

Sygn. akt IV Pa 59/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 października 2017 r.

Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Henryk Lis
Sędziowie:	SSO Alicja Walentynowicz SSO Iwona Hansz
Protokolant:	Mateusz Haczekwicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 października 2017 r. w K.

sprawy

z powództwa:	K. K.
przeciwko :	(...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. od wyroku Sądu Rejonowego w Koszalinie z dnia 29 czerwca 2017, o sygn. IV P 42/17

1. **oddala apelację.**

2. **zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. na rzecz powódki K. K. kwotę 1.350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych), tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.**

/SSO A. W./ /SSO H. L./ /SSO I. H./

Sygn. akt IV Pa 59/17

UZASADNIENIE

K. K. wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) Spółki z o.o. w K. kwoty 12.450 zł wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 19 lutego 2017r. oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy w Koszalinie wyrokiem z dnia 29 czerwca 2017r. zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 12.450 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 19 lutego 2017r. Ponadto Sąd Rejonowy orzekł o kosztach zastępstwa procesowego i kosztach sądowych.

Sąd I instancji oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach i rozważaniach:

Strony w dniu 2 listopada 2010r. zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. K. K. pełniła funkcję prezesa Zarządu pozwanej Spółki.

Umowa o pracę została wypowiedziana przez pracodawcę w dniu 2 czerwca 2016r. Sześciomiesięczny okres wypowiedzenia upłynął z dniem 31 grudnia 2016r. i z tym dniem stosunek pracy uległ rozwiązaniu.

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było odwołanie powódki z funkcji prezesa Zarządu Spółki uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki z dnia 13 kwietnia 2016r.

W umowie o pracę strony zawarły postanowienia regulujące zakaz konkurencji trakcie trwania stosunku pracy (par. 5 umowy) oraz zakaz konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy (par. 6 umowy).

Strony ustaliły, że zakaz konkurencji obowiązuje pracownika także po ustaniu stosunku pracy przez jeden rok od dnia rozwiązania stosunku pracy. W takim przypadku Spółka zobowiązała się do wypłacenia powódce, przez okres trwania zakazu, odszkodowania płatnego miesięcznie, ustalonego odrębnie w wysokości 50 % przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego pobieranego w ostatnim roku pełnienia funkcji.

K. K. pismem z dnia 14 stycznia 2017r. powiadomiła pozwaną, że nie będzie podejmowała działalności konkurencyjnej w stosunku do Spółki i wniosła o zapłatę odszkodowania wynikającego z par. 6 umowy o pracę, w wysokości 50 % przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego pobieranego w ostatnim roku pełnienia funkcji.

W odpowiedzi pozwana pismem z dnia 16 stycznia 2017r. poinformowała powódkę, że zwalnia ją z zakazu konkurencji na podstawie par. 6 ust. 2 umowy o pracę, oraz że powódce nie będzie przysługiwało odszkodowanie, o którym mowa w par. 6 ust. 1 zd. 2 umowy o pracę.

Pismem z dnia 6 lutego 2017r. K. K. wezwała pozwaną do zapłaty kwoty 12.450 zł tytułem odszkodowania za niepodejmowanie działalności konkurencyjnej. Powódka wskazała, że należność z tytułu odszkodowania stała się wymagalna z końcem stycznia 2017r., to jest pierwszego miesiąca nie podejmowania działalności konkurencyjnej.

Pozwana pismem z dnia 14 lutego 2017r. w związku ze złożonym przez powódkę oświadczeniem o powstrzymaniu się od podejmowania działalności konkurencyjnej w stosunku do pozwanej i w celu jego zweryfikowania zobowiązała powódkę do wyjaśnienia, czy podjęła zatrudnienia, a jeśli tak to z jaką datą, na jaki okres oraz w jakiej branży i jakim charakterze.

Kolejnym pismem z dnia 20 marca 2017r. pozwana oświadczyła, że cofa decyzję z dnia 16 stycznia 2017r. o zwolnieniu z obowiązku zakazu konkurencji i jednocześnie złożyła oświadczenie o odstąpieniu od łączącej strony umowy o zakazie konkurencji z tego powodu, że powódka nie jest zatrudniona ani jest w stanie podjąć zatrudnienia, które stanowiłoby działalność konkurencyjną wobec (...) Spółki z o.o. w K.. W ocenie pozwanej zdezaktualizował się cel umowy o zakazie konkurencji zawarty w umowie o pracę w zakresie ważności informacji posiadanych przez powódkę i możliwości potencjalnego zagrożenia interesom pracodawcy w razie ujawnienia tych informacji.

K. K., słuchana w charakterze strony na rozprawie w dniu 19 czerwca 2017r. zeznała, że przez cały okres zatrudnienia należała do kluczowej kadry managerskiej grypy kapitałowej (...), z którą spółki należące do grupy holdingowej zawierały umowy o zakazie konkurencji, także po ustaniu stosunku zatrudnienia. Kadra managerska miała bowiem dostęp do informacji, które dotyczyły nie tylko Spółki, w której powódka pełniła funkcje prezesa Zarządu, ale także do informacji dotyczącej całego holdingu spółek grupy (...).

Powódka nadto zeznała, że przy podpisywaniu umowy o zakazie konkurencji została poinformowana, że w związku z tą umową ma obowiązek przez jeden rok od zakończenia stosunku pracy powstrzymać się od zatrudnienia w obszarze energetycznym. Dotyczyło to nie tylko spółek państwowych, ale także działalności prywatnej po to, aby informacje w posiadaniu których była powódka, nie zostały wykorzystane na niekorzyść spółek grupy (...). Z tych przyczyn podjęła zatrudnienie w branży całkowicie nie związanej z branżą energetyczną. K. K. oświadczyła, że nie wyrażała, ani nie wyraża zgody na odstąpienie przez pozwaną od umowy o zakazie konkurencji, oraz że nie zrezygnowała nigdy z odszkodowania wynikającego z zawartej umowy o zakazie konkurencji.

Obecnie powódka podjęła zatrudnienie w firmie (...) B. B. w S. zajmującej się produkcją i eksportem okien. Tym samym powstrzymała się od podejmowania pracy w sektorze energetycznym, do czego zobowiązywała ją umowa o zakazie konkurencji. Przedłożyła także wypis z (...) firmy, w której jest zatrudniona.

Pozwana nie kwestionowała okoliczności związanych z podjęciem zatrudnienia w branży wskazanej przez K. K.. Nie kwestionowała także wyliczonej przez stronę powodową kwoty odszkodowanie w wysokości 12.450 zł, kwestionowała natomiast powództwo co do zasady.

Strona pozwana nie kwestionowała również, że w chwili zawierania umowy o pracę i umowy o zakazie konkurencji w 2010r. pracodawca uważał, że po ustaniu stosunku pracy pożądanym jest, aby powódka powstrzymała się od działalności konkurencyjnej. Jednakże informacje uznawane za szczególnie ważne w chwili zawierania umowy o zakazie konkurencji, po ustaniu stosunku pracy nie pojawiły się lub zdezaktualizowały się, wobec czego przestały być „szczególnie ważne” w rozumieniu art. 101² § 1 k.p.

Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z treścią 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). Umowa o której wyżej mowa wymaga pod rygorem nieważności formy pisemnej (art. 101³ k.p.). Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawiera wzajemne zobowiązania stron. Po pierwsze pracownik zobowiązuje się, że po ustaniu stosunku pracy z pracodawcą nie podejmie działalności konkurencyjnej, a pracodawca zobowiązuje się wypłacić pracownikowi odszkodowanie, jeśli ten takiej działalności nie podejmie.

W niniejszej sprawie nie było sporne, że K. K. była zatrudniona w pozwanej Spółce w ramach stosunku pracy i pełniła funkcję prezesa Zarządu. Pracodawca uznał zawierając umowę o pracę, że posiada ona w związku z zajmowanym stanowiskiem dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę i dlatego w umowie o pracę w § 5 i § 6 zawarł na podstawie art. 101¹ k.p. klauzulę umowną dotyczącą zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej w trakcie zatrudnienia oraz w okresie jednego roku po rozwiązaniu stosunku pracy.

Analogiczne postanowienia o zakazie konkurencji w trakcie zatrudnienia i po rozwiązywaniu stosunku pracy były zwierane z kluczowymi menagerami - prezesami zarządów spółek i dyrektorami spółek z grupy (...). Pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę w związku z jej odwołaniem z funkcji prezesa Zarządu Spółki z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 grudnia 2016r. K. K. stosując się do zakazu wynikającego z umowy o zakazie konkurencji, po wypowiedzeniu jej umowy o pracę podjęła się poszukiwania zatrudnienia w branży całkowicie niezwiązanej z branżą energetyczną, mając świadomość postanowień wynikających z umowy o zakazie konkurencji.

Ostatecznie podjęła pracę w przedsiębiorstwie handlowym zajmującym się produkcją i eksportem okien plastikowych. Powódka zwróciła się do pozwanego o wypłatę odszkodowanie z tytułu nie podjęcia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy. Pozwana natomiast odmówiła wypłaty odszkodowanie i złożyła oświadczenie o zwolnieniu powódki z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy i w konsekwencji braku prawa do odszkodowania.

W ocenie Sądu Rejonowego wskazane oświadczenie pozwanej z dnia 16 stycznia 2017r. złożone jednostronnie K. K. po rozwiązaniu stosunku pracy może skutkować tylko tym, że powódka od tej chwili ma prawo podejmować działalność konkurencyjną w stosunku do pozwanej, a Spółka nie będzie mogła wystąpić przeciwko powódce z żadnymi roszczeniami związanymi z naruszeniem zakazu konkurencji. Skoro jednak K. K. nie podjęła takiej działalności, to pozwana ma obowiązek zapłaty odszkodowania za niepodjęcie takiej działalności na podstawie § 6 umowy o zakazie konkurencji. Powódka nigdy też nie złożyła oświadczenia o rezygnacji z odszkodowania, a tylko złożenie takiego oświadczenia mogło odnieść skutek taki, że pozwana będzie zwolniona z obowiązku zapłaty odszkodowania.

Tymczasem pozwana oświadczenie o zwolnieniu z zakazu konkurencji złożyła już po rozwiązaniu stosunku pracy, czyli wtedy, kiedy zaktualizowało się prawo powódki do domagania się zapłaty odszkodowania oraz wtedy, kiedy pracodawca uzyskał pewność, że powódka nie podjęła działalności konkurencyjnej. Pozwana wywiodła, że skoro K. K. podjęła zatrudnienie w branży stolarki okiennej, to zatrudnienie to nie stanowi żadnego zagrożenia dla interesów pozwanej, gdyż w tym zatrudnieniu powódka nie może wykorzystać informacji i wiedzy, którą uzyskała pracując przez okres sześciu lat, jako osoba zarządzająca w pozwanej Spółce, należącej do grupy spółek (...) i w konsekwencji złożyła oświadczenie o zwolnieniu z zakazu konkurencji oraz odmówiła zapłaty odszkodowania.

Powódka zeznała, że z uwagi na obowiązujący ją zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy w ogóle nie poszukiwała i nie była zainteresowana podjęciem zatrudnienia w branży energetycznej. Nie miało to nic wspólnego z niemożnością podjęcia takiego zatrudnienia. K. K. po prostu wypełniła zobowiązanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji i oczekiwała, że pozwana też je wypełni.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie ze stanowiskiem judykatury jednostronne oświadczenie woli pracodawcy o zwolnieniu powódki z zakazu konkurencji (pismo z dnia 16 stycznia 2017r.) nie uchyla obowiązku pracodawcy, polegającego na wypłacie pracownikowi przewidzianego w tej umowie odszkodowania. Nie pozbawia powódki prawa do odszkodowania także złożone przez pozwanego oświadczenie o odstąpieniu od łączącej strony umowy o zakazie konkurencji.

Przykładowo w wyroku z dnia 14 maja 1998r. (sygn. akt I PKN 121/98), Sąd Najwyższy stwierdził, że 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.

Kolejna uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001r. (III ZP 7/01) utrwaliła i ujednoliciła orzecznictwo w zakresie umów o zakazie konkurencji. W uchwale wskazano, że nie ma oparcia w przepisach Kodeksu cywilnego (który ma zastosowanie w kwestiach nieuregulowanych kodeksem pracy art. 487-497 k.c.) pogląd, że zwolnienie z zakazu konkurencji będące konsekwencją ustania przyczyn uzasadniających ten zakaz pociąga za sobą wygaśnięcie całej umowy, a w rezultacie ustanie obowiązku pracodawcy wypłacania pracownikom odszkodowania. Były pracodawca nie może zwolnić się od zobowiązania zapłaty odszkodowania twierdząc, że byłego pracownika przestał obowiązywać zakaz konkurencji w związku z tym, że ustały przyczyny uzasadniające taki zakaz. Przyjęcie takiego założenia oznaczałoby, że pozbawione jest sensu zawieranie umów o zakazie konkurencji na czas określony, skoro w każdym czasie pracodawca mógłby jednostronnie zwolnić się od obowiązku wypłaty odszkodowania, twierdząc, że byłego pracownika przestał obowiązywać taki zakaz. Umowa zaś o zakazie konkurencji musi określać termin jej obowiązywania i dlatego strony powinni rozważyć z uwzględnieniem własnych uzasadnionych interesów przewidywać, jak długo zakaz powinien być aktualny.

Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie w pełni podzielił argumenty podniesione we wskazanych wyżej orzeczeniach Sądu Najwyższego. Ponadto Sąd I instancji podniósł, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2016r. (I PK 56/15), w umowie o zakazie konkurencji prawo do odstąpienia od umowy musi zawierać wyraźne oznaczenie terminu, w którym może być wykonane. Umowa o zakazie konkurencji zawarta między stronami w żadnym razie nie zawiera określonego terminu odstąpienia. Przepis § 6 ust. 2 umowy stanowi jedynie, że w przypadku, gdy pracodawca stwierdzi, iż ustały przyczyny uzasadniające zakaz konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy, może zwolnić pracownika z zakazu konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy. Nie ma jednak mowy w cytowanym przepisie umowy o braku odszkodowania dla pracownika.

Sąd Rejonowy uznał, że jakkolwiek pozwana zarzut naruszenia przez powódkę zasad współzycia społecznego określonych w art. 8 k.p. podniosła już po zamknięciu przewodu sądowego, tym nie mniej nie uzasadniła stanowiska w tym zakresie, w szczególności nie wyjaśniła, na czym miałyby polegać naruszenie przez powódkę tej klauzuli i czy sam fakt domagania się zapłaty odszkodowania wynikającego z zawartej pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji przewidzianej prawem - zdaniem pozwanej - stanowi naruszenie art. 8 k.p. Wobec powyższego Sąd I instancji uznał ten zarzut za chybiony.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powódki 12.450 zł tytułem odszkodowania wynikającego z zawartej umowy o zakazie konkurencji z odsetkami od dnia 19 lutego 2017r., to jest od dnia następnego po terminie określonym w doręczonym pozwaniem w wezwaniu do zapłaty.

Z powyższym rozstrzygnięciem się zgodziła się strona pozwana, która we wniesionej apelacji podniosła następujące zarzuty:

1. naruszenie prawa materialnego w postaci art. 493 i następnych Kodeksu cywilnego mających zastosowanie na mocy odesłania z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, że pozwana nie mogła skutecznie odstąpić od łączącej strony umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy pomimo braku odpowiednich postanowień umowy w tym zakresie;
2. naruszenie prawa materialnego w postaci art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że roszczenie o zapłatę miesięcznego odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy czyni zadość zasadom współzycia społecznego w sytuacji, gdy powódka nie posiadała informacji, które stanowią podstawę nawiązania umowy o zakazie konkurencji, a świadczenie pozwanej jest rażąco niewspółmierne wobec świadczenia powódki.

Wskazując na powyższe zarzuty apelująca wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądami I i II instancji.

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Po przeprowadzeniu postępowania apelacyjnego

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie była zasadna.

Wbrew stanowisku strony apelującej, Sąd Rejonowy zbadał i wyjaśnił wszystkie istotne okoliczności sprawy i nie wykraczając poza granice swobodnej oceny dowodów dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, wyciągając z niego trafne i logiczne wnioski.

W świetle wskazań zawartych w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jeżeli sąd odwoławczy uzna trafność ustaleń faktycznych, słuszność oceny dowodów oraz ocenę prawną dokonaną przez sąd rejonowy, to nie ma obowiązku procesowego przeprowadzania na nowo w uzasadnieniu swojego orzeczenia oceny każdego ze zgromadzonych w sprawie dowodów, lecz może ograniczyć się do stwierdzenia, że podziela ocenę sądu I instancji, ewentualnie szerzej

motywując tylko te ustalenia, które były kwestionowane w apelacji (przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z 24 września 2009r., II PK 58/09).

Sąd Okręgowy podziela ustalenia Sądu I instancji, przyjmuje je za własne i w tej sytuacji nie widzi potrzeby ich ponawiania. Należy podkreślić, że strona apelująca nie kwestionowała ustaleń faktycznych dokonanych w sprawie. Natomiast argumentację zawartą w apelacji należało potraktować, jako polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji.

Wbrew twierdzeniu apelacji Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów prawa materialnego w postaci art. 493 i następnych Kodeksu cywilnego mających zastosowanie na mocy odesłania z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, że pozwana nie mogła skutecznie odstąpić od łączącej strony umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy pomimo braku odpowiednich postanowień umowy w tym zakresie.

Według art. 101² § 2 k.p. zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Ustanie zakazu konkurencji wskutek ustania przyczyn uzasadniających ten zakaz oznacza zwolnienie pracownika z obowiązku powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, a więc dotyczy tylko zobowiązania, które wziął na siebie pracownik, a nie zobowiązania pracodawcy do zapłaty umówionego odszkodowania. Ten kierunek wykładni jest od dawna prezentowany w orzecznictwie, znajdując potwierdzenie w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001r., III ZP 7/01. Zatem ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji nie zwalnia pracodawcy automatycznie z obowiązku wypłaty odszkodowania na rzecz pracownika, choć pracownik ten nie ma już obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Umowa o zakazie konkurencji jest umową terminową, obowiązuje do upływu czasu, na jaki została zawarta, bądź do jej wcześniejszego wygaśnięcia.

Prawidłowa wykładnia art. 101² § 2 k.p. nie może służyć pozbawieniu pracownika tych gwarancji, które wynikają dla niego z przepisów ustawy, a więc z art. 101² § 1 - 3 k.p.; w szczególności nie pozwala przyjąć, że skoro pracownikowi przysługuje roszczenie o odszkodowanie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, to jednostronna czynność, w postaci zwolnienia z zakazu przed upływem terminu, skutkuje wygaśnięciem umowy w chwili oznaczonej przez pracodawcę. Zatem skorzystanie przez pracodawcę z możliwości wcześniejszego zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji jest bezskuteczne z punktu widzenia uwolnienia się pracodawcy od zapłaty odszkodowania i nie oznacza wygaśnięcia umowy o zakazie konkurencji. W przypadku niewywiązywania się pracodawcy z wypłaty odszkodowania po zwolnieniu z zakazu, pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie, gdyż niewykonanie zobowiązania z umowy wzajemnej nie prowadzi do wygaśnięcia zobowiązania (art. 487 k.c. - 497 k.c.).

Należy również zwrócić uwagę na stanowisku Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 28 marca 2002r. (sygn. akt I PKN 6/01), które podziela Sąd Okręgowy. W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy wskazał, że przepis art. 495 § 1 k.c. nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji uregulowanej w art. 101² k.p. i nie może stanowić podstawy prawnej dla zwolnienia się pracodawcy z obowiązku wypłaty byłemu pracownikowi odszkodowania także wtedy, gdy ustały przyczyny uzasadniające taki zakaz.

Z orzeczenia tego wynika, że gdyby założyć, że art. 495 k.c. 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 k.p.), to powstaje zasadnicza kwestia czy świadczenie polegające na powstrzymaniu się od określonego działania może stać się niemożliwe. 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. Przeto 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. Przyczyny jej niepodjęcia mogą być rozmaite, także obiektywne (np. brak ofert pracy). Słusznie stwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 grudnia 2001r. w sprawie I PKN 742/00, że wszystkie te okoliczności „powinny być przedmiotem szczegółowej analizy i krytycznej refleksji pracodawcy” przed zawarciem umowy. Wszak zawarcie klauzuli konkurencyjnej nie jest obligatoryjne.

Przepis art. 8 k.p. określa dwie postacie nadużycia prawa. Pierwszą z nich jest korzystanie z prawa wbrew jego społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu, czyli celowi, jakiemu prawo ma służyć, drugą natomiast polega na korzystaniu z prawa w warunkach sprzecznych z zasadami współżycia społecznego (to jest regułami, które nie będąc normami prawnymi, określają zachowania ludzi w ich wzajemnych stosunkach, a więc zgodnie z wymaganiami moralności, uznanymi regułami obyczajowymi oraz zasadami etycznego i uczciwego postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008r., I PK 167/07 i orzeczenia tam powołane).

Za ugruntowane należy uznać stanowisko że stosowanie art. 8 k.p. może mieć miejsce jedynie w sytuacjach wyjątkowych, w przeciwnym bowiem przypadku doszłoby do zachwiania bezpieczeństwa obrotu prawnego, oraz że przepis ten może znaleźć wyjątkowo zastosowanie jako środek obrony przed wykonaniem prawa podmiotowego przez stronę uprawnioną. Nadużycie prawa ma zatem zawsze charakter indywidualny. Znaczy to, że wymagane jest rozważenie w konkretnej sprawie, z uwzględnieniem zachodzących w niej okoliczności, czy zachowanie osoby uprawnionej, z punktu widzenia społecznej akceptacji określonego postępowania, jest naganne. Inaczej rzecz ujmując, na nadużycie prawa mogą wskazywać szczególne okoliczności konkretnego przypadku, wynikające z twierdzeń strony broniącej się przed wykonaniem tego prawa.

W okolicznościach niniejszej sprawy brak jest jednak podstaw do uznania, że dochodzone przez powódkę roszczenie jest sprzeczne z art. 8 k.p. Sądowi Okręgowemu trudno odkodować, a pozwana nie precyzuje, naruszenia jakich zasad moralnych, etycznych czy wynikających ze zwykłej uczciwości miałyby dopuścić się K. K. dochodząc zasądzenia odszkodowania z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej. W sprawie nie występują też żadne wyjątkowe okoliczności dotyczące osoby powódki, które sprawiałoby, że jej roszczenie należałoby oceniać jako naganne i nie zasługujące na społeczną akceptację.

W motywów podanych wyżej z mocy art. 385 k.p.c. należało orzec jak w punkcie 1 sentencji.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym (punkt 2 sentencji) postanowiono na podstawie art. 98 k.p.c., oraz § 2 pkt 5 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Sędziowie Przewodniczący

SSO Alicja Walentynowicz SSO Iwona Hansz SSO Henryk Lis