

Sygn. akt VI Pa 43/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 czerwca 2013 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk
Sędziowie:	SSO Aleksandra Mitros SSO Monika Miller-Młyńska (spr.)
Protokolant:	sekr.sądowy Renata Kępińska

po rozpoznaniu w dniu 14 czerwca 2013 roku w Szczecinie

sprawy z powództwa K. C.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

o odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S. od wyroku Sądu Rejonowego S. C.w S. z dnia 1 lutego 2013 roku sygn. akt IX P 901/12

I. zmienia zaskarżony wyrok w punktach I i IV w ten sposób, że oddala powództwo o zapłatę kwoty (...) (siedmiu tysięcy ośmiuset dziewięćdziesięciu dziewięciu) złotych wraz z ustawowymi odsetkami i zasądza od powódki K. C. na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwotę (...) (jednego tysiąca ośmiuset siedemnastu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 480 (czterystu osiemdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

UZASADNIENIE

W toku procesu, jaki toczył się przed Sądem Rejonowym S. C.w S. K. C.domagała się od pozwanej spółki (...) (poprzednio (...) Sp. z o.o.) zapłaty kwoty 10.026 zł wraz z ustawowymi odsetkami od kwot poszczególnych zaległości miesięcznych liczonymi od 10. dnia następnego miesiąca do dnia zapłaty. Dodatkowo wносиła o zasądzenie ustawowych odsetek od nieterminowo wypłaconej prowizji za wrzesień i październik 2011 r. Swoje główne roszczenia wywodziła z umowy o zakazie konkurencji, jaka miała ją łączyć z pracodawcą.

Pozwana spółka wносиła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. Podnosiła, że zakaz konkurencji przestał obowiązywać, powołując się przy tym na treść przepisu art. 495 k.c. Dodatkowo wskazywała, że przez cały sporny okres powódka pozostawała osobą niezdolną do pracy ze

względu na chorobę, zatem nie była w stanie podjąć działalności konkurencyjnej, co również wyłącza prawo do nabycia odszkodowania.

Wyrokiem z 1 lutego 2013 r. Sąd Rejonowy S. C.w S.IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 7899 zł z ustawowymi odsetkami od kwot: 658,25 zł od dnia 11 maja 2012 r., 658,25 zł od dnia 11 czerwca 2012 r., 658,25 zł od dnia 11 lipca 2012 r., 658,25 zł od dnia 11 sierpnia 2012 r., 658,25 zł od dnia 11 września 2012 r., 658,25 zł od dnia 11 października 2012 r., 658,25 zł od dnia 11 listopada 2012 r., 658,25 zł od dnia 11 grudnia 2012 r., 658,25 zł od dnia 11 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty (pkt I), zasądził od pozwanej na rzecz powódki ustawowe odsetki od kwoty 225,55 zł od dnia 11 stycznia 2102 r. do 20 marca 2012 r. (pkt III), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt III), zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 378 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt IV), wyrokowi nadał w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2633 zł (pkt V), nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego Szczecin - Centrum w Szczecinie kwotę 397 zł tytułem nieziszczonych kosztów sądowych (pkt VI).

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

K. C.została zatrudniona w (...) Sp. z o.o.z siedzibą w S.(obecnie po zmianie nazwy (...)) w dniu 8 czerwca 2011 r., na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, na stanowisku spedytora, w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie określono na kwotę 2.842 zł. W punkcie 6. umowy strony przewidziały zakaz konkurencji w trakcie obowiązywania stosunku pracy oraz po jego ustaniu w okresie 12 miesięcy W punkcie 6.7 strony przewidziały, że „w związku z powyższym zobowiązaniem Pracodawca będzie wypłacał pracownikowi odszkodowanie w wysokości 25°/a wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy”.

Począwszy od dnia 31 sierpnia 2011 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2011 r. Wynagrodzenie określono kwotą 2.633 zł miesięcznie Nadto przewidziano premię w wysokości 10% brutto od wartości zrealizowanych kontraktów, wyliczane na podstawie miesięcznej ewidencji przedkładanej przez pracownika do 10 dnia następnego miesiąca, wypłacaną wraz z wynagrodzeniem za kolejny miesiąc następujący po miesiącu przedłożenia ewidencji.

Stosunek pracy K. C. uległ rozwiązaniu z upływem okresu, na który został zawarty, a więc z dniem 31 grudnia 2012 r.

Przez cały 2012 rok K. C. była niezdolna do pracy ze względu na chorobę. Nie podjęła żadnej działalności konkurencyjnej.

W okresie obowiązywania umowy o pracę K. C. miała dostęp do wszystkich informacji dotyczących bieżącej działalności pracodawcy, w tym do katalogu klientów i podwykonawców oraz oferowanych cen. Od jesieni 2011 r. ostatni z klientów pozyskanych przez K. C. przestał współpracować z pracodawcą.

K. C. otrzymała prowizję za wrzesień i październik 2011 r. przelewem na rachunek bankowy w dniu 20 marca 2012 r. w kwocie 335,55 zł.

Należności od kontrahentów za wykonane usługi spedycyjne wpływały w dniach 21 października 2011 r., 28 października 2011 r., 4 listopada 2011 r., i 21 grudnia 2011 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo co do zasady za zasługujące na uwzględnienie, bowiem częściowe jego oddalenie wynikało wyłącznie z korekty wyliczenia wysokości świadczenia.

Uzasadniając swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy wyjaśnił, że podstawę prawną roszczenia o zapłatę odszkodowania za okres obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy stanowił punkt 6.7 umowy zawartej przez strony w dniu 8 czerwca 2011 r., a nadto art. 101² § 1 i 3 kodeksu pracy.

Odnosząc się do stanowiska pozwanej prezentowanego w niniejszym postępowaniu Sąd Rejonowy wyjaśnił, że za chybione należało uznać twierdzenia, jakoby po stronie pracodawcy brak było obowiązku zapłaty odszkodowania, gdyż powódka była niezdolna do pracy na skutek choroby nieprzerwanie przez cały 2012 rok. Sąd uznał, że ta niezdolność do pracy nie doprowadziła do wygaśnięcia prawa powódki do odszkodowania. W tym zakresie wyjaśnił, że prawo to przysługuje z tytułu zachowania obiektywnie zgodnego z treścią zakazu konkurencji, a więc bez znaczenia jest okoliczność, że wskutek niezdolności do pracy w następstwie choroby pracownik nie był w stanie podjąć działalności konkurencyjnej, a także wypłacanie mu w czasie takiej niezdolności świadczeń wyrównujących utracony zarobek. Zwrócił uwagę, iż niepodjęcie konkurencyjnego zatrudnienia lub działalności na własny rachunek może też być spowodowane brakiem odpowiednich ofert pracy, trudną sytuacją na rynku pracy, czy ekonomiczną nieopłacalnością samodzielnej działalności gospodarczej. Te i inne podobne okoliczności powinny być przedmiotem szczegółowej analizy i krytycznej refleksji pracodawcy przed zawarciem danej klauzuli konkurencyjnej, gdyż nie jest dopuszczalne późniejsze i jednostronne uchylene się od obowiązku zapłaty umówionego odszkodowania.

Odnosząc się do kolejnego argumentu pracodawcy tj. argumentu, że w świetle art. 495 kodeksu umowa o zakazie konkurencji wygasła cywilnego wobec utraty przez powódkę dostępu do informacji istotnych pracodawcy, Sąd Rejonowy wskazał, że przepis art. 495 § 1 k.c. nie ma zastosowania do pracowniczej umowy o zakazie konkurencji i nie może stanowić podstawy prawnej uwolnienia się pracodawcy z obowiązku wypłaty byłemu pracownikowi odszkodowania także wtedy, gdy ustaly przyczyny uzasadniające taki zakaz. Podkreślił, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest normatywnie ukształtowana jako umowa terminowa, a przepisy kodeksu pracy nie przewidują możliwości jej wcześniejszego rozwiązania w drodze jednostronnych czynności pracodawcy. Może więc być rozwiązana przed upływem terminu tylko wtedy, gdy strony zawierając umowę uzgodniły dopuszczalność jej rozwiązania czynnościami jednostronnymi lub gdy w czasie trwania zakazu konkurencji (obowiązywania umowy) porozumieją się co do jej ustania. Co więcej Sąd Rejonowy zauważył, że w analizowanym przypadku pracodawca nie złożył oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o zakazie konkurencji, co zresztą w ocenie Sądu I instancji i tak jako sprzeczne z prawem, nie mogło wywołać zamierzonego skutku.

Dalej Sąd I instancji zauważył, że zakaz konkurencji przestaje obowiązywać „w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania”. Wskazał, iż ustanie obowiązku powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej powoduje zwolnienie byłego pracownika ze zobowiązania wynikającego z zawartej umowy. Nie wywołuje natomiast żadnych skutków w zakresie wzajemnego obowiązku pracodawcy do wypłaty odszkodowania. Dla umowy o zakazie konkurencji ma więc takie tylko znaczenie, że traci ona charakter wzajemny. Sąd Rejonowy ponownie podkreślił, że uprawnienie do odszkodowania przysługuje „za zachowanie obiektywnie zgodne z treścią zakazu konkurencji”, niezależnie od motywów i przyczyn tego zachowania. Odszkodowanie ma charakter „rekompensaty - ekwiwalentu” za samą gotowość pracownika do przestrzegania zakazu konkurencji.

Odnosząc się do argumentów pozwanej Sąd Rejonowy dodatkowo wskazał, że zwolnienia pracodawcy ze zobowiązania do wypłaty odszkodowania w przypadku odpadnięcia przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji nie da się wywieść z art. 495 § 1 kc., zgodnie z którym, „jeżeli jedno ze świadczeń wzajemnych stało się niemożliwe wskutek okoliczności, za które żadna ze stron odpowiedzialności ponosi, strona, która miała to świadczenie spełnić, nie może żądać świadczenia wzajemnego”. Zdaniem Sądu I instancji przepis ten nie może mieć bezpośredniego zastosowania do umowy o zakazie konkurencji uregulowanej w art. 101² k.p., która nie jest umową prawa cywilnego, ale umową prawa pracy, pozostającą w bezpośrednim podmiotowym i przedmiotowym powiązaniu ze stosunkiem pracy, zawieraną między podmiotami, które łączył stosunek pracy i dotyczącą obowiązków wynikających z rodzaju pracy (stanowiska pracy) świadczonej przez pracownika na rzecz pracodawcy w ramach tego stosunku. Na zasadność takiej jej kwalifikacji wskazuje także okoliczność, że zakaz konkurencji jest przewidziany w przepisach różnych dyscyplin prawa. Ten wynikający z umowy zawartej na podstawie art. 101² k.p. obejmuje wyłącznie nakaz powstrzymania się od wykorzystania wiedzy nabytej w czasie trwania stosunku pracy i w związku z zatrudnieniem.

Dalej Sąd I instancji wyjaśnił, że gdyby założyć, że art. 495 kc. ma odpowiednie zastosowanie do zobowiązań objętych treścią klauzuli konkurencyjnej (co wymagałoby wykazania, że spełnione zostały wszystkie - pozytywne i negatywne przesłanki do jego zastosowania przewidziane w art. 300 kp.), to powstaje zasadnicza kwestia czy świadczenie polegające na powstrzymaniu się od określonego działania może stać się niemożliwe. Zaznaczył, iż zakaz konkurencji to w istocie nakaz zaniechania podejmowania przez byłego pracownika jakichkolwiek działań, przedsięwzięcia czynności oraz powstrzymania się od wszelkich zachowań, które mogłyby poprzez ujawnienie - wprost lub pośrednio - informacji posiadanych w związku z zatrudnieniem, narazić pracodawcę na szkodę. Zatem jego przedmiotem jest nie tylko osobiste prowadzenie działalności konkurencyjnej. Utrata zdolności do świadczenia pracy w ramach stosunku pracy (całkowita i trwała) nie przesądza braku możliwości „konkurencyjnego” wykorzystania informacji zdobytych w czasie zatrudnienia, a w konsekwencji nie czyni zakazu bezprzedmiotowym i nie świadczy o odpadnięciu przyczyny jego ustanowienia. Świadczy co najwyżej tylko o tym, że zobowiązany zakazem konkurencji nie będzie mógł wykorzystać swojej wiedzy o działalności dotychczasowego pracodawcy jako pracownik innego pracodawcy. Przy tym, odszkodowanie jest rekompensatą za sam fakt powstrzymania się od działalności konkurencyjnej. Sąd I instancji podkreślił, że wykładnia art. 101² § 2 k.p. jest już w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalona, a treść normatywna tego przepisu nie budzi wątpliwości i rozbieżności w judykaturze. Wskazał – powołując się na liczne orzeczenia SN - iż przyjmuje się, że ustanie obowiązywania zakazu konkurencji dotyczy tylko zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania.

Uznając w tej sytuacji roszczenie o odszkodowanie za słuszne co do zasady, Sąd Rejonowy zweryfikował wyliczenie jego wysokości przedstawione przez powódkę. Zwrócił uwagę, że w myśl punktu 6.7 umowy o zakazie konkurencji pracodawca miał wypłacać odszkodowanie w wysokości 25 % wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy - umowa w tym zakresie powieliła treść art. 101² § 3 k.p. Powódka wyliczyła odszkodowanie wg kwoty wynagrodzenia otrzymywanego w chwili zawarcia umowy o zakazie konkurencji, mimo że przed ustaniem zatrudnienia otrzymywała niższą płacę. Sąd I instancji zwrócił uwagę, że na mocy umowy z 31 sierpnia 2011 r. powódce przyznano wynagrodzenie w kwocie 2633 zł i wskazał, że to ta właśnie kwota powinna stanowić podstawę wyliczenia stawki odszkodowania. Ułamek 25 % z tej kwoty daje 658,25 zł odszkodowania za każdy miesiąc powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Iloczyn odszkodowania miesięcznego i 12 miesięcy dał łącznie 7899 zł zasądzone w punkcie I wyroku. Ustawowe odsetki zasądzono na podstawie art. 481 § 1 k.c w zw. z art. 300 k.p., gdyż strony umówiły się że odszkodowanie będzie wypłacane w miesięcznych ratach.

W punkcie II wyroku, również na podstawie art. 481 § 1 k.c w zw. z art. 300 k.p., zasądzono ustawowe odsetki od wypłaconej po terminie prowizji za wrzesień i październik 2011 r.

Orzekając o kosztach procesu Sąd Rejonowy zasądził na rzecz pozwanej kwotę 378 zł, w oparciu o przepis art. 98 k.p.c. w zw. z art. 100 k.p.c. Sąd rozdzielił koszty stosunkowo biorąc pod uwagę wynik procesu i przyjmując, że powódka wygrała proces w 79%.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano z urzędu na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., ograniczając go do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego powódki.

W kolejnym punkcie wyroku Sąd obciążył pozwaną kosztami sądowymi w postaci nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Pozwana spółka wniosła apelację od powyższego wyroku, zaskarżając go w części, tj. w punktach I i IV. W tym zakresie wyrokowi zarzucono:

1. Obrazę przepisu art. 101² k.p. poprzez błędną wykładnię, iż uregulowanie stron o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy w dalszym ciągu stanowi umowę prawa pracy, nie zaś umowę prawa cywilnego – wzajemną;

2. Obraźę art. 495 § 1 k.c. poprzez niezastosowanie.

Mając na uwadze powyższe zarzuty pełnomocnik pozwanego pracodawcy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w zakresie kwoty 7.899 zł oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów niniejszego procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała, że strony przewidziały zakaz konkurencji wyłącznie w umowie na okres próbny obowiązującej od dnia 8.06.2011 r. do 31.08.2011 r. Kolejna umowa zawarta na czas określony nie przewidywała takiego zakazu. Stąd w ocenie pozwanej, zakaz konkurencji obowiązywał co najwyżej w okresie od 31.08.2011 r. do 31.08.2012 r. Dalej pełnomocnik pozwanego wskazała, że według poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 14.5.1998r. o sygn. I PKN 121/98, umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową wzajemną, tj. rodzajem umowy cywilnej, nie zaś stosunkiem typowym dla prawa pracy. Tymczasem w zaskarżonym wyroku Sąd I instancji kategorycznie stwierdził, że umowa o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy nie jest umową prawa cywilnego, ale umową prawa pracy. Tym samym dla oceny wzajemnych zobowiązań stron należy zdaniem pozwanej odwoływać się do uregulowań kodeksu cywilnego, a w szczególności przepisów art. 487 i następnych k.c. Mając na uwadze powyższe, pełnomocnik pozwanego zauważyła, że określenie: „powstrzymywanie się od działań konkurencyjnych” oznacza celowe, zamierzone działania (zaniechania) pracownika, na które pracownik ma wpływ i które w konsekwencji doprowadzą do ograniczenia zatrudnienia tego pracownika. Jeżeli więc pracownik z jakichkolwiek przyczyn np. choroby, wyjazdu za granicę, pobytu w zakładzie karnym nie podejmuje działań powstrzymywania od działalności konkurencyjnej, a nie wykonuje takiej działalności z przyczyn niezależnych od siebie, to nie występuje zdaniem pozwanej przesłanka do wypłaty odszkodowania objętego umową o zakazie konkurencji. Zdaniem pozwanej skoro w analizowanym przypadku powódka była po ustaniu zatrudnienia osobą niezdolną do pracy, to nie można uznać, że celowo powstrzymywała się od działań konkurencyjnych. Tym samym w ocenie pozwanej w świetle jednoznacznego brzmienia art. 495 § k.c., skoro jedno ze świadczeń wzajemnych (praca powódki) stało się niemożliwe wskutek okoliczności, za które żadna ze stron odpowiedzialności nie ponosi, strona która miała to świadczenie spełnić (powódka) nie może żądać świadczenia wzajemnego (odszkodowania) od pracodawcy.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej okazała się uzasadniona na tyle, że spowodowała zmianę wyroku w zakresie punktu I, a w konsekwencji również zmianę w punkcie IV dotyczącym kosztów postępowania, chociaż z innych przyczyn niż wskazywane w apelacji.

Na wstępie wskazać należy, iż postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, niepubl.). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Może również zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji, i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego

postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Izby Cywilnej z 23 marca 1999 r., sygn. akt III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7–8, poz. 124).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że Sąd Odwoławczy uznał za prawidłową zastosowaną przez Sąd Rejonowy kwalifikację prawną roszczenia, podzielił również wywody tego Sądu w zakresie odnoszącym się do problematyki dotyczącej stwierdzenia, iż doszło do ustania zakazu konkurencji w rozumieniu art. 101² § 2 k.p.c., w tym braku możliwości odpowiedniego stosowania art. 496 k.c. do zobowiązań objętych treścią klauzuli konkurencyjnej. W tym zakresie Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutów apelacji. Niemniej jednak, analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego doprowadziła do przyjęcia przez Sąd Odwoławczy ustaleń całkowicie przeciwnych, niż te, które zostały poczynione przez Sąd I instancji, a w konsekwencji do uznania, iż w przedmiotowej sprawie brak było podstaw do uwzględnienia powództwa.

Sąd Odwoławczy, po przeanalizowaniu zgromadzonych w sprawie dowodów doszedł bowiem do wniosku, że w analizowanym postępowaniu roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w związku z powstrzymaniem się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy łączącej ją z pozwaną spółką było bezpodstawne.

Sąd odwoławczy dodatkowo ustalił bowiem, że:

K. C. została zatrudniona w (...) Sp. z o.o.z siedzibą w S.(obecnie po zmianie nazwy (...)) w dniu 8 czerwca 2011 r., na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, na stanowisku spedytora, w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie określono na kwotę 2.842 zł. W punkcie 6 tejże umowy strony zawarły zapisy dotyczące zakazu konkurencji w trakcie obowiązywania stosunku pracy oraz po jego ustaniu w okresie 12 miesięcy. W punkcie 6.7 strony przewidziały, że „Pracownik zobowiązuje się do przestrzegania zakazu określonego w punkcie 6.2.także w okresie 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy. W związku z powyższym zobowiązaniem Pracodawca będzie wypłacał pracownikowi odszkodowanie w wysokości 25 % wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy”. Umowa rozwiązała się z upływem czasu, na jaki została zawarta.

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę - k. 4-10.

Następnie w dniu 31 sierpnia 2011 r. strony zawarły kolejną umowę - umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2011 r. W umowie uregulowano wyłącznie kwestie dotyczące rodzaju umówionej pracy (spedytor), miejsca wykonywania pracy ((...)S.), wymiaru czasu pracy (1 etat), wynagrodzenia (płaca zasadnicza 2.633,00 zł brutto miesięcznie plus premia uznaniowa 10% brutto (...)). W punkcie 5 umowy zatytułowanym „inne warunki zatrudnienia” wskazano jedynie, że wynagrodzenie będzie wypłacane do 10 dnia następnego miesiąca.

W umowie nie zawarto żadnych postanowień dotyczących ewentualnego zakazu konkurencji czy to w trakcie trwania stosunku pracy, czy też po ustaniu stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy z dnia 31 sierpnia 2011 r. W umowie nie zamieszczono również żadnych zapisów odsyłających w kwestiach nieuregulowanych do poprzednio łączącej strony umowy o pracę na okres próbny z dnia 8 czerwca 2011 r.

Dowód: umowa o pracę z 31.08.2011 r. - k. 12.

W oparciu o ustalony jak powyżej stan faktyczny sprawy Sąd Odwoławczy uznał powództwo za nieuzasadnione. Sąd ten uznał bowiem, iż stron po ustaniu stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 2011 r. nie łączyła umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Trzeba bowiem zwrócić uwagę, że w myśl normy 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). Stosownie zaś do art. 101² § 1 k.p., 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. Umowa taka wymaga określenia okresu obowiązywania zakazu i wysokości odszkodowania należnego pracownikowi. W orzecznictwie Sądu Najwyższego i w piśmiennictwie prawa pracy przyjmuje się, że pojęcie "odrębna umowa" oznacza nie tylko umowę ujętą w oddzielnym dokumencie, ale także umowę będącą - w sensie technicznym - częścią umowy o pracę. W jednym dokumencie strony mogą bowiem zamieścić teksty dwu lub więcej zawieranych umów, byleby tylko treść tych umów dawała się od siebie oddzielić, zaś wymagana przez prawo forma każdej z tych umów została zachowana. Wyrażenie "odrębna umowa" należy zatem rozumieć w ten sposób, że jego istotą jest, by umowa o zakazie konkurencji miała swój samodzielny byt prawny, a jej zawarcie niezgodnie z wymaganiami formalnymi nie powodowało bezskuteczności samej umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2003 r., I PK 453/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 331 oraz M. Gersdorf, K. Rączka i J. Skoczyński: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2002, s. 357 i wydania późniejsze). Przede wszystkim zaś z art. 101² § 1 k.p. wynika, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy została określona jako umowa terminowa, wzajemna i odpłatna, której ważność zależy od zachowania formy pisemnej. Przepis art. 101³ k.p. wyraźnie bowiem stanowi, że umowy o zakazie konkurencji obowiązujące zarówno w czasie trwania stosunku pracy, jak i zawarte na czas po jego ustaniu wymagają pod rygorem formy pisemnej nieważności.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że powódka wywiodła swoje uprawnienia do odszkodowania z postanowienia zawartego w punkcie 6.7 umowy o pracę z dnia 8 czerwca 2011 r., zawartej na okres próbny do dnia 31 sierpnia 2011 r. Sąd Rejonowy podzielił powyższe zapatrywanie. Stanowisko Sądu I instancji jest jednak nietrafne. Zostało bowiem wyrażone w następstwie pominięcia istotnego dla rozstrzygnięcia sprawy ustalenia faktycznego. Sąd Rejonowy nie dostrzegł bowiem, że klauzula (umowa) o zakazie konkurencji, w tym o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy została wyartykułowana w formie pisemnej wyłącznie w pierwszej łączącej strony umowie, tj. umowie z dnia 8 czerwca 2011 r. zawartej na okres próbny do dnia 31 sierpnia 2011 r. Kolejna łącząca strony umowa o pracę, zawarta przez strony w dniu 31 sierpnia 2011 r. na czas określony do dnia 31 grudnia 2011 r. nie zawierała już jedna w swojej treści jakichkolwiek regulacji odnoszących się do klauzuli konkurencyjnej.

Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu Odwoławczego w analizowanym postępowaniu należało przyjąć, że skoro strony w nowej umowie o pracę zawartej w dniu 31 sierpnia 2011 r. ukształtowały wyłącznie kwestie dotyczące rodzaju umówionej pracy, miejsca wykonywania pracy, wymiaru czasu pracy oraz wysokości i terminu wypłaty wynagrodzenia, to wobec braku odpowiednich ustaleń nie ma podstaw do przyjęcia, że uregulowały w niej także inną kwestię, jaką był zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W nowej umowie nie zamieszczono przy tym żadnych zapisów odsyłających w kwestiach nieuregulowanych do poprzednio łączącej strony umowy o pracę na okres próbny z dnia 8 czerwca 2011 r. Nie można zatem w ocenie Sądu Okręgowego uznać, że z woli stron doszło do utrzymania mocy wiążącej klauzuli konkurencyjnej i że po dniu 31 sierpnia 2011 r. stała się ona częścią nowej umowy o pracę, zawartej na czas określony

W tym miejscu wymaga podkreślenia, że sama okoliczność, iż strony po dniu 31 sierpnia 2011 r. zawarły kolejną umowę o pracę, a zatem niejako „przedłużyły” łączący je stosunek pracy, w żadnym razie nie świadczy o tym, że jakoby z woli stron, w wyniku „utrzymania” łączącego strony stosunku pracy poprzez zawarcie kolejnej umowy o pracę doszło również do utrzymania mocy wiążącej klauzuli konkurencyjnej. Umowa o zakazie konkurencji nie może być bowiem zawarta w sposób dorozumiany. Przepis art. 101³ k.p. jednoznacznie postanawia, że umowy o zakazie konkurencji powinny mieć formę pisemną, i to pod rygorem nieważności. Stwierdzenie to wyjaśnia więc, dlaczego nie ma w sprawie podstaw do ustalenia, że po dniu 31 sierpnia 2011 r. strony zawarły ważną umowę o zakazie konkurencji na czas po rozwiązaniu stosunku pracy. Tym samym zarzut apelacji dotyczący naruszenia przepisu art. 101² § 2 k.p. okazał się zasadny (choć z innych przyczyn niż wskazywane w uzasadnieniu apelacji).

Reasumując, w analizowanym postępowaniu należało przyjąć, że w chwili ustania stosunku pracy łączącego strony (tj. w dniu 31 grudnia 2011 r.) nie istniała między stronami żadna ważna umowa przewidująca zakaz prowadzenia przez powódkę działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy. Tym samym roszczenie powódki o odszkodowanie za powstrzymywanie się od działań konkurencyjnych po ustaniu stosunku pracy uznać należało za bezpodstawne.

Odnosząc się do zarzutów apelacji tylko na marginesie (wobec uwzględnienia apelacji zgodnie z kierunkiem zaskarżenia) wskazać należy, że za chybione Sąd uznał argumenty, że aktualnie klauzule konkurencyjne należy uznawać za umowy cywilnoprawne, które podlegają ocenie w oparciu o przepisy kodeksu cywilnego. Wyłącznie bowiem klauzule konkurencyjne zawarte w umowach przed wejściem w życie ustawy nowelizacyjnej z dnia 2 lutego 1996 r., która wprowadziła do tego Kodeksu przepisy art. 101¹ -101⁴ obowiązujące od dnia 2 czerwca 1996 r., były uznawane za samoistne umowy cywilnoprawne i podlegały ocenie w oparciu o przepisy prawa cywilnego. Chybiona była również argumentacja pozwanej zmierzająca do wykazania, że obowiązek wypłaty pracownikowi odszkodowania za powstrzymywanie się od działań konkurencyjnych ustaje w sytuacji, gdy pracownik nie ma dostępu do ważnych informacji. W tym miejscu podkreślenia wymaga, że pojęcie szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę nie zależy od kryteriów obiektywnych, lecz subiektywnego przekonania pracodawcy. Wystarczy, że jego zdaniem wykorzystanie nabytej przez pracownika wiedzy w działalności konkurencyjnej mogłoby go narazić na straty. Po zawarciu umowy o zakazie konkurencji pracodawcy nie służy uprawnienie do jednostronnego rozwiązania umowy z uzasadnieniem, że nie obawia się już konkurencji ze strony pracownika i zwolnienia się w ten sposób z obowiązku wypłaty odszkodowania. Podobny pogląd był już prezentowany w wyrokach Sądu Najwyższego: z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 121/98 (OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 342) i z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99 (OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 217). oraz z dnia 16 maja 2001 r. I PKN 402/00 (OSNP 2003/5/122, M.Prawn. 2003/7/324). Zmiana stanowiska pracodawcy, co do ewentualnych skutków naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji nie jest tożsama z ustaniem przyczyn uzasadniających taki zakaz, czyli z sytuacją przewidzianą w art. 101² § 2 KP.

W związku z zakresem apelacji (zaskarżono wyrok Sądu Rejonowego wyłącznie co do punktów I i IV) Sąd Odwoławczy nie badał prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego w zakresie uwzględnienia roszczenia powódki o zasądzenie odsetek od kwoty wypłaconej prowizji (335,55 zł) od dnia 11 stycznia 2011 r. do dnia 20 marca 2012 r. (punkt II wyroku), czy też rozstrzygnięcia w zakresie nałożonego na pozwanego obowiązku zwrotu kosztów sądowych (pkt VI). Pozwana w tym zakresie nie złożyła apelacji, co spowodowało uprawomocnienie się orzeczenia w tym zakresie.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Odwoławczy zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w punkcie I w ten sposób, że oddalił powództwo o zapłatę kwoty 7899 zł. Konsekwencją powyższej zmiany wyroku Sądu Rejonowego była również modyfikacja orzeczenia w zakresie dotyczącym zaskarżonego w apelacji punktu IV wyroku, dotyczącego kosztów postępowania pierwszoinstancyjnego. Skoro bowiem powódka przegrała proces w całości (poza nieznaczną jego częścią, odnoszącą się do roszczenia o zapłatę odsetek od niewypłaconej w terminie prowizji), to na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. była zobowiązana do zwrotu pozwanej poniesionych kosztów postępowania, w kwocie wyliczonej w oparciu o przepisy § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Zgodnie z treścią § 12 ust. 1 pkt 2 wskazanego rozporządzenia stawki minimalne wynoszą za prowadzenie spraw o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4 - 75% stawki obliczonej na podstawie § 6 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy (pkt 2). Zgodnie zaś z § 6 pkt 5 rozporządzenia stawki minimalne wynoszą przy wartości przedmiotu sprawy powyżej 10.000 zł do 50.000 zł - 2.400 zł (powódka domagała się kwoty 10026 zł tytułem odszkodowania) Pozwanemu należał się zwrot kosztów postępowania w łącznej kwocie 1817 zł tytułem zwrotu poniesionych kosztów zastępstwa procesowego (1800 zł co stanowi 75% kwoty 2400 zł) plus 17 zł opłata od pełnomocnictwa.

W punkcie II wyroku, rozstrzygając o kosztach postępowania apelacyjnego, Sąd Okręgowy na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 480 złotych. Zgodnie z § 6 pkt 4 rozporządzenia, stawki minimalne wynoszą przy wartości przedmiotu sprawy powyżej 5.000 zł do 10.000 zł - 1.200 zł (wartość przedmiotu zaskarżenia 7.899 zł). Z kolei zgodnie z treścią § 12 ust. 1 pkt 2 wskazanego rozporządzenia, stawki minimalne wynoszą za prowadzenie spraw o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4 - 75% stawki obliczonej na podstawie § 6 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem

sprawy (pkt 2), a zatem w niniejszym postępowaniu 900 zł (75 % z 1200 zł). Z kolei w § 13 ust. 1 pkt 1 wskazano, iż stawki minimalne za prowadzenie spraw w postępowaniu apelacyjnym wynoszą przed sądem okręgowym - 50 % stawki minimalnej, a jeżeli w pierwszej instancji nie prowadził sprawy ten sam adwokat - 75 % stawki minimalnej, w obu wypadkach nie mniej niż 60 zł., a zatem w niniejszym postępowaniu 450 zł (50% z 900 zł). W tej sytuacji pozwanej należał się zwrot kosztów postępowania w łącznej kwocie 480 zł, na którą złożyły się 450 zł z tytułu zwrotu poniesionych kosztów zastępstwa procesowego oraz 30 zł uiszczonej opłaty od apelacji.