

Sygn. akt IV P 137/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 kwietnia 2017r.

Sąd Rejonowy w Sandomierzu IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Baran

Protokolant: staż. Martyna Nemčok

po rozpoznaniu w dniu 27 kwietnia 2017r. w Sandomierzu

sprawy z powództwa M. K. (1)

przeciwko Grupa Azoty Kopalnie i Zakłady (...) S.A. w G.

o odszkodowanie z tytułu powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy  
orzeka;

I. zasądza od pozwanego Grupa Azoty Kopalnie i Zakłady (...) S.A. w G. na rzecz powoda M. K. (1) kwotę 39.000,00 zł (trzydzieści dziewięć tysięcy złotych 00/100) brutto tytułem odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy wraz z każdorazowymi ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia liczonymi od kwot;

a) od kwoty 9.000,00 zł - od dnia 11 października 2016r. do dnia zapłaty;

b) od kwoty 30.000,00 zł – od dnia 11 listopada 2016r. do dnia zapłaty.

II. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 30.000,00 zł (trzydzieści tysięcy złotych).

III. zasądza od pozwanego Grupa Azoty Kopalnie i Zakłady (...) S.A. w G. na rzecz powoda M. K. (1) kwotę 2.700,00 zł (dwa tysiące siedemset złotych 00/100) tytułem kosztów procesu.

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego Grupa Azoty Kopalnie i Zakłady (...) S.A. w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Sandomierzu kwotę 1.950,00 zł (jeden tysiąc dziewięćset pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem kosztów sądowych (opłata od pozwu), od uiszczenia których powód był zwolniony.

Sygn. akt IV P 137/16

## UZASADNIENIE

wyroku z dnia 27 kwietnia 2017r.

Powód M. K. (1) w pozwie przeciwko Grupie Azoty Kopalnie i Zakłady (...) S.A. w G. wniesionym do Sądu Rejonowego w Sandomierzu w dniu 9 grudnia 2016r. domagał się zasądzenia kwoty 39.000,00 zł tytułem odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od kwoty 9.000,00 zł od dnia 11 października 2016r. do dnia zapłaty oraz od kwoty 30.000,00 zł od dnia 11 listopada 2016r. do dnia zapłaty.

Na uzasadnienie swojego żądania, powód podniósł, że uchwałą Rady Nadzorczej nr (...) z dnia 28 czerwca 2008r. został powołany na stanowisko prezesa zarządu pozwanej Spółki. Jednocześnie zaś z powodem została zawarta umowa

o pracę, która została rozwiązana bez wypowiedzenia z winy pracownika z dniem 21 września 2016r. Natomiast w dniu 13 czerwca 2012r. została zawarta umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Na podstawie tej umowy, powód zobowiązał się do powstrzymania od prowadzenia działalności konkurencyjnej przez okres 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy natomiast pozwana do zapłaty miesięcznego odszkodowania stanowiącego równowartość średniego miesięcznego wynagrodzenia pracownika brutto za ostatni rok kalendarzowy zatrudnienia u pracodawcy, bezpośrednio poprzedzający przystąpienie pracownika do świadczenia określonego w §1 umowy. Powód, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, wezwał pozwaną do spełnienia świadczenia, ale Spółka odmówiła wypłaty odszkodowania, albowiem umowa o zakazie konkurencji została rozwiązana w związku z zawarciem przez strony w dniu 26 lutego 2014r. porozumienia zmieniającego umowę o pracę. Powód zarzucił, że stanowisko strony pozwanej jest niezasadne, albowiem postanowienie §5 ust.4 porozumienia zmieniającego dotyczy wyłącznie zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy; nie dotyczy natomiast zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. (pozew k.1-6)

Pozwana Grupa Azoty Kopalnie i Zakłady (...) S.A. w G. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa.

Pozwana podniosła, że w umowie o zakazie konkurencji z dnia 13 czerwca 2012r. istniał zapis regulujący zakaz konkurencji wobec Spółki po ustaniu stosunku pracy i związany z tym obowiązek wypłaty odszkodowania na rzecz powoda. Niemniej jednak warunki ustalonego zakazu konkurencji zostały zmienione postanowieniami porozumienia zmieniającego umowę o pracę, które zostało zawarte w dniu 26 lutego 2014r. Na podstawie tego porozumienia ustalono zakaz konkurencji jedynie w okresie pozostawania powoda w stosunku pracy, co skutkowało odpadnięciem przesłanek warunkujących wypłatę odszkodowania. Potwierdzeniem tego jest zapis §11 ust. 3 porozumienia, zgodnie z którym „porozumienie niniejsze z chwilą jego zawarcia zastępuje wszelkie uprzednie uzgodnienia między stronami dotyczące materii w nim uregulowanych”. Powód, po ustaniu stosunku pracy, był jedynie obowiązany do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa Spółki albo inną tajemnicę prawnie chronioną oraz nieujawniania takich informacji bez pisemnej zgody Spółki z wyłączeniem sytuacji, gdy obowiązek ujawnienia takich informacji wynika z przepisów prawa bezwzględnie obowiązujących. Intencją pracodawcy nie było pozbawienie powoda możliwości podjęcia zatrudnienia po ustaniu stosunku pracy. Wprowadzone zmiany miały zapewnić powodowi większą swobodę przez wyeliminowanie zakazu podjęcia przez powoda zatrudnienia po ustaniu stosunku pracy. Tym samym wobec braku woli pracodawcy istnienia takiego zakazu po ustaniu stosunku pracy wypłata odszkodowania staje się niezasadna, albowiem prowadziłaby do bezpodstawnego wzbogacenia powoda. Powód jest uprawniony do podjęcia zatrudnienia wedle własnego uznania, albowiem zakaz podjęcia zatrudnienia po ustaniu stosunku pracy, utracił moc na podstawie porozumienia zmieniającego umowę o pracę zawartego w dniu 26 lutego 2014r. (odpowiedź na pozew k. 29-33)

W sprawie tej Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. K. (1) w pozwanym zakładzie był zatrudniony od 19 czerwca 2009r. na stanowisku prezesa zarządu - dyrektora generalnego z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 30.000,00 zł brutto liczonemu jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Powód świadczył pracę najpierw na podstawie umowy o pracę na czas określony; zaś od 3 września 2010r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Postanowienia umowy o pracę zostały zmodyfikowane aneksem nr (...) z dnia 13 czerwca 2012r. oraz aneksem nr (...) z dnia 16 grudnia 2013r. Zgodnie z §6 ust.1 umowy powód był zobowiązany zachować w tajemnicy, nie ujawniać i nie wykorzystywać (za wyjątkiem używania lub ujawniania za wiedzą i w porozumieniu z organami Spółki) jakichkolwiek informacji o poufnych charakterze nabytych w czasie trwania zatrudnienia i w związku z zatrudnieniem na stanowisku prezesa zarządu - dyrektora generalnego. Zgodnie z §6 ust. 2 powód bez zgody Spółki nie mógł zajmować się interesami konkurencyjnymi ani uczestniczyć w spółce konkurencyjnej jako wspólnik spółki cywilnej, spółki osobowej lub jako członek organu spółki kapitałowej bądź uczestniczyć w innej konkurencyjnej osobie prawnej jako członek organu. Zakaz ten obejmował również udział w konkurencyjnej spółce kapitałowej w przypadku posiadania w niej przez pracownika, co najmniej 10% udziałów lub akcji bądź prawa do powołania, co najmniej jednego członka zarządu.

Przedmiotowa umowa została zmieniona na podstawie porozumienia stron zawartego w dniu 26 lutego 2014r. Zgodnie z §1ust.1 porozumienia powód został zatrudniony na czas nieokreślony na podstawie umowy o pracę i

powierzono mu pełnienie obowiązków związanych z funkcją prezesa zarządu określonych w szczególności w kodeksie spółek handlowych, statucie Spółki, regulaminie zarządu, regulaminie organizacyjnym przedsiębiorstwa Spółki oraz uchwałach Rady Nadzorczej o powołaniu na funkcję prezesa zarządu Spółki. W myśl § 1 ust. 2 powód był obowiązany świadczyć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, jaki będzie niezbędny do należytego wypełniania jego obowiązków, określonych w niniejszej umowie o pracę, przy zastosowaniu art. 151<sup>4</sup>§1 kodeksu pracy. Zgodnie z §5 ust.1 porozumienia w okresie obowiązywania niniejszej umowy, jak również po jej wygaśnięciu, powód był zobowiązany do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa Spółki albo inną tajemnicę prawnie chronioną oraz nieujawniania takich informacji osobom trzecim bez pisemnej zgody Spółki, z wyjątkiem sytuacji, gdy obowiązek ujawnienia takich informacji wynika z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa. Pracownik nie może wykorzystywać jakichkolwiek informacji, których ujawnienie mogłoby zaszkodzić interesom Spółki a które pozyskał w związku z pełnieniem funkcji w jej zarządzie, w innym celu, aniżeli należyte wykonywanie obowiązków. (ust.2) Z kolei zgodnie z §5 ust.3 w przypadku rozwiązania stosunku pracy, pracownik zobowiązuje się do zwrotu Spółce, najpóźniej w dniu ustania stosunku pracy, wszelkich dokumentów i innych materiałów dotyczących Spółki - niezależnie od ich nośnika, które zebrał, przetworzył lub otrzymał w okresie zatrudnienia w Spółce, albo w związku lub przy okazji wykonywania obowiązków pracowniczych, włączając w to w szczególności ich kopie, odpisy, a także zapisy na innych nośnikach. Zgodnie z §5 ust.4 w okresie pełnienia obowiązków prezesa zarządu Spółki, pracownik, bez zgody Rady Nadzorczej, nie może zajmować się działalnością, która kolidowałaby z pełnioną funkcją ani działalnością konkurencyjną wobec Spółki jak również uczestniczyć w spółce konkurencyjnej wobec Spółki jako wspólnik spółki cywilnej, spółki osobowej, lub jako członek organu spółki kapitałowej z zastrzeżeniem postanowień ust. 3 bądź uczestniczyć w innej konkurencyjnej osobie prawnej jako członek jej organu. Za spółkę konkurencyjną wobec Spółki nie uważa się spółek wchodzących w skład grupy (...) S.A, a w szczególności pracownik nie może:

- a) prowadzić na własny rachunek działalności gospodarczej, pośrednio lub bezpośrednio i w jakiegokolwiek formie, w tym także jako wspólnik spółki cywilnej, wspólnik jawny, komandytariusz bądź komplementariusz, która byłaby konkurencyjna wobec działalności Spółki;
- b) nabywać w drodze czynności inter vivos, pod jakimkolwiek tytułem lub posiadać, więcej niż 5% akcji lub udziałów w spółkach prawa handlowego, prowadzących działalność konkurencyjną w stosunku do Spółki;
- c) wykonywać innych czynności w ramach przedsiębiorstwa prowadzonego przez jakikolwiek inny, konkurencyjny względem Spółki podmiot, na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub w innej zbliżonej formie.

Zgodnie z §11 ust. 3 przedmiotowe porozumienie z chwilą jego zawarcia zastępuje wszelkie uprzednie uzgodnienia między stronami, dotyczące materii w nim uregulowanych.

Przyczyną zawarcia porozumienia zmieniającego umowę o pracę powoda było dążenie nowego właściciela pozwanej Spółki tj. grupy (...) do ujednoczenia umów o pracę zawartych z prezesami zarządów spółek wchodzących w skład tego podmiotu; zwłaszcza w zakresie zasad i wysokości wynagradzania członków zarządu. Zobowiązanie nowego właściciela pozwanej Spółki do zawarcia z pracownikiem takiej nowej umowy o pracę zostało zawarte już w §3 aneksu nr (...) z dnia 16 grudnia 2013r. do umowy o pracę powoda. Tekst przedmiotowego porozumienia został ustalony przez obsługę prawną nowego właściciela i nie podlegał negocjacom między stronami. W pierwotnej wersji tego porozumienia został również przewidziany o możliwości zawarcia z pracownikiem odrębnej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zapis ten był zamieszczony w §5 ust.5 projektu porozumienia, ale ostatecznie w porozumieniu zawartym z powodem, zrezygnowano z jego utrzymania z tego względu, że powód był już związany umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Nowy właściciel nie zamierzał natomiast zrezygnować z umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawieranych z członkami zarządów spółek wchodzących w skład grupy kapitałowej i dążył do tego, aby takie umowy, o jednolitej treści, zostały zawarte z wszystkimi członkami zarządów spółek. Również w pozwanej Spółce miało nastąpić rozszerzenie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy o pozostałych członków zarządu i w tym zakresie toczyły się rozmowy między nimi oraz Radą Nadzorczą. Te rozmowy ze strony Rady Nadzorczej prowadził M. K. (2), który pełnił funkcję przewodniczącego tego organu i był członkiem zarządu Grupy Azoty. On również reprezentował pozwaną Spółkę przy zawieraniu porozumienia

zmieniającego umowę o pracę powoda. Rozmowy z pozostałymi członkami zarządu nie zakończyły się zawarciem umów o zakazie konkurencji, albowiem w ich trakcie doszło do zmian w składzie zarządu. Nie było również pilnej potrzeby zawierania takich umów, albowiem żaden z członków zarządu nie byli zatrudnieni w pozwanej Spółce przez okres porównywalny z okresem zatrudnienia powoda i nie posiadali tak istotnych informacji dotyczących jej działalności i funkcjonowania.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy została zawarta między powodem oraz pozwaną Spółką w dniu 13 czerwca 2012r. Zgodnie z §1 umowy pracownik był zobowiązany za odszkodowaniem, nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę przez okres 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z §1 ust.2 umowy za działalność konkurencyjną po ustaniu stosunku pracy uznano działalność polegającą na wydobywaniu, przetwarzaniu, i sprzedaży siarki oraz produktów pochodnych siarki z wyłączeniem działalności spółek z udziałem Skarbu Państwa, instytucji publicznych, państwowych osób prawnych oraz państwowych jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej. W myśl §1 ust.3 pracownik był zobowiązany nie prowadzić działalności konkurencyjnej, bez uprzedniej pisemnej zgody pracodawcy, zarówno osobiście na jakiegokolwiek podstawie prawnej, w szczególności na podstawie stosunku pracy lub zlecenia, albo umowy o świadczenie usług, jak też w formie spółki prawa cywilnego jak również poprzez:

- a) pełnienie funkcji w organach polskich i zagranicznych spółkach kapitałowych, których przedmiotem działalności według ich aktów założycielskich, statutów albo umów jest działalność konkurencyjna, ani w organach oddziałów takich spółek, oraz
- b) posiadania statusu wspólnika polskich i zagranicznych spółek osobowych, których przedmiotem działalności według ich aktów założycielskich, statutów albo umów jest działalność konkurencyjna, ani w organach oddziałów takich spółek,
- c) pełnienie funkcji prokurenta, pełnomocnika, albo innych funkcji przedstawicielskich w podmiotach wymienionych w pkt. a i b) powyżej, a także
- d) reprezentowania podmiotów wymienionych w pkt. a i b) powyżej na zasadach umowy agencyjnej, umowy pośrednictwa lub umów, których przedmiotem jest działanie na rachunek zastąpionego podmiotu, choćby w imieniu własnym pracownika,
- e) uczestniczenia w konsorcjach, których znanym pracownikowi celem jest prowadzenie w przyszłości działalności konkurencyjnej.

Zgodnie z §2 umowy za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej w okresie wskazanym w §1 pracodawca był zobowiązany wypłacać pracownikowi miesięcznie kwotę odszkodowania stanowiącego równowartość średniego miesięcznego wynagrodzenia pracownika brutto za ostatni rok kalendarzowy zatrudnienia u pracodawcy, bezpośrednio poprzedzający przystąpienie pracownika do świadczenia określonego w §1 ust.1 umowy. Odszkodowanie, zgodnie z §2 ust.2, zostało ustalone jako płatne z dołu do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który wypłacane jest odszkodowanie, na rachunek bankowy pracownika. W myśl §4 zakaz konkurencji określony tą umową, obowiązywał na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, a także poza jej granicami, o ile jego naruszenie wywierałoby bezpośredni negatywny wpływ na działalność pracodawcy na terenie kraju. Zgodnie z §5 tej umowy; niezależnie od obowiązku powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej, po ustaniu stosunku pracy, pracownik nadto zobowiązał się w okresie jej obowiązywania do: nienakłaniania jakichkolwiek klientów pracodawcy do ograniczenia z korzystania lub też zaprzestania korzystania ze świadczonych przez pracodawcę usług, nie nakłaniania lub próbowania nakłaniania jakichkolwiek osób lub podmiotów gospodarczych do rozwiązania, przerwania lub jakiegokolwiek innego zakończenia lub też nie nawiązywania jakichkolwiek stosunków gospodarczych z pracodawcą, nie nakłaniania lub próbowania nakłaniania jakichkolwiek osób zatrudnionych u pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy. Dodatkowo zgodnie z §5 ust.2 umowy, pracownik zobowiązał się do tego, że nie ujawni jakiegokolwiek osobie trzeciej lub instytucji lub nie użyje i nie wykorzysta do jakiegokolwiek innego celu lub w inny

sposób jakichkolwiek poufnych informacji z wyjątkiem tych informacji, na które uzyskał uprzednio pisemną zgodę pracodawcy lub gdy jest to wymagane przez prawo.

Uchwałą Rady Nadzorczej pozwanej Spółki z dnia 19 kwietnia 2016r. powód został odwołany ze stanowiska prezesa zarządu. Z kolei uchwałą Rady Nadzorczej nr (...) na stanowisko przez zarządu został powołany K. D.. W dniu 4 maja 2016r. z nowym prezesem zarządu została umowa o pracę na czas nieokreślony oraz umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Obie te umowy zostały rozwiązane na podstawie porozumienia stron w dniu 11 kwietnia 2017r. Z tą datą z nowym prezesem zarządu została natomiast zawarta umowa menadżerska umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki. Natomiast stosunek pracy powoda rozwiązał się z dniem 21 września 2016r. w trybie art. 52§1 pkt.1 k.p.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie następujących dowodów: umowy o pracę powoda z dnia 19 czerwca 2009r. k.7 - 8, aneksów do umowy o pracę powoda k. 9-14, umowy o zakazie konkurencji z dnia 13 czerwca 2012r. k. 12 - 16 porozumienia zmieniającego umowę o pracę z dnia 26 lutego 2014r. k. 17 - 19 , świadectwa pracy powoda k. 20, zaświadczenia o zarobkach powoda k. 34, Statutu Spółki k.49-63, informacji o wysokości odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy w części C akt osobowych powoda, umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy z dnia 4 maja 2016 roku, umowy o pracę na stanowisku prezesa zarządu i zobowiązania pracownika do zachowania tajemnicy zawodowej i poufności, porozumienia o rozwiązaniu umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy oraz porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w części B i C akt osobowych K. D., umowy managerskiej z dnia 11 kwietnia 2017 roku w teczce oznaczonej nr. (...), zeznań świadków: W. A. k. 68-69, M. K. (2) k. 67-68, M. K. (3) k.68, zeznań powoda k. 69.

W sprawie tej Sąd zważył co następuje:

Powództwo jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

W myśl 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 lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). Na mocy 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 po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem § 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 przyczyny uzasadniającej taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wymaga pod rygorem nieważności formy pisemnej (art. 101<sup>3</sup> k.p.).

W niniejszej sprawie jest niespornym, że w dniu 13 czerwca 2012r. między stronami została zawarta umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Kwestia sporna na gruncie niniejszej sprawy pozostawało natomiast ustalenie czy przedmiotowa umowa nadal obowiązywała i łączyła strony czy też została rozwiązana w związku z zawarciem w dniu 26 lutego 2014r. porozumienia zmieniającego umowę o pracę. Twierdzenia strony pozwanej o rozwiązaniu przedmiotowej umowy i braku obowiązywania w stosunku do powoda zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy zostały oparte na brzmieniu §11 ust.3 porozumienia, zgodnie z którym porozumienie niniejsze z chwilą jego zawarcia zastępuje wszelkie uprzednie uzgodnienia między stronami dotyczące materii w nim uregulowanych. Rozważyć przeto należy w pierwszej kolejności czy w postanowieniach przedmiotowego porozumienia znajdują się uzgodnienia dotyczące materii niniejszego postępowania, a mianowicie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W ocenie Sądu analiza postanowień przedmiotowego porozumienia wyklucza przyjęcie i podzielenie takiego wniosku jak prezentowany przez stronę pozwaną, albowiem w przywołanym dokumencie brak jest jakichkolwiek uzgodnień dotyczących zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Kwestie związane z obowiązkiem zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa w okresie trwania stosunku pracy tudzież po jego

ustanku zostały uregulowane w §5 ust.1; natomiast działalności konkurencyjnej w §5 ust.4, przy czym uzgodnienia dotyczące działalności konkurencyjnej odnoszą się wyłącznie do okresu pełnienia obowiązków prezesa zarządu spółki, nie dotyczą natomiast okresu po ustaniu stosunku pracy. Postanowienia §5 porozumienia nie odbiegają w istotnym stopniu od postanowień §6 wcześniejszej umowy o pracę zawartej z powodem w dniu 19 czerwca 2009r., albowiem istota obowiązków przewidziana w tych postanowieniach umownych, pozostała tożsama. W porozumieniu doprecyzowano, że obowiązek zachowania w tajemnicy informacji stanowiących tajemnice przedsiębiorstwa dotyczy również okresu po wygaśnięciu umowy o pracę, co było zbędne, albowiem taki obowiązek wynika z ustawy z dnia 16 kwietnia 1993r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji; doprecyzowano również jakie formy działalności pracownika uznaje się za prowadzenie działalności konkurencyjnej. W przedmiotowym porozumieniu; identycznie jak i w poprzednio obowiązującej umowie o pracę, nie zawarto natomiast żadnych uzgodnień dotyczących zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Nie można w szczególności przyjąć, aby zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, dotyczyły postanowienia §5 ust.1, albowiem uzgodnienia zawarte w tym postanowieniu umownym odnoszą się wyłącznie do obowiązków wynikających z ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Zważyć zaś należy, że konieczność przestrzegania przez byłego pracownika przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 1993r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t.j.Dz.U.2003.153.1503 z późn.zm.) nie jest równoznaczna z zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy, o którym mowa w art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. Nie można postawić znaku równości pomiędzy regulacjami przywołanej ustawy a klauzulą konkurencyjną (art. 101<sup>2</sup> k.p.). Z zakazem konkurencji związany jest zakaz podjęcia przez pracownika działalności konkurencyjnej (bądź to w drodze samodzielnego prowadzenia takiej działalności, bądź świadczenia pracy u podmiotów konkurencyjnych). Odpowiedzialność z tytułu naruszenia zakazu konkurencji wynika z zawartej pomiędzy stronami pisemnej umowy, podczas gdy odpowiedzialność z tytułu popełnienia czynu nieuczciwej konkurencji wynika z samej ustawy, bez potrzeby zawierania dodatkowych umów w tym zakresie i spoczywa na każdej osobie objętej jej zakresem podmiotowym, również na pracowniku, niezależnie od woli pracodawcy. Konieczność zachowania się przez byłego pracownika w sposób zgodny z przepisami ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji nie jest zatem równoznaczna z zakazem konkurencji, o którym mowa w przepisach Kodeksu pracy, bo o związaniu pracownika klauzulą konkurencyjną decyduje wyłącznie zawarcie umowy, na podstawie której nie może on prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. w związku z art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p.). Analogiczne stanowisko co do konieczności rozgraniczenia zakazu konkurencji przewidzianego przepisami prawa pracy od obowiązku określonego zachowania się po rozwiązaniu stosunku pracy nałożonego innymi przepisami zajął już Sąd Najwyższy, stwierdzając, że porozumienie, w którym strony powtarzają zakaz rozpowszechniania tajemnicy przedsiębiorstwa zawarty w art. 11 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, bez ustalenia dla pracownika odszkodowania z tego tytułu, nie jest umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (wyrok z dnia 26 stycznia 2005 r., II PK 193/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 392), jak również przyjmując, że zobowiązanie pracownika do zachowania tajemnicy służbowej, bez względu na to, czy jest ona tajemnicą służbową w rozumieniu art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 22 stycznia 1999r. o ochronie informacji niejawnych (Dz. U. Nr 11, poz. 95 ze zm.), może zaktualizować wobec pracownika zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej jedynie wówczas, gdyby ograniczało go w podjęciu nowego zatrudnienia (wyrok z dnia 18 stycznia 2005 r., II PK 126/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 248). Tego zaś, że treść §5 ust.1 porozumienia odnosi się wyłącznie do obowiązków pracownika wynikających z ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, dowodzi chociażby redakcja tego postanowienia, które przecież powtarza regulację zawartą w art. 11 ustawy i posługuje się pojęciem „tajemnicy przedsiębiorstwa” charakterystycznym wszak dla tej ustawy.

W ocenie Sądu, przy takiej treści porozumienia jak i poprzednio obowiązującej umowy, nie można przyjąć, aby przedmiotowym porozumieniem, została również objęta materia dotycząca zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Nie można w szczególności przyjąć, aby związku z zawarciem owego porozumienia i działania §11 ust.3 doszło do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Takiego wniosku nie uzasadnia również analiza okoliczności w jakich doszło do zawarcia przedmiotowego porozumienia. Zważyć należy, że zasadniczym celem porozumienia doprowadzenie do zamiany warunków pracy oraz płacy i ukształtowanie nowej treści umowy o pracę. Taki cel owej regulacji wynika z §3 aneksu nr (...) z dnia 16 grudnia 2013r. do umowy o pracę powoda

zawierającego zobowiązanie strony pozwanej do zawarcia umowy o pracę określającej nowe warunki pracy i płacy jak i z postanowień samego porozumienia, konkretnie pkt. I, w którym jest przecież mowa o nadaniu, niniejszym porozumieniem, nowego brzmienia dotychczasowej umowy o pracę. Przy tak jasno określonym celu przedmiotowego porozumienia, wyrażonym wprost w jego treści, nie można przyjąć, aby zakres zawartych w nim uzgodnień wykraczał poza materię regulowaną postanowieniami umowy o pracę w dotychczasowym brzmieniu i dotyczył umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Przyjęcie wniosku tej treści nie uzasadnia również brak regulacji dotyczących tej materii w postanowieniach porozumienia zmieniającego, albowiem zastąpienie dotychczasowych uzgodnień nowymi ustaleniami, dotyczy tylko tych kwestii, które zostały uregulowane w samym porozumieniu. Rozwiązanie przewidziane w §11 ust.3 nie dotyczy natomiast tych kwestii, które zostały w nim pominięte, co jednoznacznie wynika z treści tego postanowienia. Nie można w związku z tym zasadnie twierdzić, że brak regulacji dotyczących zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy w porozumieniu zmieniającym dowodzi, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy została rozwiązana i sam zakaz już nie obowiązuje. Jest to wniosek nietrafny, albowiem ani dotychczasowa umowa o pracę ani umowa o pracę w brzmieniu nadanym porozumieniem zmieniającym nie dotyczyły tej materii. Kwestia ta stanowiła przedmiot regulacji odrębnej umowy, która nie została objęta zakresem porozumienia zmieniającego. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia jest bowiem odrębną umową od umowy o pracę i innych podstaw nawiązania stosunku pracy i należy ją traktować jak odrębną czynność prawną ze wszelkimi tego konsekwencjami. (OSN z dnia 23 maja 2013r., II PK 266/12, (...) Lex)

Nie można również przyjąć, aby intencją pracodawcy w dacie zawierania z powodem umowy o zakazie konkurencji było zwolnienie go z obowiązku powstrzymywania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, co miało wynikać z ówczesnej polityki zatrudnienia prowadzonej przez nowego właściciela. Zważyć należy, że twierdzenia strony pozwanej pozostają w sprzeczności z jej działania podjętymi po powołaniu nowego prezesa zarządu w osobie K. D. i odwołaniu powoda. Z akt osobowych nowego prezesa zarządu wynika, że zawarto z nim zarówno umowę o pracę jak i umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, przy czym obie te umowy zostały zawarte w tej samej dacie, a mianowicie 4 maja 2016r. Oboje te umowy zostały zawarte bezzwłocznie; w nieco ponad 2 tygodnie po powołaniu nowego prezesa zarządu, co dowodzi, że kwestia ta była traktowana jak ważna i istotna. Prawdą jest, że obie te umowy, na chwilę orzekania w niniejszej sprawie, już nie obowiązują, albowiem zostały rozwiązane z dniem 11 kwietnia 2017r. w trybie porozumienia stron, ale aktualna zmiana polityki zatrudnienia prowadzonej w grupie kapitałowej odnośnie podstawy świadczenia pracy przez członków zarządu, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Z tego bowiem, że w kwietniu 2017r. rozwiązano zarówno umowę o pracę jak i umowę o zakazie konkurencji zawarte z aktualnym prezesem zarządu, nie można zasadnie wywodzić wniosku, że już w lutym 2014r. strony porozumienia zmieniającego działały z taką intencją i z zamiarem wywołania takich skutków. Przeczą temu zarówno późniejsze działania podjęte przez pracodawcę wobec nowego prezesa zarządu; twierdzenia tej treści pozostają również w sprzeczności z zeznaniami świadka M. K. (2), który reprezentował pozwaną Spółkę przy zawieraniu porozumienia zmieniającego zaś z racji pełnienia funkcji w zarządzie grupy kapitałowej, był zorientowany odnośnie polityki zatrudnienia nowego właściciela. Z zeznań tego świadka jednoznacznie wynika, że intencją nowego właściciela przy zawieraniu porozumienia zmieniającego nie było doprowadzenie do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji i likwidacji tego typu umów w grupie kapitałowej, lecz ujednoczenie umów o pracę zawieranych z członkami zarządów poszczególnych spółek. Z zeznań tego świadka wynika również, że intencją nowego właściciela było objęcie umowami o zakazie konkurencji po ustanku stosunku pracy również pozostałych członków zarządu pozwanej Spółki, przy czym priorytet stanowiło objęcie takim zakazem powoda jako długoletniego prezesa. Relacja tego świadka zasługuje na wiarę, albowiem jest konsekwentna i logiczna; nadto zaś znajduje potwierdzenie w działaniach podejmowanych przez pozwaną Spółkę po powołaniu nowego prezesa polegających na niezwłocznym zawarciu zarówno umowy o pracę jak i umowy o zakazie konkurencji. Skoro bowiem tego rodzaju umowa zostaje zawarta z nowym prezesem zarządu, który dopiero co objął stanowisko i w związku z tym nie posiada takiej wiedzy o działalności i funkcjonowaniu Spółki jak jego poprzednik, to nie można przyjąć, aby racjonalny pracodawca zwalniał z obowiązku prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, dotychczasowego wieloletniego prezesa, który niewątpliwie taką wiedzę posiada i to w sytuacji gdy w obszarze funkcjonowania Spółki działają dwa konkurencyjne podmioty. Nie można również przyjąć, aby nie istniała potrzeba utrzymania takiego zakazu ze względu na zamiar odwołania powoda ze stanowiska prezesa i rozwiązania stosunku pracy skoro przecież w lutym

2014r. nie było o tym mowy zaś odwołanie powoda z tego stanowiska nastąpiło dopiero w kwietniu 2016r. Nie można również nie zauważyć, że radykalna zmiana zasad zatrudnienia i wynagradzania członków zarządu niektórych spółek została wprowadzona dopiero ustawa z dnia 9 czerwca 2016r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz.U.2016.1202), która weszła w życie z dniem 9 września 2016r. Ustawa ta dotyczy również umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, albowiem w art. 8 zostały określone przesłanki dopuszczalności zawarcia tej umowy i określona treść jej ewentualnych postanowień. Wejście w życie przedmiotowej ustawy nie wywarło jednak żadnego wpływu na umowę o zakazie konkurencji zawartą z powodem, albowiem zgodnie z art. 20 pkt.2 do umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku będącego podstawą pełnienia funkcji w organie zarządzającym spółki zawartych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe.

W realiach niniejszej sprawy nie można również przyjąć, aby umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestała obowiązywać w rezultacie ziszczenia się przesłanek przewidzianych w art. 101<sup>2</sup> §2 k.p. Strona pozwana nie powoływała się na te okoliczności niemniej jednak dla pełnej jasności należy podkreślić, że błąd pracodawcy co do tego, że pracownik miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, co uzasadniało zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie stanowi podstawy do uchylenia się od skutków prawnych umowy (art. 84 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) ani do jednostronnego jej rozwiązania przez pracodawcę. (OSN z dnia 13 kwietnia 2005r., II PK 258/04, OSNP 2005, nr 22, poz. 356) Przypomnieć należy również, że umowa o zakazie konkurencji należy do kategorii umów uzupełniających obowiązki i uprawnienia stron stosunku pracy, tzw. klauzul autonomicznych, w związku z czym, należy ją traktować jak odrębną czynność prawną ze wszelkimi tego konsekwencjami. Kształtowanie treści umowy o zakazie konkurencji odbywa się, co do zasady, w ramach zgodnych oświadczeń woli obu stron stosunku pracy zaś żadna ze stron nie może jednostronnie zmienić treści stosunku zakazu konkurencji; w szczególności zaś pracodawca nie ma możliwości jego modyfikacji w trybie wypowiedzenia zmieniającego (OSN z 12 listopada 2003r., I PK 591/2002, (...) Lex) Podnieść również należy, że ustanie obowiązywania zakazu konkurencji (art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p.) dotyczy tylko zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania. Pracodawcę, który zawarł z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji, obciąża wzajemne zobowiązanie do zapłaty uzgodnionego odszkodowania, także wówczas, gdy po ustaniu stosunku pracy nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika. (OSN z 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, (...) Lex) Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje bowiem obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta nawet w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz (art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p.), jeżeli strony nie wprowadziły stosownych klauzul umownych, legitymizujących wcześniejsze ustanie zakazu konkurencji, np. w postaci umownie zastrzeżonego wypowiedzenia lub odstąpienia od tej umowy (OSN z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 239). Oznacza to, że uzgodniony zakaz konkurencji nie traci mocy obowiązującej niejako z mocy samego prawa (art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p.) nawet w razie ustania przyczyn, dla których strony związały się taką klauzulą. W niniejszej sprawie w postanowieniach umowy o zakazie konkurencji zawartej z powodem żadna tego rodzaju klauzula nie została przewidziana; stąd też nie jest dopuszczalne jednostronne zerwanie takiej umowy przez żadną ze stron.

W okolicznościach niniejszej sprawy nie można również przyjąć, aby domaganie się przez powoda wypłaty odszkodowania z tytułu powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej pozostawało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy społeczno gospodarczym przeznaczeniem tego prawa ze względu na tryb rozwiązania jego stosunku pracy. Sposób rozwiązania stosunku pracy nie przesądza o braku przesłanek do zapłaty odszkodowania; nadto zaś kwestia prawidłowości i zasadności tej czynności prawnej będzie podlegać ocenie sądowej, albowiem powód wniósł odwołanie. Nadto zaś powołanie się na klauzule generalne w prawie pracy przez postawienie pracownikowi zarzutu nadużycia prawa podmiotowego lub sprzeczności jego roszczeń z zasadami współżycia społecznego polega na zupełnie wyjątkowej dopuszczalności unicestwienia uprawnień pracowniczych, która może mieć miejsce wyłącznie w sytuacjach, w których pracownik podejmuje lub dopuszcza się działań ewidentnie sprzecznych ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego, które wystarczająco dyskwalifikują przysługujące mu świadczenie pracownicze. O sposobie realizacji wzajemnych zobowiązań prawa pracy decyduje bowiem przede wszystkim treść umów prawa pracy, natomiast cele, dla których



zostały one zawarte, mogą mieć znaczenie przy wykładni oświadczeń woli złożonych w tych umowach. Odpadnięcie przyczyn, dla których umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy została zawarta - nie uprawnia konkluzji, że stała się ona zbędna, bo nie istnieje cel, dla którego została zawarta, jeżeli ta umowa nie została rozwiązana według uzgodnionych przez jej strony kryteriów, które podlegają weryfikacji sądowej. Wszystko to oznacza, że klauzule generalne w prawie pracy lub odpadnięcie celu, dla którego ustanowione zostały uprawnienia pracownicze, nie mogą prowadzić do pozbawienia pracownika roszczeń z ważnie zawartych umów prawa pracy, jeżeli pracownikowi nie można postawić zarzutu dopuszczenia się zachowań ewidentnie sprzecznych z prawem lub z zasadami współżycia społecznego. W związku z tym w judykaturze przyjmuje się, że pracownikowi, który stosuje się do zakazu konkurencji i domaga się z tego tytułu odszkodowania uzgodnionego w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie można postawić zarzutu działania w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. (OSN z dnia 4 grudnia 2003 r., I PK 165/03, (...) Lex)

W tym zaś stanie rzeczy Sąd - mając na względzie powyższe - zasądził od pozwanego na rzecz powoda M. K. (1) kwotę 39.000,00 zł brutto tytułem odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy wraz z każdorazowymi ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia liczonymi od kwoty; od kwoty 9.000,00 zł - od dnia 11 października 2016r. do dnia zapłaty; od kwoty 30.000,00 zł - od dnia 11 listopada 2016r. do dnia zapłaty, o czym orzekł w pkt. I wyroku na podstawie art. 101<sup>2</sup>§1 k.p. w zw. z art. w zw. 481§ i §2 k.c. z art. 300 k.p.

Natomiast w pkt. II wyroku Sąd z urzędu nadał wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 30.000,00 zł, o czym orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup>§1 k.p.

Z kolei w pkt. III wyroku Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.700,00 zł tytułem kosztów procesu, o czym orzekł na podstawie art. 98§1 i §2 k.p.c. w zw. z §2 pkt.5 w zw. z §9 ust.1 pkt.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800 z późn. zm.)

Natomiast w pkt. IV wyroku Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Sandomierzu kwotę 1.950,00 zł tytułem kosztów sądowych (opłata od pozwu), od uiszczenia których powód był zwolniony, o czym orzekł na podstawie art. 98§1 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz.U.2016. 623 z późn. zm.).

## ZARZĄDZENIE

1. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego na adres jak z wniosku.
2. odnotować w kontrolce uzasadnień sędziego.