

## UZASADNIENIE

Powódka I. L. wniosła o zasądzenie od pozwanej Grupy (...) Spółki Akcyjnej w P. kwoty 20.716,16 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty. Nadto domagała się zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że pracowała dla pozwanej, ostatnio na stanowisku Dyrektora Departamentu (...) i (...), za wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 20.716,16 zł. Od 31 grudnia 2015 r. związana była z pozwaną umową o zakazie konkurencji, na podstawie której zobowiązała się do niepodejmowania działalności konkurencyjnej w terminie 12 miesięcy liczonym od dnia zakończenia stosunku pracy. W zamian za to pozwana zobowiązała się do wypłacania na jej rzecz odszkodowania w wysokości 100% stałego miesięcznego wynagrodzenia. W dniu 31 lipca 2016 r. ustał stosunek pracy łączący strony. Powódka powstrzymała się od działalności konkurencyjnej, a mimo to pozwana nie podjęła wypłaty odszkodowania określonego w umowie o zakazie konkurencji. Powódka wskazała, że dochodzi odszkodowania za drugi miesiąc obowiązywania zakazu konkurencji.

W odpowiedzi na pozew pozwana Grupa (...) spółka akcyjna w P., wobec dochodzenia przez powódkę odszkodowania za wrzesień 2016r., wniosła o odrzucenie pozwu na podstawie art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c., wskazując, iż sprawa o to roszczenie toczy się już pod sygnaturą IXP 697/16. Z ostrożności procesowej wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania wg norm przepisanych.

Pozwana przyznała okoliczności okresu pracy powódki i jej stanowiska. Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że czynność, na podstawie której powódka dochodzi swojego roszczenia jest nieważna, i jako taka nie wiąże pozwanej. Dodała, że zawarcie omawianej umowy było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, a wyłącznym celem zawarcia umowy o zakazie konkurencji było przysporzenie profitów finansowych pracownikom na wypadek rozwiązania umowy o pracę w związku z wynikiem wyborów parlamentarnych, które odbyły się w dniu 25 października 2015 r.

Nadto domagała się zawieszenia postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. z uwagi na postępowanie karne wszczęte w sprawie o sprowadzenie bezpośredniego niebezpieczeństwa wyrządzenia pozwanej szkody majątkowej poprzez nadużycie uprawnień przez poprzedni zarząd pozwanej, polegających na zawarciu umów o zakazie konkurencji z jej pracownikami.

W toku postępowania powódka wskazała, że dochodzone przez nią roszczenie obejmuje odszkodowanie za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej należne za miesiąc listopad 2016 r.

W konsekwencji, postanowieniem z 12 lipca 2017r. tut. Sąd prawomocnie oddalił zarzut zawisłości sprawy zgłoszony przez pozwaną.

Postanowieniem z dnia 16 października 2017r. wydano postanowienie o zawieszeniu postępowania do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia postępowania w sprawie IXP 697/16 zawisłej przed tutejszym Sądem. Postępowanie to dotyczyło również roszczenia o odszkodowanie za zachowanie zakazu konkurencji, lecz za październik 2016 r.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka posiada wykształcenie wyższe ekonomiczne. Ukończyła studium dla doradców podatkowych i studium bankowości oraz studia podyplomowe w zakresie zarządzania wartością firmy. Po ukończeniu studiów w 1991 r. podjęła pracę w (...) Banku (...) S.A., gdzie zajmowała kolejno stanowiska stażysty, inspektora, specjalisty, głównego specjalisty. W latach 1998-1999 powódka pracowała jako księgowa w biurze (...). Następnie w latach 2002-2007 świadczyła pracę w hamburskim oddziale spółki (...) na stanowisku asystentki do spraw kontroli w departamencie do spraw audytu wewnętrznego. Posiada uprawnienia biegłego rewidenta.

**Dowód:**

- zaświadczenie z 22.12.97 r. w części A akt osobowych,
- świadectwa pracy w części w części A akt osobowych,
- list referencyjny z 23.05.17 r. w części A akt osobowych.
- świadectwo k. 63B akt osobowych.

Zatrudnienie u pozwanej powódka podjęła 7 stycznia 2008 r. Jego podstawę stanowiła umowa o pracę na okres próbny. Powódce powierzono wówczas stanowisko specjalisty w dziale audytu wewnętrznego. Obowiązki powódki sprowadzały się do prowadzenia postępowań audytowych. Od dnia 4 kwietnia 2008 r. strony łączył stosunek pracy oparty o bezterminową umowę o pracę. W listopadzie roku 2010 powódka objęła stanowisko pełniącej obowiązki kierownika działu audytu wewnętrznego, a z początkiem marca 2011 r. – stanowisko kierownika tego działu.

Ostatnie z zajmowanych stanowisk powódka objęła 11 marca 2013 r. Było to stanowisko dyrektora departamentu zasobów ludzkich i zarządzania. Jej wynagrodzenie na tym stanowisku wynosiło 3,6-krotności przeciętnego wynagrodzenia w spółce na dzień 31 grudnia poprzedniego roku kalendarzowego. M. też prawo do

- premii rocznej w wysokości do 3,5 krotności wynagrodzenia w pozwanej na dzień 31 grudnia roku poprzedniego,
- premii rocznej w wysokości do 3,5 krotności wynagrodzenia w przypadku realizacji rocznych celów premiowych.

Do obowiązków powódki jako dyrektora należało m.in.:

- dbałość o interes, dobre imię, prestiż pozwanej i grupy kapitałowej,
- efektywne realizowanie powierzonych zadań i wyznaczonych celów strategicznych,
- komunikowanie strategii podległym pracownikom,
- rozpowszechnianie najlepszych praktyk zarządzania w pozwanej,
- tworzenie i przestrzeganie budżetu jednostki organizacyjnej,
- rzetelne i terminowe rozliczanie powierzonych zadań, ujawniania i proponowania działań naprawczych w przypadku wystąpienia błędów lub zakłóceń w realizowanych zadaniach,
- skuteczny nadzór nad przestrzeganiem dyscypliny pracy, przepisów bhp, p.poż i ochrony środowiska,
- monitorowanie i przestrzeganie przepisów prawnych w zakresie działania jednostki organizacyjnej,
- nadzór nad gospodarowaniem powierzonym mieniem,
- racjonalne gospodarowanie zasobami ludzkimi,
- zapewnianie pracownikom właściwych warunków pracy i odpowiedniej odzieży ochronnej i sprzętu ochrony osobistej oraz kontroli ich wykorzystania,
- identyfikacja i ujawnianie ryzyk oraz źródeł zagrożeń i ich analizowanie,
- organizowanie, przygotowanie i prowadzenie prac w sposób zabezpieczający przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i schorzeniami związanymi z warunkami pracy,

- sprawiedliwe, uzasadnione i zgodne z przepisami wnioskowanie, awansowanie, stosowanie systemu motywacji oraz kar i wyróżnień w stosunku do podległych pracowników,
- prowadzenie okresowych ocen podległych pracowników,
- zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- przestrzeganie tajemnicy spółki,
- przestrzeganie postanowień aktów normatywnych, zapisów procedur i instrukcji systemowych i zapoznawanie z ich treścią podległych pracowników.

Zakres czynności powódki obejmował:

- kierowanie pracą departamentu,
- realizację obowiązków wynikających z funkcji „właściciela” celów w ramach (...),
- administrowanie procesem zarządzania zasobami ludzkimi oraz określanie strategicznych celów polityki personalnej i określanie sposobu ich realizacji,
- monitorowanie i raportowanie realizacji celów strategicznych nadzorowanego obszaru oraz określanie założeń dla systemu premiowania w odniesieniu do efektów realizacji strategii,
- zarządzanie ryzykiem w procesie zarządzania zasobami ludzkimi, dokonywanie oceny ryzyka aktywacji zagrożeń i określanie sposobów ich kontroli,
- prowadzenie i koordynacja procesów restrukturyzacji i prywatyzacji spółki i grupy kapitałowej oraz opiniowanie kierunku aliansów strategicznych,
- nadzorowanie spraw związanych z formułowaniem i realizacją strategii personalnej, zarządzania korporacyjnego, systemu organizacji i zarządzania spółką oraz systemów zarządzania,
- nadzorowanie całokształtu spraw związanych z obsługą organów statutowych spółki oraz kształtowanie prawidłowych relacji inwestorskich z interesariuszami,
- opiniowanie (...) i innych dokumentów stanowiących źródło prawa pracy w spółce oraz udział w negocjacjach z zakładowymi organizacjami związkowymi dotyczących spraw pracowniczych,
- zarządzanie i gospodarowanie zasobami ludzkimi oraz przestrzeganie stosowania przepisów o czasie pracy, ochronie pracy kobiet i młodocianych oraz o równym traktowaniu w zatrudnieniu,
- zapewnienie napływu kadry o odpowiednich kwalifikacjach oraz racjonalny rozdział do poszczególnych jednostek i komórek organizacyjnych,
- podpisywanie umów o pracę i dokumentów związanych z odejściem pracownika z pracy,
- akceptowanie kierunków kształtowania strategicznych kompetencji pracowników oraz rozwoju talentów i programów ich realizacji,
- prowadzenie karier i awansu pracowników, tworzenie warunków do rozwoju wiedzy, kompetencji i talentów oraz koordynowanie spraw związanych z opracowaniem i doskonaleniem modelu zarządzania wiedzą i rozwoju pracowników,
- obsługa programów outplacementowych,

- ustalanie i doskonalenie systemu motywacyjnego oraz systemu ocen pracowników,
- akceptację założeń polityki płacowej oraz środków finansowych na wynagrodzenia,
- koordynację spraw wypłaty wynagrodzeń pracowników z umów o pracę, zlecenia i o dzieło,
- zatwierdzanie wniosków związanych z przejściem pracownika na rentę lub emeryturę,
- koordynację spraw związanych z prowadzeniem szkoleń pracowników spółki, opracowaniem programów szkoleń, prowadzeniem szkoleń wewnętrznych oraz prowadzeniem praktyk i stażów zawodowych i absolwenckich,
- prowadzenie i aktualizacja dokumentacji z zakresu prawa pracy,
- koordynację udzielania świadczeń z ZFŚS, prowadzeniem obsługi socjalnej pracowników oraz organizowanie imprez okolicznościowych, kulturalnych i rekreacyjnych,
- zapewnienie prawidłowości prowadzenia i aktualności dokumentacji organizacyjnej i dokumentacji spółki,
- reprezentowanie spółki w rozprawach sądowych i administracyjnych,
- akceptowanie spraw związanych z realizacją inwestycji dla potrzeb departamentu,
- prowadzenie negocjacji z dostawcami i podpisywanie umów oraz dokumentacji odbiorowej zakupów,
- akceptowanie realizacji zakupów w procedurze uproszczonej,
- przestrzeganie budżetu departamentu i prawidłowego wykorzystania środków finansowych na dany rok finansowy.

Powódka miała dostęp do akt osobowych pracowników pozwanej – podobnie jak pozostali pracownicy pionu kadrowego pozwanej. Negocjowała wynagrodzenia na stanowiskach dyrektorskich i wyższych kierowniczych. Uczestniczyła też, wraz z innymi pracownikami kierowanego przez nią departamentu, we wprowadzeniu rozwiązań organizacyjnych zmierzających do zwiększenia efektywności pracy na szczeblu korporacyjnym w (...).

**Dowód:**

- uchwała nr 801/V/10 k. 32B akt osobowych,
- pismo z 08.11.10 r. k. 33 B akt osobowych,
- uchwała nr 938/V/1 k. 39B akt osobowych,
- pismo z 07.02.11 r. k. 40B akt osobowych,
- aneks z 07.04.11 r. k. 42 B akt osobowych,
- aneks z 04.04.13 r. k. 9-11,
- zakres obowiązków k. 57B akt osobowych,
- aneks z 27.12.13 r. k. 58B akt osobowych,
- pismo z dnia 25.01.2016r. k. 12.

Od sierpnia 2011 r. większościovym akcjonariuszem pozwanej jest Grupa (...) Spółka Akcyjna w T.-M. (akcje równe 66% kapitału zakładowego). Z kolei większościovym akcjonariuszem tej spółki jest Skarb Państwa. Efektem tego każda zmiana sytuacji politycznej w kraju w następstwie wyborów parlamentarnych pociąga za sobą zmiany w składzie

radę nadzorczą i zarządu pozwanej. Partie polityczne sprawujące w danym okresie władzę wykonawczą wprowadzają do tych organów wytypowane przez siebie osoby. Praktyka ta jest powszechnie znana i stosowana równie powszechnie w innych podmiotach zależnych od Skarbu Państwa.

### ***Okoliczności powszechnie znane.***

W ostatnich dniach marca 2016 r., wobec zmian personalnych w kierownictwie Grupy (...) Spółce Akcyjnej w T.-M., pozwana rozpoczęła proces zawierania umów o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia z osobami, którym groziła utrata stanowisk bądź zatrudnienia. W celu uwiarygodnienia spornych kontraktów datę ich podpisania antydatowano. Powódka zatrudniona na stanowisku dyrektora zasobów ludzkich i zarządzania przygotowywała treść spornych umów, w tym również umowy, którą sama podpisała.

### ***Dowód:***

- korespondencja e-mailowa z dnia 1 kwietnia 2016r., 3 kwietnia 2016r., notatka służbowa z dnia 17 maja 2016r. k 372 w aktach IXP 258/16
- zeznania R. N. k. 81-81v akt IXP 679/16
- zeznania A. P. k. 107-107v, akt IXP 679/16
- zeznania P. J. k. 107v akt IXP 679/16
- zeznania A. M. k. 107v108, akt IXP 679/16
- częściowo przesłuchanie I. L. k. 127-128 akt IXP 679/16.

Umowa o zakazie konkurencji zawarta z powódką obejmowała zobowiązanie powódki do niepodejmowania działalności konkurencyjnej w stosunku do statutowej działalności pozwanej w okresie dwunastu miesięcy po ustaniu stosunku pracy – bez względu na tryb jego rozwiązania. Za dochowanie tego zobowiązania powódce miało przysługiwać miesięczne odszkodowanie w wysokości 100% stałego miesięcznego wynagrodzenia brutto. W przypadku naruszenia zakazu konkurencji umowa nakładała na powódkę obowiązek zwrotu odszkodowania i zapłaty na rzecz pozwanej kary umownej w wysokości 50.000 zł. Umowa nie przewidywała prawa odstąpienia od niej ani innego - niż porozumienie stron - sposobu jej rozwiązania.

W imieniu pracodawcy umowę podpisali prezes zarządu K. J. i wiceprezes zarządu A. P. (2).

Była to pierwsza umowa o zakazie konkurencji podpisana przez strony w okresie trwania stosunku pracy.

### ***Dowód:***

- umowa o zakazie konkurencji k.13-15

Treść umowy o zakazie konkurencji zawartej z powódką, odbiegała od postanowień rekomendowanych zarządowi pozwanej dla takich umów przez radę nadzorczą w 2011 r. (...) uchwałą z dnia 19 stycznia 2011r. nr 486/V/11 wskazywała na celowość zawarcia umów o zakazie konkurencji z pracownikami na określonych stanowiskach na czas nie dłuższy niż 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy, za odszkodowaniem nie wyższym niż 50% wynagrodzenia miesięcznego otrzymywanego przed ustaniem stosunku pracy. Wśród wymienionych stanowisk znajdowało się stanowisko dyrektora departamentu organizacji i zarządzania. Nie wymieniono tam innych stanowisk związanych z pracami audytowymi i kadrowymi.

### ***Dowód:***

- uchwała Rady Nadzorczej nr 486/V/11k. 117-118 akt IXP 679/16

Powódka była jedynym pracownikiem departamentu zasobów ludzkich i zarządzania, z którym zawarto umowę o zakazie konkurencji, choć dostęp do informacji, które posiadała, mieli również inni pracownicy tego departamentu.

**Dowód:**

- zeznania R. N. k. 81-81v akt IXP 679/16.,
- przesłuchanie I. L. k. 127-128, 177-178 akt IXP 679/16 .

Dnia 12 kwietnia 2016 r. powódka przekazała R. C. (1) – dyrektorowi biura personalnego pozwanej, umowy o zakazie konkurencji wraz z aktami osobowymi pracowników, z którymi je zawarto. R. C. (1) miał wcześniej styczność z tymi aktami i nie zawierały one owych umów.

**Dowód:**

- zeznania R. N. k. 81-81v akt IXP 679/16.,
- zeznania R. C. k. 82 akt IXP 679/16.

W dniu 12 kwietnia 2016 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę ze skutkiem na 31 lipca 2016 r. Nadto oświadczeniem z dnia 19 lipca 2016r. pozwana wskazała, iż ustały przyczyny uzasadniające obowiązywanie zakazu konkurencji, oświadczając, iż powódka nie jest już nią związana, a na spółce nie ciąży żadne zobowiązanie do wypłaty jakichkolwiek kwot. W odpowiedzi powódka podała, iż nie zwracała się o zwolnienie jej z obowiązków nałożonych postanowieniami umowy o zakazie konkurencji z dnia 31.12.2015r.

**Dowód:**

- oświadczenie z 19.07.2016r. k. 19
- pismo z 28.07.2016r.k. 16

Z następcą powódki na stanowisku dyrektora departamentu zasobów ludzkich i zarządzania R. N. (2) nie zawarto umowy o zakazie konkurencji po ustaniu jego zatrudnienia.

**Dowód:**

- zeznania R. N. k. 81-81v akt IXP 679/16 .

Powódka, która w listopadzie 2016r. nie prowadziła działalności konkurencyjnej,

wezwała pozwaną do dobrowolnego zaspokojenia jej roszczeń z tytułu umowy o zakazie konkurencji. Pozwana odmówiła ich zapłaty argumentując, iż uważa w/w umowę za nieważną. Wskazywała też na brak u powódki informacji szczególnie ważnych i chronionych, których ujawnienie mogłoby narazić pozwaną na szkodę.

**Dowód:**

- wezwanie do zapłaty 12.12.2016r. k. 17
- pismo z 27.09.2016r. k. 36,
- pismo z 23.09.2016r. k. 37
- przesłuchanie I. L. k. 127-128, 177-178 (...) 679/16.

Powódka wystąpiła do Sądu Rejonowego (...) w S.z powództwem przeciwko pozwanej o zapłatę kwoty 20.716,16 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania określonego w umowie o zakazie konkurencji za wrzesień 2016 r. Sprawie tej została nadana sygn.. akt IX P 679/16. Wyrokiem z dnia 20 listopada 2018 r. Sąd Rejonowy(...) w S. oddalił powództwo I. L.. Sąd przyjął, iż umowa o zakazie konkurencji, z której powódka wywodziła dochodzone roszczenie jest nieważna (art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), gdyż pozostawła w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego z uwagi na treść jej postanowień, jak i same okoliczności jej zawarcia. Umowę tą cechował ewidentny brak ekwiwalentności świadczeń stron. Gwarantowała ona powódce wysokie świadczenie odszkodowawcze, którego łączna wartość wynosi 248.593,92 zł (20.716,16 zł x 12 m-cy). Tymczasem za naruszenie zakazu konkurencji przez powódkę przewidziano karę umowną w wysokości „zaledwie” 50.000 zł.

Powódka zaskarżyła powyższy wyrok, jednakże Sąd Okręgowy w S. wyrokiem z dnia 6 października 2020 r., w sprawie VI Pa 16/19, oddalił jej apelację

Sąd Okręgowy, podzielając stanowisko Sąd Rejonowego o nieważności zawartej przez strony umowy o zakazie konkurencji, podkreślił również, iż rzeczywistym i jedynym celem tego kontraktu było uzyskanie nieuzasadnionych korzyści na wypadek utraty zatrudnienia, a spełnienie żądań powódki stanowiłoby naruszenie zasad współzycia społecznego, z tej przyczyny, że nadużyła ona w rażący sposób swojego stanowiska do działania na szkodę pracodawcy.

#### ***Dowód:***

- wyrok Sądu Rejonowego (...) w S.(...)Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20.11.2018r. (...) 679/16 wraz z uzasadnieniem w tychże aktach,

- wyrok Sądu Okręgowego w S. (...) Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6.10.2019r. (...)Pa 16/19 wraz z uzasadnieniem w aktach IXP 679/16.

#### ***Sąd zważył, co następuje:***

Jak stanowi art. 101<sup>1</sup> § 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 na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). W myśl natomiast art. 101<sup>2</sup> §1 k.p. przepis 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. W umowie (która wymaga pod rygorem nieważności formy pisemnej - art. 101<sup>3</sup> k.p.) określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, przy czym odszkodowanie to – zgodnie z treścią § 3 w/w przepisu – 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. W treści § 2 art. 101<sup>2</sup> k.p. wskazano, 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.

Z zasady umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia uwypukla realizację pracowniczego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy. W orzecznictwie sądowym przyjmuje się, iż wskazane w art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. warunki określające podmiot klauzuli konkurencyjnej nie podlegają ocenie na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą od subiektywnego przekonania pracodawcy, wążącego własny interes przy formułowaniu zakazu. Umowa o zakazie konkurencji może być więc zawarta nawet wówczas, gdy pracodawca jedynie przewiduje, że pracownik uzyska szczególnie ważne informacje. To pracodawca uznaje, czy wykorzystanie u konkurencji nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić go na szkodę. Podmiotem umowy o zakazie konkurencji może być więc każdy pracownik,

co do którego pracodawca samodzielnie i w sposób swobodny zdecyduje, czy posiadane przez niego informacje są takimi, o jakich mowa w art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. Dążąc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji pracodawca zamierza zabezpieczyć swój interes przed możliwymi jego naruszeniami ze strony zatrudnionych u niego pracowników lub byłych pracowników. Pracodawca kieruje się własnym przekonaniem, iż dany pracownik ma dostęp do informacji, które uważa za szczególnie ważne, ponieważ ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, nawet jeśli ocena taka nie ma obiektywnego uzasadnienia, gdy okazuje się, że pracownik nie miał lub nie ma dostępu do tego rodzaju istotnych informacji, bądź wykorzystanie nabytej przez niego wiedzy nie narażało pracodawcy na szkodę (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z: 13 kwietnia 2005 r., sygn. II PK 258/04, 14 maja 1998 r., sygn. I PKN 121/98, 17 listopada 1999 r., sygn. I PKN 358/99, 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003 nr 24, poz. 588).

Prawo do odszkodowania za listopad 2016r. powódka wywodziła z zawartej z byłym pracodawcą umowy o zakazie konkurencji. Umowa ta była przedmiotem oceny w postępowaniu (...) 697/16 zawisłym przed tut. Sądem, w którym to powódka domagała się analogicznego odszkodowania, tyle że za wrzesień 2016r. Prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w S. z dnia 6 października 2019 r. wydanym w sprawie (...)Pa 16/19 oddalono powództwo I.L. o odszkodowanie z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji uznając ją za nieważną (art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W ocenie Sądu Okręgowego, sporna umowa jako jedna z dziewięciu została zawarta w momencie, gdy pewne już były zmiany w składzie zarządu pozwanej. Okoliczności zawarcia umów o zakazie konkurencji i krąg osób, z którymi je zawierano jednoznacznie wskazywał, że celem umów nie było zabezpieczenie interesów pozwanej pracodawcy, lecz wyłącznie przysporzenie nieuzasadnionych korzyści zagrożonej zwolnieniami kadry zarządzającej, w tym również powódce.

Prawomocny wyrok sądu korzysta z powagi rzeczy osądzonej, co oznacza niemożność poczynienia w innym toczącym się postępowaniu ustaleń pozostających z nim w sprzeczności. Zgodnie bowiem z art. 365 § 1 k.p.c. orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy i organy państwowe. Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd Rejonowy związany przytoczonym wyrokiem Sądu Okręgowego w S. nie mógł dokonywać samodzielnie ustaleń w zakresie oceny ważności umowy o zakazie konkurencji, co czyniło zbytecznym prowadzenie postępowania dowodowego w zakresie szerszym niż zostało to dokonane. Z tego względu, stan faktyczny uznany został za bezsporny w zakresie łączącego strony pracowniczego stosunku prawnego oraz co do treści spornej umowy wraz z okolicznościami jej zawarcia, jak również w zakresie prawomocnych orzeczeń zapadłych w sprawie (...) 697/16. Wnioski dowodowe strony powodowej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków oraz o przesłuchanie samej powódki zostały oddalone na podstawie art. 235<sup>(2)</sup> § 1 pkt 5 k.p.c. jako zmierzające jedynie do przedłużenia postępowania.

Wspomniany prawomocny wyrok Sądu Okręgowego w S. prowadzić musiał do uznania, iż żądanie powódki nie zasługuje na ochronę prawną.

Wobec powyższego Sąd oddalił powództwo.

Na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony Na koszty te złożyło się wynagrodzenie, którego wysokość (2700 zł) została określona zgodnie z § 9 ust. 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...).

3. (...).