

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 12 listopada 2016 r. P. J. wniósł o zasądzenie od (...) w P. kwoty 30.071,80 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwoty 9355,64 zł od 10 września 2016r., a od kwoty 20716,16 zł od 10 października 2016r. tytułem odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia w sierpniu 2016r. i wrześniu 2016r. zgodnie z zawartą przez strony, jeszcze w czasie trwania stosunku pracy, umową o zakazie konkurencji. (k. 2 - 4)

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 20 lutego 2017r. sąd orzekł zgodnie z żądaniem pozwu (k. 21)

W sprzeciwie od tego nakazu pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych podnosząc, iż powód nie miał dostępu do szczególnie ważnych informacji o charakterze strategicznym dla spółki, a okoliczności zawarcia umowy o zakazie konkurencji i jej treść przemawiają za uznaniem tejże za nieważną z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego i pozorność, jako że jej celem było wyłącznie przysporzenie pracownikowi profitów w przypadku ustania stosunku pracy w związku z wynikiem wyborów parlamentarnych w 2015r. (k. 27 – 29)

Każda ze stron wystąpiła o zasądzenie od przeciwnika na jej rzecz kosztów procesu, przy czym strona pozwana zgodnie ze złożonym spisem kosztów obejmującym minimalną stawkę wynagrodzenia profesjonalnego pełnomocnika oraz koszty jego dojazdu i noclegu. (k. 235)

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Strony niniejszego procesu pozostawały w stosunku pracy od 2 stycznia 1996r.

Powód rozpoczął pracę na stanowisku aparaturowego, z czasem podnosząc swoje kwalifikacje i awansując w strukturach pozwanej. W 2009r. powód ukończył studia podyplomowe w zakresie zarządzania logistycznego. Od 1 kwietnia 2010r. był kierownikiem działu spedycji drogowej, a od 1 sierpnia 2012r. dyrektorem obszaru logistyki – dyrektorem centrum w jednostce organizacyjnej noszącej wcześniej nazwę (...), a od czerwca 2014r. (...).

Miesięczne wynagrodzenie powoda od 1 sierpnia 2012r. wynosiło 3,6 krotności przeciętnego wynagrodzenia w spółce na dzień 31 grudnia poprzedniego roku kalendarzowego. Pracownik miał też prawo do premii rocznej w wysokości do 3,5 krotności wynagrodzenia w przypadku realizacji rocznych celów premiowych.

Umowa o pracę na stanowisku dyrektora (...) przewidywała w przypadku jej rozwiązania z inicjatywy pracodawcy złożenie pracownikowi propozycji zatrudnienia w spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zgodnie z jego kwalifikacjami i wykształceniem.

Niesporne, nadto umowy o pracę wraz z aneksami – k. 1, 10, 44, 48, 94, 109, 135 i nast., 149 i nast., 153a części B akt osobowych powoda (także k. 5-9), uchwały zarządu pozwanej – k. 108, 134 cz. B akt osobowych powoda, świadectwo pracy - k. 2 cz. C akt osobowych powoda (także k. 11-12), dyplom – k. 80 cz. B akt osobowych powoda, świadectwo ukończenia studiów podyplomowych – k. 91 cz. B akt osobowych powoda

Od 1 stycznia 2016r. wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło 20716, 16 zł.

Niesporne, nadto informacja z dnia 25 stycznia 2016r. – k. 161 cz. B akt osobowych powoda (także k. 10)

W 2016r. strony podpisały umowę o zakazie konkurencji datowaną na 31 grudnia 2015r.

Obejmowała ona zobowiązanie powoda do niepodejmowania działalności konkurencyjnej w stosunku do statutowej działalności spółki po ustaniu stosunku pracy zarówno w przypadku, gdy ustanie to nastąpi w okresie zatrudnienia na

stanowisku dyrektora centrum w (...), jak i na innym stanowisku w spółce przyjętym przez pracownika po propozycji pracodawcy złożonej w ramach gwarancji zatrudnienia przewidzianej w umowie o pracę. W pierwszym przypadku zakaz obowiązywać miał przez okres 12 miesięcy, w drugim przez okres 6 miesięcy.

Pracownikowi za dochowanie zakazu konkurencji przysługiwać miało miesięczne odszkodowanie w wysokości 100% stałego miesięcznego wynagrodzenia brutto określonego w umowie o pracę na stanowisku dyrektora centrum w (...).

W przypadku naruszenia zakazu konkurencji umowa nakładała na pracownika obowiązek zwrotu odszkodowania i zapłaty na rzecz spółki 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..

Niesporne, nadto umowa o zakazie konkurencji k. 163 i nast. w cz. B akt osobowych powoda (także k. 13 – 15)

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

Niesporne

Umowa została podpisana nie wcześniej niż 1 kwietnia 2016r.

Dowód: e – mail – k. 139 z załącznikiem k. 142 – 143, e – mail z dnia 3 kwietnia 2016r. z załącznikiem – k. 144 – 146, zeznania świadków: R. C. – k. 183 – 185, R. N. – k. 185 – 186, B. F. – k. 205v – 206, A. D. – k. 206, przesłuchanie powoda – k. 219 – 220 w zw. z k. 150 – 151

Analogiczne umowy o zakazie konkurencji, datowane na 31 grudnia 2015r., podpisano nie tylko z powodem, ale i siedmioma innymi osobami, w tym dyrektorem (...) I. L. (1), dyrektorem (...) B. K., dyrektorami jednostek biznesowych: (...) W. W. (1) i (...) A. D., dyrektorem handlowym (...) B. F., dyrektorem (...) I. J., dyrektorem (...) A. M. (1).

Dowód: notatka – k. 149, zeznania świadków: B. K. – k. 155, I. L. (1) – k. 156, B. F. – k. 205v – 206, A. D. – k. 206, K. J. – k. 215 – 219, postanowienie o przedstawieniu zarzutów – k. 100

Umowy podpisano tylko z częścią (około połową) osób na stanowiskach dyrektorskich w spółce.

Dowód: zeznania świadka I. L. (1) – k. 156

Treść umowy podpisanej z powodem odbiegała od rekomendowanej zarządowi spółki dla takich umów przez radę nadzorczą w 2011r. Uchwałą z dnia 19 stycznia 2011r. nr (...) organ nadzoru wskazywał 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 nie znajdowało się stanowisko kierownicze działu logistyki.

Dowód: uchwała Rady Nadzorczej nr (...) – k. 147-148,

Uchwała podjęta była jeszcze przed dokonaniem istotnych zmian w strukturze pozwanej obejmujących wyłonienie jednostek biznesowych i obszarów wsparcia, co nastąpiło w październiku 2011r.

Dowód: zeznania świadka I. L. (1) – k. 155v

Pozwana spółka wchodzi w skład (...). K. J. był nie tylko prezesem pozwanej, ale i wiceprezesem jednostki dominującej w tej grupie (...) w T.. Akcjonariuszem obu spółek jest (...).

Niesporne

K. J. został odwołany z funkcji wiceprezesa (...) w T. w lutym 2016r.

Dowód: zeznania świadka K. J. – k. 218

W dniu 7 kwietnia 2016r. rada nadzorcza pozwanej odwołała wszystkich dotychczasowych członków zarządu powołując w ich miejsce inne osoby.

Niesporne

Zawiadomienie o posiedzeniu tej rady skierowane do członków zarządu w dniu 30 marca 2016r. zawierało informację, iż jednym z punktów obrad będą zmiany w zarządzie spółki.

Dowód: e- mail z dnia 31.03. 2016r. wraz z załącznikiem w postaci zaproszenia – k. 137 – 139, zeznania świadka A. P. – k. 154v – 155

Zarząd pozwanej zdawał sobie sprawę z możliwych zmian personalnych w jego składzie.

Dowód: zeznania świadka K. J. – k. 216 - 217

Od jesieni 2015r. doszło więcej niż raz do zmian personalnych w radzie nadzorczej spółki. Ostatnia taka zmiana miała miejsce pod koniec marca 2016r.

Dowód: przesłuchanie W. W. (2) za pozwaną k. 222 – 224 w zw. z k. 151v - 152

W dniu 17 sierpnia 2016r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazując na świadome, zawinione naruszenie przez pracownika obowiązku dbania o dobro zakładu podczas nadzoru, kontroli, organizacji wybranych frachtów (w oświadczeniu dokonano ich wymienienia).

Niesporne, nadto oświadczenie – k. 1 cz. C akt osobowych powoda, potwierdzenie odbioru – karta bez numeru w cz. C akt osobowych powoda

Do tego czasu strona pozwana nie zwracała się do powoda o zawarcie porozumienia rozwiązującego lub modyfikującego umowę o zakazie konkurencji.

Dopiero w tym samym czasie co oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę złożyła powodowi oświadczenie o ustaniu przyczyn uzasadniających obowiązywanie zakazu konkurencji.

Niesporne, nadto oświadczenie – k. 4 cz. C akt osobowych powoda wraz z dowodem doręczenia – karta następna bez numeru w tych aktach

Od 13 kwietnia 2016r. powód nie świadczył pracy pozostając do niej niezdolnym.

Niezdolność do pracy trwała nadal po ustaniu zatrudnienia do końca września 2016r. i dalej.

Dowód: przesłuchanie powoda – k. 236

W sierpniu i wrześniu 2016r. powód nie prowadził działalności konkurencyjnej wobec pozwanej spółki.

Niesporne, nadto przesłuchanie powoda – k. 219 – 220 w zw. z k. 150 - 151

Odpowiadając na wezwanie do zapłaty odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej pozwana spółka pismem z dnia 27 września 2016r. poinformowała powoda, iż uważa umowę o zakazie konkurencji za nieważną.

Dowód: pismo pozwanej – k. 34

W październiku 2016r. pozwana złożyła do (...) w S. wniosek o ściganie K. J. i A. P. wskazując, iż ci, zawierając z wybranymi pracownikami w nieustalonym czasie umowy o zakazie konkurencji, co najmniej sprowadzili na spółkę bezpośrednio niebezpieczeństwo wyrządzenia w jej majątku znacznej szkody majątkowej.

Dowód: pierwsza strona wniosku o ściganie – k. 40, pismo (...) – k. 41

Powód w okresie zatrudnienia na stanowisku dyrektora (...) posiadał dostęp do szczególnie istotnych dla spółki informacji, których ujawnienie mogłoby narazić ją na szkodę, a to w szczególności co do partnerów sprzedażowych i zakupowych oraz kosztów funkcjonowania.

Dowód: zeznania świadków: A. P. – k. 153 – 154, B. K. – k. 155, I. L. (1) – k. 155v – 156, B. F. - k. 205v – 206, A. D. – k. 206, K. J. – k. 215 – 216, przesłuchanie powoda – k. 219 – 220 w zw. z k. 150 – 151

Sąd Rejonowy zważył, co następuje.

Powództwo okazało się nieuzasadnione. Analiza materiału dowodowego zebranego w sprawie przemawiała bowiem za uznaniem umowy o zakazie konkurencji, z której powód wywodził swoje żądania, za nieważną jako sprzeczną z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.p. w zw. z art. 300 k.p)

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia określona w art. 101² kodeksu pracy jest umową zabezpieczającą interesy pracodawcy, a niedogodności z niej wynikające (ograniczenia w swobodzie podjęcia zatrudnienia) ma rekompensować pracownikowi odszkodowanie, którego minimalny pułap odpowiada 25% wynagrodzenia otrzymywanego przed ustaniem stosunku pracy za okres odpowiadający okresowi trwania zakazu. O tym, że celem umowy jest ochrona pracodawcy świadczy ograniczenie możliwości jej zawarcia do pracowników mających dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić podmiot zatrudniającego na szkodę. (art. 101² § 1 k.p.)

Sąd nie podziela stanowiska pozwanego, iż powód nie mieścił się w katalogu pracowników przewidzianym w tym przepisie, ze zgodnych bowiem zeznań świadków – członków poprzedniego zarządu pozwanej i osób na stanowiskach dyrektorskich wynika dostęp P. J. do informacji szczególnie ważnych dla spółki. O takim dostępie świadczy zresztą samo stanowisko powoda. Szersze omawianie tej kwestii wydaje się jednak zbędne, jako że sama przynależność powoda do grupy pracowników mających dostęp do informacji szczególnie ważnych dla spółki nie może mieć decydującego znaczenia w tej sprawie. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia z pracownikami należącymi do tej grupy nie jest bowiem obowiązkiem pracodawcy, a jego uprawnieniem.

Umowa o zakazie konkurencji zawierana jest po to, by pracownik, podejmując kolejne zatrudnienie, nie miał możliwości, wskutek korzystania z nabytej w zatrudnieniu wiedzy, szkodzić interesom pracodawcy, w praktyce zaś często ma też minimalizować ryzyko „podkupienia” dobrego pracownika przez konkurencyjne firmy. Z uwagi na fakt, iż umowa taka z samej istoty jest niekorzystna dla pracownika, bo redukująca jego możliwości zatrudnienia, w orzecznictwie wskazano na szereg ograniczeń co do wprowadzanych w niej zapisów jak chociażby swobody jej rozwiązania przez pracodawcę czy ukształtowania wysokości kary za naruszenie zakazu. Było to niezbędne, jako że przepisy kodeksu pracy, poza określeniem minimalnego odszkodowania, nie zawierają regulacji co do elementów takiej umowy, pracodawcy zaś często kształtują jej treść w sposób korzystny wyłącznie dla siebie.

W niniejszej sprawie doszło do sytuacji zgoła odwrotnej. Treść umowy o zakazie konkurencji zawiera bowiem, z wyjątkiem ustanowienia samego zakazu, zapisy korzystne tylko dla jednej ze stron stosunku pracy, z tym że nie pracodawcy, a pracownika. Umowa nie zapewnia równowagi podmiotów, a wyraźnie uprzywilejowuje jeden z nich. Musi to nasuwać wątpliwości, zwłaszcza w sytuacji, gdy pozwany jest dużym przedsiębiorcą dysponującym służbami personalnymi i prawnymi, których celem przy formułowaniu takiej umowy musi być dbałość o jego interesy.

Przede wszystkim umowa nie zawiera zapisów pozwalających na jej wypowiedzenie czy odstąpienie od niej przez pracodawcę w określonym czasie. Sąd orzekający stoi na stanowisku, iż swoboda pracodawcy co do rezygnacji z obowiązywania ustanowionego umownie zakazu ulega ograniczeniom niemniej jednak dopuszczalne jest zawarcie w umowie stosownego zapisu pozwalającego na odstąpienie od niej czy jej wypowiedzenia w określonym czasie lub w przypadku zaistnienia określonej przesłanki. W tym wypadku taką uzasadnioną przesłanką z perspektywy pracodawcy mogłaby być np. zmiana zajmowanego stanowiska, jako że pracownik miał określoną w umowie o pracę gwarancję zatrudnienia. Tymczasem umowa nie tylko nie przewiduje takiej możliwości, ale wprost ustanawia (acz krótszy) zakaz konkurencji w przypadku zmiany stanowiska i to niezależnie od rodzaju nowego stanowiska i okresu wykonywania na nim pracy przed ustaniem zatrudnienia. Oznacza to, że zakaz obowiązywałby także w przypadku, gdy na nowym stanowisku pracownik nie miał dostępu do informacji ważnych dla spółki, a okres nowego zatrudnienia był tak długi, że wiedza posiadana z racji funkcji dyrektora (...) uległaby dezaktualizacji. Podkreślenia przy tym wymaga, iż w okresie obowiązywania zakazu w przypadku ustania zatrudnienia już po zmianie stanowiska pracownikowi przysługiwać miałyby odszkodowanie liczone od wynagrodzenia uzyskiwanego na stanowisku dyrektora (...), a nie w ostatnim okresie zatrudnienia (które wszak mogłoby być istotnie niższe). Także zatem, obok braku regulacji co do możliwości jednostronnego rozwiązania umowy, i zapis regulujący kwestię zakazu konkurencji po zmianie stanowiska nasuwa wątpliwości. Kolejnym takim zapisem jest regulacja dotycząca wysokości należnego pracownikowi odszkodowania. Umowa ukształtowała je bowiem na poziomie równym wynagrodzeniu powoda. Przy takiej regulacji powstrzymywanie się od podjęcia działalności konkurencyjnej w okresie trwania zakazu przestaje stanowić dla pracownika dolegliwość. Jego bieżąca sytuacja finansowa nie ulega bowiem pogorszeniu nawet w sytuacji, gdy przez rok nie pracuje w ogóle np. realizując wyłącznie pasje czy poświęcając się życiu rodzinnemu. Podkreślić należy, iż zakaz konkurencji nie wyłącza z życia zawodowego (nie zmusza to pozostawiania bez pracy), a jedynie wprowadza w tym zakresie ograniczenia. W przypadku powoda nie były one szczególnie dotkliwe. P. J. odpowiadał bowiem za obszar logistyki, a zatem obszar nieprzypisany tylko do branży, w jakiej działa pozwana. Umowa o zakazie konkurencji dotyczyła wyłącznie pracy w firmach konkurencyjnych do pozwanej (o podobnym profilu działalności), powód zatem mógł podjąć zatrudnienie w spółce innej branży. Jego sytuacja była zatem zgoła odmienna od sytuacji, w której znalazłaby się osoba zajmująca stanowisko w procesie produkcji, o wykształceniu chemicznym, w przypadku której dochodziłoby przy takim zakazie do poważnego ograniczenia możliwości podjęcia satysfakcjonującego zatrudnienia. Stosunkowo niewielkie ograniczenie możliwości pracy wynikające z zakazu nie koresponduje z ustaloną wysokością odszkodowania. Wysokość odszkodowania jest też niewspółmierna w stosunku do zastrzeżonej kary umownej w przypadku naruszenia zakazu konkurencji (kara ta pozostaje niższa niż odszkodowanie przysługujące pracownikowi za 2,5 miesiąca obowiązywania zakazu). Kara ustalona na tym poziomie nie stanowi zabezpieczenia przed „podkupieniem” pracownika przez konkurencję. Omawiane zapisy (w przypadku prawa odstąpienia od umowy czy wypowiedzenia ich brak) oceniane indywidualnie nie są wystarczające dla kwestionowania ważności umowy, zwłaszcza że nie pozostają w sprzeczności z obowiązującymi przepisami. Jeśli jednak przeanalizuje się je łącznie, dodatkowo biorąc pod uwagę fakt, iż nie są wynikiem negocjacji mogących prowadzić do znacznych ustępstw ze strony pracodawcy, gdy pracownik akceptując ewentualne wypowiedzenie nie chce podpisać umowy w zaproponowanym kształcie (żadna z osób przesłuchanych w sprawie wliczając powoda nie wskazywała na takie negocjacje, a przeciwnie), nie sposób uniknąć wrażenia, że cel umowy jest inny niż ten, dla którego wprowadzono w kodeksie pracy możliwość zawarcia takiej umowy. Nie sama jednak treść umowy przemawiała za przyjęciem jej za nieważną z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego poprzez zawarcie jej w celu niezgodnym z przeznaczeniem takiej umowy. Dodatkowo wpływ na taką ocenę sądu miały okoliczności zawarcia umowy. Gdyby nawet przyjąć, iż treść umowy ukształtowana została w dacie w niej wskazanej tj. 31 grudnia 2015r., a tylko z powodu różnych przeszkód doszło do późniejszego podpisania umowy (do czego, o czym dalej, nie ma dostatecznych podstaw), to i tak stawałoby to w wątpliwość motywy, jakie legły u podstaw tej ostatniej czynności. Pozwana oraz spółka dominująca całej grupy kapitałowej ((...) w T.) są spółkami z istotnym udziałem(...). Dzień wskazany w umowie jako data jej zawarcia przypada zaś po zmianie władzy w P. wskutek wyborów parlamentarnych jesienią 2015r. Okoliczność ta pozostaje istotną w sprawie, powszechnie wiadomo bowiem, iż zmiany u steru władzy w kraju pociągają za sobą zmiany w zarządach spółek, w których udziały (akcje) (...) i podmiotów zależnych od (...) są na tyle znaczne, że dające możliwość do przeprowadzenia zmian personalnych. Z kolei zmiany w zarządach spółek

zwiększając prawdopodobieństwo zmian na stanowiskach wysokiego szczebla w tych podmiotach. Przygotowanie umowy o zakazie konkurencji już po wyborach parlamentarnych w 2015r., przy uwzględnieniu faktu, iż dotyczy ona osoby, która od lat zajmowała tożsame stanowisko, a co do której pracodawca nie widział wcześniej potrzeby zawarcia takiej umowy i której zakres obowiązków nie uległ istotnym zmianom, wskazuje, iż rzeczywistym celem porozumienia było zapobieżenie zwolnieniu pracownika przez przyszły zarząd lub zapewnienie mu źródła utrzymania po ewentualnej utracie zatrudnienia. Pierwszy z tych celów zdaje się zresztą wynikać z zeznań świadka K. J..

Zeznania świadków: K. J., A. P. i I. L. (2) w zakresie dotyczącym planowania, a potem przygotowania umów jeszcze w grudniu 2015r. nie są przekonujące. Brak bowiem racjonalnych przyczyn do zwlekania w takiej sytuacji przez okres co najmniej trzech miesięcy z podpisaniem dokumentu. Oczywiście obowiązki zawodowe członków zarządu mogły uniemożliwiać podpisanie umowy w dacie wskazanej jako data jej zawarcia, nie wydaje się jednak prawdopodobne, by stanowiły one przeszkodę do złożenia podpisu przez okres co najmniej trzech miesięcy. Nadto przy tak znacznym upływie czasu zasadnym byłoby sporządzenie choćby ręcznie poprawki przy dacie umowy lub wskazanie daty złożenia podpisu, co nie miało miejsca. Za przyjęciem, że umowa została sporządzona znacznie później (bezpośrednio przed jej podpisaniem przez pracownika) przemawia korespondencja e – mail pochodząca od I. L. (1), a kierowana do prezesa zarządu pozwanej z dnia 1 kwietnia 2016r. informująca o wprowadzeniu do treści umowy określonych zapisów i obejmująca załącznik w postaci wzoru umowy (odpowiadającego podpisanej przez powoda) i do radcy prawnego o przesłaniu wzoru umowy z podobnym załącznikiem. Data pierwszego z e- maili przemawiała za przyjęciem, że umowa została podpisana przez obie jej strony najwcześniej w dniu sporządzenia wskazanej korespondencji. Zresztą i powód i świadkowie, z którymi analogiczne umowy zawarto, wskazywali koniec pierwszego kwartału czy przełom marca i kwietnia 2016r. jako czas ich podpisania. Do przygotowania i podpisania umowy doszło zatem już po poinformowaniu zarządu o posiedzeniu rady nadzorczej obejmującym punkt dotyczący zmian personalnych w jego składzie (która to rada także była zmieniona), dodatkowo już po odwołaniu prezesa zarządu pozwanej z zarządu spółki dominującej całej grupy kapitałowej. Ustępujący zarząd do czasu odwołania, nawet gdy odwołanie takie przewidywał, miał wprawdzie prawo do zawarcia umowy o zakazie konkurencji z P. J., a także każdym innym pracownikiem posiadającym ważne dla spółki informacje, ale tylko w celu zapobieżenia podjęciu przez pracownika zatrudnienia mogącego spowodować dla pracodawcy niekorzystne skutki. Omówiona wcześniej treść umowy przeczy przyjęciu, iż ten właśnie cel zarządowi pozwanej przyświecał. Dodatkowo za uznaniem, że nie chodziło w tym wypadku o zabezpieczenie interesów pracodawcy przemawia okoliczność, iż zawarcie tego typu umów rekomendowane było zarządowi bezskutecznie wiele lat wcześniej przez radę nadzorczą.

Zawarcie przez zarząd spółki bezpośrednio przed jego odwołaniem umowy w celu innym niż przewidziany w przepisach, z wyjątkowo niekorzystnymi dla spółki regulacjami, nakazuje uznać tę umowę za sprzeczną z zasadami współzycia społecznego, a tym samym nieważną. Wynikający z zeznań podpisujących umowę brak wpływu powoda na jej kształt pozostaje dla tej oceny bez znaczenia. Zdaniem sądu nieprawdopodobnym jest, by kadry menadżerskie spółki nie miały świadomości nadchodzących zmian personalnych w zarządzie, a przynajmniej się z nimi nie liczyły. Podpisując w tych warunkach umowę o zakazie konkurencji powód musiał mieć świadomość jak korzystne pozostają dla niego jej zapisy i jaki jest w istocie ich cel.

Nawet jednak, gdyby umowę stron uznać za ważną, należałoby oceniać jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.) dochodzenie przez powoda odszkodowania zwłaszcza w sytuacji, gdy pozostawał po ustaniu zatrudnienia niezdolny do pracy korzystając z zasiłku chorobowego i nie mogąc tym samym pracować oraz podjąć działalności konkurencyjnej. Wprawdzie niezdolność do pracy nie wyklucza uzyskania odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, jednak okoliczności zawarcia umowy, jej treść oraz długotrwała niezdolność P. J. do pracy powodująca przez okres ponad czterech miesięcy brak dostępu do istotnych dla spółki informacji przemawiałyby łącznie przeciwko uwzględnieniu żądania zwłaszcza w sytuacji, gdy pozwana jeszcze przed rozpoczęciem okresu obowiązywania zakazu w sposób jednoznaczny dała pracownikowi sygnał, iż nie wymaga przestrzegania zakazu konkurencji.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie sąd ustalił w oparciu o powołane przy poszczególnych ustaleniach dokumenty, które nie budziły wątpliwości i których wiarygodność nie została skutecznie podważona. Wiarę dano również, co już sygnalizowano, zbieżnym zeznaniom świadków – członków zarządu i kadry menadżerskiej pozwanej przed zmianami

personalnymi w kwietniu 2016r. w zakresie dotyczącym wiedzy powoda o kwestiach istotnych z punktu widzenia pracodawcy dla bezpieczeństwa jego interesów, nie dysponując w tym zakresie przeciwdowodami. Strona pozwana poza przesłuchaniem prezesa zarządu, który z racji daty objęcia funkcji nie mógł mieć pełnego obrazu w tym zakresie, nie naprowadziła bowiem dowodów przeczących tym zeznaniom, a samo stanowisko powoda i zakres jego obowiązków przemawiają za przyjęciem, iż dysponował on wiedzą istotną dla spółki. Stąd, pomimo braku dania wiary zeznaniom wymienionych osób w części odnoszącej się do okoliczności i motywów zawarcia umowy o zakazie konkurencji (z przyczyn wcześniej wskazanych przez sąd), zasadna była taka jak wyżej ocena ich pozostałej treści. Natomiast co do zakresu, w jakim sąd odmówił wiary zeznaniom wymienionych osób, wskazać jeszcze należy, iż zarówno byli członkowie zarządu pozwanej spółki jak i osoby posiadające analogiczne co powód umowy zainteresowani pozostawali określonym przedstawianiem okoliczności związanych z zawarciem tych umów, zwłaszcza w sytuacji, gdy kwestia ta objęta jest toczącym się nadal postępowaniem przygotowawczym.

Rozstrzygnięcie o kosztach oparto o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, w tym wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika. Zasądzona na rzecz (...) w P. kwota odpowiada minimalnej stawce wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika określonej w § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. 2018.265) wedle brzmienia na dzień wnoszenia pozwu (§ 21 rozporządzenia). Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia wniosku strony pozwanej w zakresie wydatków jej pełnomocnika. Wprawdzie art. 98 § 3 k.p.c. przewiduje wliczanie takich wydatków do kosztów procesu uznając je za koszty niezbędne, jednak regulacji tej nie sposób odczytywać z pominięciem celu przepisu bez uwzględnienia realiów danej sprawy. Oczywistym jest, iż nie zawsze proces toczy się w sądzie położonym w miejscu zamieszkania/siedziby danej strony, a tym samym wiąże się z koniecznością ponoszenia wydatków na dojazdy strony lub pełnomocnika. Strona ma prawo wyboru pełnomocnika, nie sposób wymagać, by korzystała z usług kancelarii funkcjonującej w miejscowości, w której jest siedziba sądu, zwłaszcza jeśli inna prowadzi obsługę prawną firmy albo specjalizuje się w danej dziedzinie Swoboda wyboru pełnomocnika obejmuje także skorzystanie z usług profesjonalisty prowadzącego praktykę w innej miejscowości. W tej ostatniej sytuacji jednak może się zdarzyć, że koszty dojazdu czy noclegu pełnomocnika nie będą stanowić uzasadnionych wydatków. W sprawie niniejszej proces toczył się w miejscowości położonej bardzo blisko siedziby pozwanej. S. jest dużym miastem, w którym działa wiele kancelarii adwokackich i radcowskich świadczących również usługi z zakresu prawa pracy, w tym na bardzo wysokim poziomie. Pozwana to z kolei duży podmiot gospodarczy współpracujący, co sądowi wiadomo z innych postępowań, z różnymi prawnikami. Także w niektórych procesach z zakresu prawa pracy toczących się w okresie pokrywającym z procesem niniejszym, (...) prawnicy reprezentowali ten podmiot (np. w sprawie o sygn. akt IX U 556/17). Dysponując szerokimi możliwościami wyboru pełnomocnika pozwany, decydując się na powierzenie obsługi prawnej profesjonalście mającemu kancelarię w dość odległej miejscowości, maksymalizuje niepotrzebnie swoje wydatki procesowe. Oczywiście ma takie prawo, jednak trudno wydatkami tymi obciążać przeciwnika, skoro dla rzetelnej reprezentacji nie musiały być one poniesione. Pamiętać należy, iż chodzi o sprawę z zakresu prawa pracy. W sprawach tych stawki wynagrodzenia pełnomocników ustalone są na niższym poziomie, po to by obawa przed ewentualnymi wysokimi kosztami nie stanowiła dla pracownika psychicznej bariery do wytoczenia powództwa.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)