego powództwo o odszkodowanie za okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz o roczne wynagrodzenie dodatkowe za 2017 roku było przyjęcie przez sąd w dacie wydawania wyroku, że oba roszczenia uległy przedawnieniu.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie – w zakresie odnoszącym się wyłącznie do dokonania oceny zasadności zarzutu przedawnienia - sąd ustalił przy tym w oparciu o powołane powyżej przy poszczególnych ustaleniach dokumenty, które nie budziły wątpliwości i których wiarygodność nie była podważana przez żadną ze stron.

Odnośnie do żądania zapłaty odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, Sąd Okręgowy rozważył, że 22 kwietnia 2009 został sporządzony i podpisany dokument zatytułowany „umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy”, w którym ustalono, że powódka w trakcie trwania umowy o pracę i przez 36 miesięcy po ustaniu stosunku pracy nie będzie prowadziła działalności konkurencyjnej, z tytułu czego pozwana spółka miała wypłacać jej w każdym miesiącu kwotę w wysokości 25% wynagrodzenia miesięcznego średniego z ostatnich 24 miesięcy przed ustaniem zatrudnienia. W ocenie sądu z treści użytego w umowie sformułowania „w każdym miesiącu” wynikało, że odszkodowanie miało mieć charakter cykliczny, a zatem należało traktować je jak świadczenia okresowe, wobec czego bieg terminu przedawnienia rozpoczynał się osobno dla należności za każdy kolejny miesiąc. Powyższe jest w pełni zgodne z ustawowymi regulacjami odnoszącymi się do takiej umowy.

W myśl art. 101<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy, 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).

Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy uregulowany jest natomiast w art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p., który stanowi, że art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik, mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, 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; §2 cytowanego przepisu stanowi, że 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. W myśl § 3 odszkodowanie, o którym mowa w §1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowanie orzeka sąd pracy. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wymaga pod rygorem nieważności formy pisemnej (art. 101<sup>3</sup> k.p.).

W ocenie sądu pierwszej instancji, umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową sytuującą się prawnie na pograniczu prawa pracy i prawa cywilnego. Z jednej strony wynika, bowiem ze stosunku pracy, bez którego nie mogłaby być zawarta (zawierana jest pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, a o ewentualnym odszkodowaniu orzeka właściwy sąd pracy), jednak z drugiej strony dotyczy obowiązków stron już po ustaniu stosunku pracy. Ponadto często stosuje się do niej odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, np. o karze umownej, wypowiedzeniu, odstąpieniu od umowy itd. Z tych względów może istnieć wątpliwość, jaki termin przedawnienia należy stosować w przypadku roszczeń o odszkodowanie, wynikających z tej umowy.

Sąd Okręgowy rozważył, że podstawowym terminem przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy jest termin 3 lat liczony od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne, o czym stanowi art. 291 §1 Kodeksu pracy. Jednak, w art. 291 §1 k.p. została uregulowana jedynie kwestia dotycząca przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy. Ustawodawca nie posłużył się w tym przepisie pojęciem „roszczeń związanych ze stosunkiem pracy”, a to oznacza brak podstaw do stosowania wykładni rozszerzającej tej regulacji i stosowania jej również np. w odniesieniu do roszczenia o odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, które niewątpliwie nie jest roszczeniem ze stosunku pracy (nie wynika z umowy o pracę), a roszczeniem związanym z tym stosunkiem. Tym samym sąd przyjął, że do omawianego roszczenia powódki przepis ten nie miał zastosowania. Sąd Okręgowy przy tym wskazał, że za odmiennym poglądem nie mógł przemawiać fakt, iż w przepisie art. 291 § 2<sup>1</sup> Kodeksu pracy wskazano, iż przepis §2 art. 291 (odnoszący się do terminu przedawnienia roszczeń pracodawcy) stosuje się także do roszczenia pracodawcy, o którym mowa w art. 61<sup>1</sup> oraz w art. 101<sup>1</sup> §2. Gdyby, bowiem intencją ustawodawcy było rozszerzenie możliwości stosowania przepisów Kodeksu pracy o przedawnieniu także na roszczenia pracowników związane z umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, niewątpliwie by to uczynił. Omawiany przepis dotyczy jednak wyłącznie roszczeń pracodawców. Sąd podzielił przywołany przez pełnomocniczkę powódki pogląd Sądu Najwyższego, wyrażony w postanowieniu z 12 maja 2021, I PSK 82/21, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest stosunkiem pracy, ani jego częścią, a to oznacza, że brak jest podstaw do stosowania w jej przypadku art. 300 k.p. W orzeczeniu powyższym Sąd Najwyższy dokonał oceny charakteru umowy o zakazie konkurencji zawieranej na okres po ustaniu stosunku pracy przyjmując, że jest to zobowiązanie o charakterze cywilnym, do którego art. 300 k.p. nie znajduje zastosowania. Zatem, skoro umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia jest umową cywilną, to terminy przedawnienia wynikających z niej roszczeń należało ustalać w oparciu o przepisy kodeksu cywilnego o przedawnieniu roszczeń, a nie w oparciu o regulacje z kodeksu pracy. Co za tym idzie, zastosowanie znajdował art. 118 k.c., zgodnie z którym jeżeli przepis szczególny nie stanowi inaczej, termin przedawnienia wynosi sześć lat, a dla roszczeń o świadczenia okresowe oraz roszczeń związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej – trzy lata. Jednak koniec terminu przedawnienia przypada na ostatni

dzień roku kalendarzowego, chyba że termin przedawnienia jest krótszy niż dwa lata. Skoro roszczenie o zapłatę odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest roszczeniem o świadczenia okresowe, tj. należy je rozpatrywać osobno w stosunku do należności za poszczególne miesiące powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej, termin przedawnienia dla każdego z tych roszczeń (za każdy miesiąc osobno) wynosił 3 lata.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że wskutek omyłki nie wziął przy tym pod uwagę zdania drugiego omawianego przepisu, wydłużając koniec terminu przedawnienia do końca danego roku kalendarzowego.

Powódka domagała się wypłaty odszkodowania za okres od lutego do lipca 2018 roku. W umowie o zakazie konkurencji oprócz ogólnego wskazania, że firma zapłaci powódce odszkodowanie w każdym miesiącu, nie wskazano przy tym konkretnej daty jego wypłaty. Wobec powyższego Sąd uznał, że roszczenia za poszczególne miesiące stawały się wymagalne najpóźniej każdego ostatniego dnia miesiąca, tj. kolejno w ostatnim dniu lutego, marca, kwietnia, maja, czerwca oraz lipca 2018 roku. Skoro więc termin trzech lat upływał w każdym przypadku w roku 2021, uległ – w przypadku roszczeń o każdą z miesięcznych rat odszkodowania – wydłużeniu do końca roku 2021, a więc do 31 grudnia.

Pozew złożony przez powódkę w dniu 22 grudnia 2021, zatem dotyczył roszczenia, które nie uległo przedawnieniu.

**Apelację od wyroku częściowego złożyła powódka**, zaskarżając wyrok w części, tj. w zakresie, w którym Sąd oddalił roszczenie o odszkodowanie za okres obowiązywania zakazu konkurencji. Wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego tj. art. 118 kodeksu cywilnego w zw. z art. 5 ust. 1 ustawy z 13 kwietnia 2018 r. o zmianie ustawy - Kodeks cywilny oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2018.1107) przez niezastosowanie przez Sąd I instancji przepisu nakazującego ustalenie terminu przedawnienia z końcem roku kalendarzowego, a w konsekwencji błędne przyjęcie, że roszczenie powódki o odszkodowanie za okres obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy wymagalne za okres luty - lipiec 2018 r. uległo przedawnieniu; nadto nierozpoznanie istoty sprawy przez oddalenie powództwa w oparciu o błędnie przyjętą przesłankę unicestwiającą roszczenie (przedawnienie), bez merytorycznego rozstrzygnięcia zasadności roszczenia w rzeczywistości nieprzedawnionego.

W oparciu o powyższy zarzut wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz o nakazanie zwrotu opłaty sądowej wniesionej od apelacji w kwocie 2.507 zł z powodu wydania przez Sąd I instancji wyroku z oczywistym naruszenia prawa ewentualnie o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów opłaty sądowej od apelacji, jak też o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wg norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Odpowiedz na apelację złożył pozwany, który wniósł o oddalenie apelacji i wywodził, że wyrok odpowiada prawu, bowiem roszczenie były przedawnione. Pozwany zamieścił konkluzję, że nawet gdyby Sąd I instancji uznał, iż hipotetyczne roszczenia powódki z umowy o zakazie konkurencji nie były przedawnione, to prawidłowa ocena okoliczności sprawy powinna doprowadzić do wniosku, że powództwo i tak jest bezpodstawne wobec nieważności zawartej przez strony umowy o zakazie konkurencji.

**Apelację od wyroku częściowego złożyła powódka**, zaskarżając wyrok w części, tj. w zakresie, w którym Sąd oddalił roszczenie o odszkodowanie za okres obowiązywania zakazu konkurencji. Wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego tj. art. 118 kodeksu cywilnego w zw. z art. 5 ust. 1 ustawy z 13 kwietnia 2018 r. o zmianie ustawy - Kodeks cywilny oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2018.1107) przez niezastosowanie przez Sąd I instancji przepisu nakazującego ustalenie terminu przedawnienia z końcem roku kalendarzowego, a w konsekwencji błędne przyjęcie, że roszczenie powódki o odszkodowanie za okres obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy wymagalne za okres luty - lipiec 2018 r. uległo przedawnieniu; nadto nierozpoznanie istoty sprawy przez oddalenie powództwa w oparciu o błędnie przyjętą przesłankę unicestwiającą roszczenie (przedawnienie), bez merytorycznego rozstrzygnięcia zasadności roszczenia w rzeczywistości nieprzedawnionego.

W oparciu o powyższy zarzut wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz o nakazanie zwrotu opłaty sądowej wniesionej od apelacji w kwocie 2.507 zł z powodu wydania przez Sąd I instancji wyroku z oczywistym naruszeniem prawa ewentualnie o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów opłaty sądowej od apelacji, jak też o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wg norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Odpowiedz na apelację złożył pozwany, który wniósł o oddalenie apelacji i wywodził, że wyrok odpowiada prawu, bowiem roszczenie były przedawnione. Pozwany zamieścił konkluzję, że nawet gdyby Sąd I instancji uznał, iż hipotetyczne roszczenia powódki z umowy o zakazie konkurencji nie były przedawnione, to prawidłowa ocena okoliczności sprawy powinna doprowadzić do wniosku, że powództwo i tak jest bezpodstawne wobec nieważności zawartej przez strony umowy o zakazie konkurencji.

### ***Sąd Apelacyjny rozważył sprawę i uznał, że apelacja jest zasadna.***

W przedmiotowym postępowaniu, Sąd pierwszej instancji wyrokiem częściowym, wobec przedawnienia roszczeń, oddalił powództwo o odszkodowanie za okres obowiązywania zakazu konkurencji i roczne wynagrodzenie dodatkowe za 2017 rok.

Apelacją złożoną przez powódkę, objęto wyrok w zakresie dotyczącym roszczenia o zapłatę odszkodowania za okres obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, dlatego postępowanie drugo instancyjne przedmiotowo zostało ograniczone tylko do tego roszczenia.

Sąd Apelacyjny w zakresie roszczenia o odszkodowanie za okres obowiązywania zakazu konkurencji w całości zgadza się z ustaleniami i oceną prawną Sądu Okręgowego.

W szczególności, Sąd pierwszej instancji prawidłowo rozważył, że roszczenie z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest roszczeniem wynikającym wprost ze stosunku pracy, nie ma podstawy w umowie o pracę, lecz jest roszczeniem związanym ze stosunkiem pracy, co jakościowo stanowi odrębną kategorię prawną. Podstawą domagania się realizacji tego roszczenia jest umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, która jest umową związaną ze stosunkiem pracy, a przy tym terminy przedawnienia dotyczące tej umowy należy ustalić w oparciu o przepisy kodeksu cywilnego o przedawnieniu roszczeń według art. 118 k.c., a nie w oparciu o regulacje z kodeksu pracy, tj. art. 291 k.p. Kodeks pracy nie reguluje, bowiem przedawnienia roszczeń związanych ze stosunkiem pracy, a takim jest roszczenie wynikające z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Sąd pierwszej instancji, zatem trafnie uznał, że w sprawie znajdzie zastosowanie art. 118 k.c., oraz prawidłowo przyjął obowiązywanie 3-letniego okresu przedawnienia. Przy tym, przy obliczeniu terminu przedawnienia należało uwzględnić art. 118 zdanie drugie k.c., zgodnie z którym koniec terminu przedawnienia przypada na ostatni dzień roku kalendarzowego.

Wobec przyjętej oceny prawnej, w odniesieniu do okoliczności sprawy, Sąd Okręgowy trafnie przyjął, że roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania za zakaz konkurencji, obowiązujący po ustaniu stosunku pracy, stawało się wymagalne najpóźniej każdego ostatniego dnia miesiąca roku 2018, tj. kolejno w ostatnim dniu lutego, marca, kwietnia, maja, czerwca oraz lipca. Jednak, wobec pominięcia art. 118 zdanie drugie k.c., Sąd pierwszej instancji przy obliczaniu terminu przedawnienia błędnie uznał - stosując dotychczasowe reguły k.c. - że roszczenia powódki za okres od lutego do lipca 2018 r. przedawniły się w poszczególnych miesiącach w okresie od lutego do lipca 2021 r. i w konsekwencji oddalił powództwo w zakresie tego roszczenia. Sąd pierwszej instancji nie uwzględnił, że w przypadku terminu przedawnienia wynoszącego 3 lata dla roszczeń istniejących i nieprzedawnionych w chwili wejścia w życie nowelizacji ustawy (9 lipca 2018 r.) termin przedawnienia przypada na koniec roku kalendarzowego. Skoro termin przedawnienia, wynoszący trzy lata, przypadał w zakresie każdego roszczenia w roku 2021 r., to termin przedawnienia upływał 31 grudnia 2021 r. Powódka wniosła pozew za pośrednictwem urzędu pocztowego w dniu 23 grudnia 2021 r., a więc przed upływem terminu przedawnienia, skoro powództwo o odszkodowanie za okres luty-lipiec 2018 r. mogło być wniesione do 31 grudnia 2021 r.

Rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego, jakkolwiek oparte na prawidłowej ocenie prawnej, było więc błędne, ponieważ zostało wydane z naruszeniem art. 118 k.c. Roszczenie powódki nie uległo przedawnieniu, co czyniło apelację zasadną i przy ponownym rozpoznaniu sprawy, będzie podlegało ocenie prawnej na gruncie przesłanek materialnych.

Odnosząc się do argumentów pozwanego, podniesionych w odpowiedzi na apelację, należy w tym miejscu przyznać rację pozwanemu, że zgodnie z art. 291 §1 k.p., roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Jednak roszczenie wynikające z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy stanowczo nie jest roszczeniem ze stosunku pracy, ponieważ stosunek pracy już ustał, a przy tym źródłem roszczenia nie jest stricte umowa o pracę. W sprawie przedmiotem oceny jest umowa, która jest związana ze stosunkiem pracy, w tym sensie, że bez umowy o pracę nie doszłoby do zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Natomiast z chwilą rozwiązania stosunku pracy, umowa ma charakter cywilny, ze wszystkimi konsekwencjami wynikającymi z prawa cywilnego. Jest to umowa specyficzna w odniesieniu do umowy o pracę, zatem powinna znaleźć swoją regulację w kodeksie pracy we wszystkich jej aspektach, a skoro brak regulacji co do przedawnienia, to właściwe są regulacje kodeksu cywilnego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, nie ma uzasadnienia faktycznego by umowę o zakazie konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy objąć pojęciem roszczenia ze stosunku pracy w rozumieniu art. 291 §1 k.p. Byłaby to interpretacja rozszerzająca, zważywszy że roszczenie to nie wynika ze stosunku pracy, czyli z umowy o pracę, ale z odrębnej umowy o samoistnym charakterze prawnym. Instytucja prawna umów o zakazie konkurencji jest wprawdzie uregulowana w Kodeksie pracy, ale nie ma odrębnej regulacji dotyczącej przedawnienia roszczeń wynikających z tych umów, zaś nie jest to roszczenie wynikające ze stosunku pracy, co wyklucza zastosowanie art. 291 §1 k.p.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, istotne znaczenie ma fakt, że roszczenia wynikające z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy mają tylko taki związek ze stosunkiem pracy, że bez istnienia umowy o pracę nie doszłoby do zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu umowy, zatem roszczenia te w ogóle nie mają źródła w umowie o pracę i nie są przedmiotowo z nią związane. Wynikają z umowy autonomicznej, która po rozwiązaniu umowy o pracę nie wykazuje już żadnego związku ze stosunkiem pracy.

Sąd Apelacyjny w całości zgadza się z poglądem Sądu Okręgowego, sformułowanym na gruncie art. 291 §2 i §2<sup>1</sup> k.p. Sąd I instancji trafnie przyjął, że skoro roszczenia związane z zakazem konkurencji nie są objęte żadnym z paragrafów art. 291 k.p., to należy rozpatrywać te roszczenia na gruncie Kodeksu cywilnego. W ocenie Sądu Apelacyjnego, art. 291 § 2 i § 2<sup>1</sup> k.p. jest przepisem wprowadzającym szczególne terminy przedawnienia tylko dla roszczeń ze strony pracodawcy i w ogóle nie dotyczy roszczenia pracownika, zaś art. 291 §1 k.p. nie obejmuje roszczeń związanych ze stosunkiem pracy, a takim jest roszczenie z umowy o zakazie konkurencji, lecz obejmuje jedynie roszczenia ze stosunku pracy. Jest to różnica jakościowa. Dość odwołać się do procedury cywilnej, która w art. 476 §1 pkt 1) k.p.c. wskazuje, że przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane. Rozróżnienie jest więc prawnie usankcjonowane. W ocenie Sądu Apelacyjnego brak podstaw prawnych do uznania, że wszystkie roszczenia pracowników są roszczeniami wynikającymi ze stosunku pracy. Roszczenie ze stosunku pracy musi mieć jednoznacznie źródło w umowie o pracę. Nie jest tego rodzaju roszczeniem to, które powstało przy okazji istnienia stosunku pracy.

W nawiązaniu do stanowiska pozwanego, wynikającego z odpowiedzi na apelację, Sąd Okręgowy nie rozważał zasadności zarzutu, dotyczącego nieważności umowy o zakazie konkurencji, lecz skupił się na przedawnieniu roszczenia wynikającego z tej umowy. Zatem zarzut ten pozostał również poza oceną Sądu Apelacyjnego, ponieważ jego analiza w postępowaniu drugo instancyjnym, prowadziłyby do pozbawienia stron jednej instancji sądowej.

W konsekwencji, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 §4 k.p.c. uchylił w zaskarżonej części wyrok częściowy i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji w zakresie dotyczącym odszkodowania. Co do żądania zwrotu opłaty sądowej od apelacji oraz orzeczenia o kosztach postępowania apelacyjnego, Sąd Apelacyjny pozostawił wnioski do rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, ponieważ sąd pierwszej instancji wydał

wyrok częściowy, a zgodnie z art. 108 § 1 k.p.c. sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. Wyrok częściowy nie kończył sprawy w instancji. Zatem o całości kosztów orzeknie Sąd pierwszej instancji kończąc sprawę w całości. Nadto, opłata została wniesiona do kasy Sądu Okręgowego, zatem ewentualny zwrot powinien nastąpić z kasy tego Sądu.

Barbara Białecka Jolanta Hawryszko Gabriela Horodnicka-

Stelmaszczuk