Sygn. akt IVPa 27/18

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 czerwca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.)

Sędziowie SSO Małgorzata Maleszka

SSR del. Jakub Litowski

Protokolant stażysta Bernadeta Rybicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 czerwca 2018 r. w Toruniu

sprawy z powództwa ***T. T.***

przeciwko ***Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.-D.***

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódki T. T.

od wyroku Sądu Rejonowego w Toruniu - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 14 marca 2018 r. sygn. akt IV P 297/17

I. ***oddala apelację;***

II. ***zasądza od powódki T. T. na rzecz pozwanej Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.-D. kwotę 1800,00 zł (tysiąc osiemset złotych 00/100) tytułem kosztów zastępstwa procesowego***
za instancję odwoławczą.

/-/SSR (del.) Jakub Litowski /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska /-/SSO Małgorzata Maleszka

Sygn. akt: IV Pa 27/18

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Toruniu wyrokiem z dnia 14 marca 2018 r. oddalił powództwo T. T. przeciwko przedsiębiorstwu (...) z ograniczoną odpowiedzialnością w G.-D. o odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji i zasądził od powódki na rzecz poważnej kwotę 3600 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, a pozostałymi kosztami obciążył Skarb Państwa.

W uzasadnieniu powyższego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy stwierdził, że T. T. urodziła się (...) w S..

W dniu 14 maja 1973 roku T. T. ukończyła wyższe studia zawodowe na Wydziale Elektroniki i Elektrotechniki w zakresie elektrotechniki przemysłowej z wynikiem dostatecznym w Wyższej Szkole (...)

i J. Ś. w B. i uzyskała tytuł inżyniera elektryka.

W okresie od 1 kwietnia 1969 roku do 1 sierpnia 1969 roku T. T. pracowała na stanowisku referenta ekonomicznego w Przedsiębiorstwie (...).

W okresie od 5 sierpnia 1969 roku do 31 stycznia 1972 roku T. T. pracowała na stanowisku rozdzielcy robót w (...) Zakładach (...) w R..

W okresie od 1 lutego 1972 roku do 31 lipca 1976 roku T. T. pracowała w Zakładzie (...) w R., m.in.
na stanowisku kierownika oddziału technicznej obsługi odbiorców.

W okresie od 1 sierpnia 1976 roku do 30 czerwca 1987 roku T. T. pracowała na stanowisku kierownika działu mechaniczno-energetycznego
w Przedsiębiorstwie Produkcji (...)
w G.-D..

Pismem z dnia 12 czerwca 1987 roku Przedsiębiorstwo Produkcji (...) w G.-D. wyraziło zgodę na przejście do pracy T. T. do (...) Przedsiębiorstwa (...)
w T..

W dniu 1 lipca 1987 roku została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy pomiędzy (...) Przedsiębiorstwem (...) w T. a T. T.. Powódka podjęła pracę na stanowisku kierownika rejonu G..

Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.-D. została utworzona aktem notarialnym z dnia 18 lutego 1992 roku. Przedmiotem działalności spółki jest wytwarzanie, produkcja i przemysł energii cieplnej. Z usług przedsiębiorstwa korzystają m.in. spółdzielnia mieszkaniowa, wspólnoty mieszkaniowe oraz inne instytucje użyteczności publicznej, takie jak urzędy, przedszkola, szkoły.

W okresie od 2 kwietnia 1992 roku do 30 września 2003 roku T. T. była dyrektorem, a w okresie od 1 października 2003 roku do 2 września 2011 roku pełniła funkcję prezesa w Przedsiębiorstwie (...) Spółka z o.o. z siedzibą w G.-D.. Gdy T. T. obejmowała stanowisko zarząd był trzyosobowy, jednak przez większą część kadencji była jedynym członkiem zarządu. Pełniąc funkcję dyrektora także należała do zarządu spółki. Przez cały okres
jej zatrudnienia w zarządzie do 2011 roku, czynności ze strony pracodawcy czyli pozwanej spółki wobec powódki wykonywała Rada Nadzorcza. Dotyczyło to zarówno zawierania umów jak i aneksów do umowy o pracę. Nigdy wcześniej nie był powoływany przez zgromadzenie wspólników pozwanej spółki pełnomocnik
do reprezentowania spółki w umowach z członkami zarządu.

Jedynym wspólnikiem w Przedsiębiorstwie (...) Spółka z o.o.
z siedzibą w G.-D. jest Gmina G.. W latach 2002-2014 burmistrzem tego miasta był R. T..

W dniu 1 marca 2009 roku, tj. w momencie ukończenia przez T. T. 60 lat, została przyznana jej emerytura. Powódka otrzymała odprawę emerytalną 2 lata później, jak rozwiązała umowę o pracę by nie utracić świadczenia emerytalnego.

W związku ze zmianą przepisów i możliwością utraty emerytury, pismem z dnia 1 września 2011 roku T. T. zwróciła się do R. T. o rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron. Umowa ta została rozwiązana w dniu 2 września 2011 roku.

Pismem z dnia 1 września 2011 roku T. T. zwróciła się do R. T. o zatrudnienie jej na stanowisku prezesa w Przedsiębiorstwie (...) Spółka z o.o. z siedzibą w G.-D.. Nie przeprowadzono żadnego konkursu na to stanowisko.

By rozwiązać i zawrzeć z powódką nową umowę o pracę w charakterze prezesa /członka zarządu/ spółki prawa handlowego jakim była pozwana, w imieniu pozwanej musiała działać tak jak poprzednio Rada Nadzorcza lub działać pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. Mimo, że przez bez mała 20 letnie działania spółki zawsze

w stosunkach umownych z zarządem działała Rada Nadzorcza, tym razem Rada Nadzorcza nie została powiadomiona, że powódka chce rozwiązać umowę o pracę, jak i zawrzeć ponownie po 3 dniach nowej umowy. R. T. burmistrz G. D., który to podmiot jest jedynym wspólnikiem pozwanej spółki zadecydował inaczej. Uchwałą nr 10/2011 zgromadzenie wspólników Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w G.-D. z dnia 1 września 2011 roku w osobie R. T. ustanowiło R. T. pełnomocnikiem spółki do reprezentowania spółki. Na mocy § 2 tej uchwały pełnomocnik spółki został upoważniony do reprezentowania spółki w umowach z członkami zarządu. Powódka prośbę o rozwiązanie umowy złożyła na ręce R. T.. Umowa ta została rozwiązana w dniu 2 września 2011 roku.

Powódka ponownie objęła funkcję prezesa w spółce w dniu 6 września
2011 roku. Nie przeprowadzono żadnego konkursu na to stanowisko. Za pozwaną spółkę ponownie występował R. T. jako pełnomocnik na podstawie wspomnianego pełnomocnictwa wynikającego z uchwały nr 10/2011 zgromadzenia wspólników Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w G.-D.
z dnia 1 września 2011 roku. Prócz umowy o pracę nie została zawarta inna umowa
z powódką jak np. umowa o zakazie konkurencji. Rada Nadzorcza nie została powiadomiona zarówno o rozwiązaniu umowy z powódką przez R. T. jak
i o nawiązaniu z nią ponownie umowy po 3 dniach. Nie została także powiadomiona, że powódka przez kilka dni działała jako prezes bez umowy.

Na terenie G.-D. nie ma żadnego innego przedsiębiorstwa prowadzącego działalność taką samą czy nawet zbliżoną do przedmiotu działalności Przedsiębiorstwa (...) sp. z o.o. Podobne przedsiębiorstwa są natomiast w W., R. i B.. R. oddalony jest o ok. 20 km od G.-D., pozostałe miasta leżą dalej. Żadne z tych miast nie mają połączenia ciepłowniczego z G. D.. Nie ma możliwości by rozprowadzali ciepło na terenie G.–D..

W dniu 2 stycznia 2012 roku R. T., działający jako pełnomocnik Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w G.-D. i T. T. – prezes zarządu spółki, zawarli umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Na mocy tej umowy T. T. zobowiązała się po ustaniu stosunku pracy nie prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani świadczyć pracy w ramach umowy o pracę lub innego stosunku na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność, a w szczególności:

a) nie uczestniczyć w przedsięwzięciach podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną w stosunku do pracodawcy;

b) nie pozostawać w stosunku pracy do spółki prowadzącej działalność konkurencyjną wobec pracodawcy za wyjątkiem nabywania lub obejmowania udziałów lub akcji w celu lokaty kapitału;

c) nie podejmować i nie prowadzić działalności gospodarczej na własny lub cudzy rachunek, jeżeli jest ona konkurencyjna w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę;

d) nie obejmować funkcji w organach podmiotów, jak również nie pełnić funkcji doradczych w tych podmiotach, jeżeli prowadzą one działalność konkurencyjną
w stosunku do pracodawcy;

e) nie występować w imieniu podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną
w stosunku do pracodawcy w szczególności w charakterze agentów, pełnomocników, prokurentów (§ 1 umowy).

W § 2 umowy przewidziano, że zakaz konkurencji określony w § 1 umowy będzie obowiązywać prezesa przez okres jednego roku od dnia odwołania lub ustania stosunku pracy. W § 3 ust. 1 i 2 postanowiono, że prezesowi przysługuje przez okres trwania zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia odszkodowanie w wysokości 100% rocznego wynagrodzenia otrzymywanego przez prezesa przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Odszkodowanie będzie wypłacone jednorazowo lub w równych ratach miesięcznych, płatnych w ostatnim dniu roboczym każdego miesiąca kalendarzowego przez okres trwania zakazu, tj.

średnie miesięczne wynagrodzenie prezesa spółki z ostatniego roku przed rozwiązaniem umowy x 12 miesięcy. Umowa nie przewidywała możliwości
jej wcześniejszego rozwiązania.

Żaden inny pracownik Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o.
w G.-D. nie posiada umowy o zakazie konkurencji. Nikomu także
nie proponowano zawarcia takiej umowy. Rada Nadzorcza spółki nie została poinformowana, zarówno o zamiarze jak i o zawarciu umowy o zakazie konkurencji
po ustaniu stosunku pracy z T. T.. Wobec tego na posiedzeniach Rady Nadzorczej w 2011 roku w ogóle nie poruszono tego tematu. Podobnie jak
na zgromadzeniach wspólników, gdzie zwykle brała w nich udział także główna księgowa.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarta pomiędzy R. T. a T. T. nie została zewidencjonowana. S. Ż. – zajmująca się sprawami kadrowymi w spółce zauważyła tę umowę dopiero po odejściu T. T. z pracy. Umowa była dołożona na końcu teczki akt osobowych powódki. Nie było oryginału umowy.

Uchwałą nr 3 nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w G.-D. z dnia 6 lipca 2016 roku odwołano T. T. z zarządu spółki i pełnienia funkcji prezesa. Od następnego dnia
tj. 7 lipca 2016 r. powódka nie przyszła już do pracy, przeszła na długotrwałe zwolnienie lekarskie, które zakończyło się w dniu 28 grudnia 2016 r. To spowodowało, że powódka mogła otrzymać wypowiedzenie umowy o pracę dopiero w dniu 29 grudnia 2016 r.
ze skutkiem na dzień 31 marca 2017 r.

W dniu 27 marca 2017 roku nadzwyczajne zgromadzenie wspólników Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w G.-D. podjęło uchwałę, w której stwierdziło, że zawarcie przez spółkę z T. T. umowy z dnia
2 stycznia 2012 roku o zakazie konkurencji nastąpiło w sposób wadliwy, bez należytego umocowania, sprzeczny z jej interesem, dobrem mieszkańców G.-D.
i zasadami współżycia społecznego (§ 1 uchwały). Mając na względzie okoliczności wskazane w § 1 nadzwyczajne zgromadzenie wspólników nie potwierdziło
tej czynności prawnej, tj. zawarcia umowy przez spółkę i zobowiązało zarząd
do złożenia oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych tej umowy.

Pismem z dnia 29 marca 2017 roku M. P. – obecny prezes spółki Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w G.-D. zwolnił T. T. ze zobowiązania do przestrzegania zakazu konkurencji. W piśmie wskazano, że umowa ta została podpisana w imieniu spółki przez pełnomocnika
bez wymaganej w tym zakresie uchwały zgromadzenia wspólników spółki określającej warunki i zasady zakazu konkurencji mającego obowiązywać strony danej umowy. Stwierdzono ponadto, że postanowienia umowy wprowadzają zakaz konkurencji
w sytuacji, gdy na terenie miasta G.-D. i okolicznych gmin nie ma przedsiębiorstw, które mogłyby realnie prowadzić działalność konkurencyjną wobec spółki Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w G.-D..

T. T. od kilku lat posiada orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z tytułu kłopotów z kręgosłupem. Umowa z powódką uległa rozwiązaniu

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz w aktach osobowych T. T.; zeznań świadków: I. N., A. R., K. P., S. Ż., przesłuchanego w charakterze strony M. P.; częściowo zeznań świadka R. T. oraz częściowo na podstawie przesłuchania strony powodowej.

Sąd uznał za wiarygodne wskazane powyżej dokumenty z uwagi na ich obiektywny charakter oraz fakt, że zostały sporządzone przez uprawnione do tego osoby w formie prawem przepisanej. Ponadto strony nie kwestionowały ich autentyczności,

a Sąd również nie znalazł ku temu podstaw.

Sąd dał wiarę w całości zeznaniom M. P., przesłuchanego
w charakterze strony, bowiem były one spójne, logiczne, konsekwentne i znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale zgromadzonym w sprawie, tj. dokumentach
oraz zeznaniach świadków: I. N., A. R., K. P. oraz S. Ż.. Wszyscy ci świadkowie wskazywali, że nic nie wiedzieli o umowie o zakazie konkurencji podpisanej przez R. T. i powódkę,
a ponadto podkreślali, że w spółce nie ma praktyki zawierania tego typu umów.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadków: I. N., K. P. oraz S. Ż., bowiem były one spójne, a ponadto zgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Podkreślić także trzeba, że świadkowie zeznawali na okoliczności obiektywne z punktu widzenia ich sytuacji zawodowej. Innymi słowy, nie można byłoby poczynić im zarzutu, że jako pracownicy pozwanej spółki, zeznawali na jej korzyść. Świadkowie wypowiadali się na temat zawierania umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z pracownikami pozwanego. Mówili również o tym, że Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. w G.-D. posiada pozycję swoistego monopolisty na lokalnym rynku. Świadek Ż., jako osoba zajmująca się sprawami kadrowymi zeznawała ponadto o okolicznościach odnalezienia spornej umowy w aktach osobowych powódki i ponownym jej zatrudnieniu na stanowisku prezesa. Zdaniem Sądu są to okoliczności niedotyczące bezpośrednio świadków, zatem nie ma żadnych podstaw
do kwestionowania ich twierdzeń.

Sąd uznał również za wiarygodne zeznania świadka A. R., przyznał on także, że nic mu nie wiadomo o zawarciu umowy z powódką o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W ocenie Sądu nie można również odmówić szczerości jego wypowiedzi w momencie, gdy stwierdził, że w G.-D. trudno nawet mówić o konkurencji, bowiem miasto to nie posiada innej ciepłowni.

Sąd uznał zeznania powódki za wiarygodne jedynie w zakresie, w jakim wskazywała na okoliczności swojego zatrudnienia w pozwanej spółce, uzyskania uprawnień emerytalnych i braku lokalnych przedsiębiorstw prowadzących podobną działalność do swojego byłego pracodawcy. Zdaniem Sądu zeznania powódki
w tej części znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie, tj. dokumentach oraz zeznaniach innych świadków: I. N., K. P., S. Ż.. Sąd odmówił wiarygodności twierdzeniom powódki w pozostałej części, tj. okolicznościom zawarcia umowy
o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz tego, że rada nadzorcza wiedziała o tym fakcie. T. T. zeznała, że przedmiotowa umowa została zawarta
w interesie spółki, aby zabezpieczyć jej interesy. Powódka wskazała, że gdyby
nie ta umowa, to mogła doradzać odbiorcom w kwestii występowania do spółki
z określonymi roszczeniami wskutek przerw w zasilaniu, a ponadto mogła otworzyć firmę konkurencyjną. Powódka zeznała, że w planach spółki było tworzenie parku technologiczno-przemysłowego, w którym mogłaby taka działalność powstać.
W pierwszym rzędzie należy wskazać, że o ostatniej z wymienionych okoliczności mówił również M. P. – obecny prezes spółki. Stwierdził on jednak, że
te plany nie były konkretne, nie doszło nawet do rozpoczęcia inwestycji. Poza tym trudno mówić o konkurencji, jeżeli udział w przedsięwzięciu miałaby pozwana spółka.

Wobec tego, zdaniem Sądu, zakaz konkurencji obowiązujący powódkę przez rok od rozwiązania stosunku pracy, nie mógł odnosić się bezpośrednio do tej okoliczności, skoro nie były jeszcze znane szczegóły ewentualnego powstawania parku technologicznego. Z zasad doświadczenia życiowego wynika, że realizacja tego typu przedsięwzięć wymaga dużego nakładu czasu, a zatem nawet jeśli taka działalność powstanie, to na pewno długo po tym, jak zakaz konkurencji przestałby obowiązywać. W drugim rzędzie trzeba odnieść się do pozostałych okoliczności podnoszonych przez powódkę. Doradzanie odbiorcom w kwestii ewentualnych roszczeń do spółki w żadnym razie nie odnosi się do konkurencji. Jeśli chodzi o założenie własnej firmy, to trudno uznać, aby powódka samodzielnie, przez krótki czasu była w stanie zorganizować powstanie tak dużego przedsiębiorstwa. Wobec tego, zdaniem Sądu twierdzenia

te są nielogiczne i pozbawione podstaw.

Sąd w zasadzie odmówił wiarygodności zeznaniom R. T. przyjmując jedynie, że świadek ten potwierdził okoliczność ponownego zawarcia umowy o pracę
z powódką w dniu 6 września 2011 roku, co zostało wykazane dokumentami, a ponadto wskazał przedział czasowy, w którym pełnił funkcję burmistrza G.-D.. Świadek ten zeznał, że pod koniec 2010 roku w G.-D. istniało ryzyko, że rynek ciepłowniczy powiększy się o inne spółki, zajmujące się tą działalnością. Wskazał, że spółdzielnia mieszkaniowa rozważała możliwość założenia własnej ciepłowni, a skoro tak, to potrzebowałaby do tego fachowców, a T. T. idealnie nadawała się do tego. W związku z tym postanowił zawrzeć z powódką umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W odniesieniu do powyższych twierdzeń świadka trzeba wskazać, że nie miały one żadnego oparcia w rzeczywistości. Od 2010 roku minęło już siedem lat, a pozwana spółka nadal jest jedynym dostawcą energii ciepłowniczej w G.-D.. W ocenie Sądu oznacza to, że albo spółdzielnia mieszkaniowa miała pomysł związany z budową własnego węzła, jednak nie przybrało to formy konkretnych planów, albo w ogóle takiej okoliczności nie było. Z informacji uzyskanych od Spółdzielni wynika, że nigdy takich planów nie było. Niemniej jednak nadmienić należy, że powódka ukończyła studia w 1973 roku, zatem od tego czasu z pewnością bardzo dużo się zmieniło, jeśli chodzi o technologię powstawania przedsiębiorstwa ciepłowniczego. Oczywiście jej doświadczenie zawodowe stanowiłoby rzecz cenną dla potencjalnego inwestora, jednak jak wyżej wykazano, takowego właściwie nie było.

Zdaniem Sądu zeznania świadka T. mają z jednej strony uwiarygodnić tezę, że umowa o zakazie konkurencji była zawierana faktycznie by do takiej konkurencyjnej działalności nie doszło, a z drugiej strony chroni on siebie samego, bowiem w przypadku uznania, że umowa miała na celu jedynie przysporzenie korzyści materialnej powódce i nie było podstaw do jej zawierania, to on odpowiadałby ewentualnie za działanie umyślne na szkodę samorządu, który reprezentował, a to mogłoby stanowić nie tylko
o odpowiedzialności cywilnej ale i karnej.

Nie można także pomijać, że w momencie zawarcia umowy o zakazie konkurencji powódka miała 62 lata, była na emeryturze, całe życie pracowała
w G.-D. (więc podjęcie zatrudnienia w innej miejscowości jawi się praktycznie jako nierealne) i posiadała orzeczenie organu rentowego o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. W związku z tym jej możliwości prowadzenia działalności konkurencyjnej względem pozwanej spółki były bardzo ograniczone. Finalnie należy odnieść się także do twierdzenia świadka, jakoby informował radę nadzorczą
o podpisaniu przedmiotowej umowy. Z postępowania dowodowego przeprowadzonego w niniejszej sprawie w sposób jednoznaczny wynika, że członkowie rady nadzorczej nie wiedzieli o zawarciu tej umowy. Wniosek taki trzeba sformułować bowiem nie tylko na podstawie zeznań świadków (świadek P.), ale także dokumentów (protokoły
z posiedzeń wspólników 4.04.2011–12.07.2012). Podsumowując, zdaniem Sądu, zeznania świadka T. jako nieobiektywne, stronnicze, niemające potwierdzenia, zarówno w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie, jak i w zasadach logiki oraz doświadczenia życiowego, należało uznać za niewiarygodne.

Rozważania prawne trzeba rozpocząć od treści art. 210 § 1 ksh, który stanowi, że w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników.
W pierwszym rzędzie należy podkreślić, że cytowany przepis jest regulacją bezwzględnie obowiązującą. Oznacza to zatem, że umowy pomiędzy członkiem zarządu a spółką mogą być zawierane jedynie przez radę nadzorczą albo przez pełnomocnika, przy czym dopuszczalne jest ustanowienie pełnomocnika w spółkach,
w których działa rada nadzorcza (zob. Z. Jara, Komentarz do art. 210 ksh, punkt 8 [w:] red. Z. Jara, wyd. 17, Legalis). Pełnomocnictwo udzielone na podstawie art. 210 § 1 ksh ma szczególny charakter ze względu na ustawowo określony zakres działania takiego pełnomocnika (umowy oraz spór między spółką a członkiem zarządu). Podjęcie uchwały o powołaniu pełnomocnika może nastąpić w zwykłej formie pisemnej (art. 248 § 1 ksh). W doktrynie sporna jest kwestia, czy dopuszczalne jest ustanowienie uchwałą zgromadzenia wspólników tzw. stałych pełnomocników do reprezentowania spółki

w umowach oraz w sporach z członkiem zarządu, czy pełnomocnictwo to powinno być udzielane każdorazowo przed zawarciem konkretnej umowy lub prowadzeniem konkretnego sporu. Przeciwnicy dopuszczalności powoływania tzw. Stałych pełnomocników podnoszą, że przez ich ustanowienie spółka może zostać pozbawiona prewencyjnej ochrony swojego interesu z tego względu, że nie będzie miała wpływu
na rodzaj, zakres i treść konkretnej umowy (zob. Z. Jara, Komentarz do art. 210 ksh, punkt 67 [w:] red. Z. Jara, wyd. 17, Legalis). Niemniej jednak dopuszczalne jest powoływanie uchwałą zgromadzenia wspólników pełnomocników do dokonywania określonej czynności (pełnomocnictwo szczególne), jak i pełnomocników upoważnionych do zawierania wszelkich umów z członkami zarządu spółki (pełnomocnictwo rodzajowe).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że uchwała zgromadzenia wspólników Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w G.-D. nr (...) z 1 września 2017 roku udzieliła R. T.
tzw. pełnomocnictwa rodzajowego, upoważniającego go do zawierania wszelkich umów z członkami zarządu spółki. Na gruncie niniejszej sprawy nie zachodzą żadne okoliczności, które mogłyby negować dopuszczalność dokonania takiej czynności. Skoro celem przepisu art. 210 § 1 ksh jest ochrona interesów spółki, która mogłaby być nieefektywna w przypadku zawierania wszelkich umów z członkami zarządu z uwagi na brak wpływu zgromadzenia wspólników na treść tych umów, to podnieść trzeba, że w pozwanej spółce jedynym wspólnikiem był R. T.. W związku z tym
nie mogło być mowy o pozbawieniu zgromadzenia wspólników możliwości wpływania na treść zawieranych umów. W ocenie Sądu stanowi to najważniejszy argument przemawiający za ważnością uchwały nr 10/2011 z dnia 1 września 2011 roku. Wobec tego Sąd uznał, że R. T. był upoważniony przez pozwaną spółkę do zawierania wszelkich umów z członkami zarządu.

Problematykę zawierania umów o zakazie konkurencji w trakcie trwania
i po ustaniu stosunku pracy regulują przepisy art. 101^{1}–101^{4} kp. Art. 101^{1} § 1 kp stanowi, że 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). Przepis art. 101^{2} § 1 kp stanowi, że przepis art. 101^{1} § 1 kp 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.
W § 2 tego przepisu ustawodawca postanowił, że zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana
w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. § 3 stanowi natomiast, że odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu orzeka sąd pracy.

Na wstępie rozważań odnoszących się do cytowanych powyżej regulacji należy stwierdzić, że ocena, czy pracownik w czasie trwania stosunku pracy miał dostęp
do szczególnie ważnych informacji, należy do pracodawcy. W wyroku Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2007 roku (I PK 361/06) wskazano, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie może być uznana za nieważną z tej przyczyny, że w ocenie pracownika nie miał on dostępu do szczególnie ważnych informacji. W ocenie tutejszego Sądu pogląd Sądu Najwyższego znajduje uzasadnienie w regulacji przewidzianej w kodeksie pracy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że klauzula konkurencyjna zawierana jest w interesie pracodawcy, a zatem pracownikowi
w związku z jej zawarciem przysługuje stosowne odszkodowanie (art. 101^{2} § 3 kp).
W doktrynie wskazuje się ponadto, że zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinien być ograniczony do zasięgu terytorialnego pracodawcy, np. miasta, województwa, bowiem w przeciwnym wypadku nie istnieje jedna z

przesłanek dopuszczalności zawarcia tej umowy, a mianowicie narażenie pracodawcy na szkodę (zob. W., Komentarz do art. 101^2, [w:] Komentarz do kodeksu pracy,
red. M., 2017, wyd. 11, L.). Jeśli chodzi o zakres działalności, która ma być objęta zakazem konkurencji, to może być ona określona ogólnie w przypadku osób wchodzących w skład organu osoby prawnej, mającej dostęp do wszelkich informacji istotnych dla funkcjonowania danej jednostki organizacyjnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2004 roku, I PK 534/03). W umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy należy także określić, czy zakaz obejmuje wszelkie stosunku prawne, czy zakres ten ma być ograniczony. Umowa taka musi wskazywać również czas jej obowiązywania oraz wysokość odszkodowania. W odniesieniu do ostatniego elementu essentialia negotii umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, to wskazać należy na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 roku (I PKN 563/00), w którym stwierdzono, że ważność postanowień umowy o pracę dotyczących wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą może być
w zakładach sfery budżetowej ocenione przez pryzmat zasad współżycia społecznego jako nieważna w części przekraczającej granice „godziwości".

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, że umowa
o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarta w dniu 2 stycznia 2012 roku pomiędzy R. T. a T. T. zawierała wszystkie przedmiotowo istotne elementy. Wskazano w niej bowiem zakres zobowiązania powódki, wymieniono okoliczności, które mogą być uznane przez pracodawcę za naruszenie zakazu konkurencji, określono czas trwania umowy oraz wysokość odszkodowania. Wobec tego w ocenie Sądu należało uznać, że umowa ta została zawarta formalnie zgodnie
z przepisami prawa. Jak wyżej wspomniano, to do pracodawcy należy ocena, czy
w danych okolicznościach konkretny pracownik może prowadzić działalność konkurencyjną po ustaniu stosunku pracy, która mogłaby narazić go na szkodę.
Nie oznacza to jednak, że pracodawca ma w tym zakresie całkowitą dowolność, przede wszystkim jeśli chodzi o jednostki organizacyjne, służące użyteczności publicznej.

Przepis art. 101^1 § 2 kp wskazuje, w jakich okolicznościach klauzula konkurencyjna przestaje obowiązywać przed ustaniem terminu. Wśród powodów wymienia się ustanie przyczyn uzasadniających taki zakaz oraz niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się jednolicie, że ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji
nie powoduje rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, a pociąga za sobą jedynie
ten skutek, że pracownik zostaje zwolniony z obowiązku przestrzegania zakazu. Wystąpienie tych okoliczności nie może stanowić podstawy prawnej do zwolnienia się pracodawcy z wypłaty byłemu pracownikowi odszkodowania (zob. Dorre-Kolasa, Komentarz do art. 101^1 2 kp, punkt 3, [w:] Komentarz do kodeksu pracy, red. Sobczyk, wyd. 3, Legalis). Poglądy te są jednak aktualne jedynie wówczas, gdy w umowie
nie przewidziano klauzul umożliwiających jej wcześniejsze rozwiązanie lub ustanie.

W niniejszej sprawie w umowie z dnia 2 stycznia 2011 roku nie przewidziano możliwości wcześniejszego ustania lub rozwiązania umowy o zakazie konkurencji
po ustaniu stosunku pracy. Oznacza to zatem, że skutki tej umowy nie mogą ustać przed upływem okresu, na który została zawarta. Wobec tego należy wskazać, że pismo pozwanej spółki z dnia 29 marca 2017 roku o zwolnieniu ze zobowiązania
do przestrzegania zakazu konkurencji (k. 16) nie ma żadnej doniosłości prawnej. Podobnie należy stwierdzić w odniesieniu do uchwały nr 2 nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w G.-D. z dnia 27 marca 2017 roku (k. 119). Jak wyżej wskazano, R. T.
był pełnomocnikiem spółki, prawidłowo ustanowionym do zawierania wszelkich umów z członkami zarządu, zatem pozwana spółka nie mogła skorzystać z uprawnienia,
o którym mowa w art. 103 kc.

Jednak zdaniem Sądu, pomimo tego, że umowa z dnia 2 stycznia 2011 roku

o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zawarta między T. T.
a R. T., odpowiadała warunkom przewidzianym w kp, to powództwo
w niniejszej sprawie nie może zostać uwzględnione z uwagi na zasady współżycia społecznego w postaci zasad: uczciwości, lojalności, słuszności, rzetelności
i przejrzystości działania jednostek użyteczności publicznej, a także z uwagi
na nieważność umowy w świetle art. 58 kc.

Przepis art. 8 kp stanowi, że nie można czynić ze swojego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub
z zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego
nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Regulacja ta stanowi powtórzenie art. 5 kc, zatem przy interpretacji tego pojęcia można posługiwać się doktryną i orzecznictwem prawa cywilnego.

W doktrynie i orzecznictwie podkreśla się, że zastosowanie przepisu art. 5 kc
(art. 8 kp) wymaga wszechstronnego rozważenia wszystkich okoliczności sprawy, a Sąd winien stosować go ze szczególną ostrożnością. Istotą prawa cywilnego (a prawo pracy to nic innego, jak normy prawa prywatnego, które zostały przez ustawodawcę połączone z normami prawa publicznego – zob. Dorre-Kolasa, Komentarz do art. 8 kp, punkt 1 [w:] Komentarz do kodeksu pracy, red. Sobczyk 2017, wyd. 3, Legalis) jest bowiem strzeżenie praw podmiotowych, a zatem wszelkie rozstrzygnięcia prowadzące
do redukcji, bądź unicestwienia tych praw mają charakter wyjątkowy. Odmowa udzielenia ochrony na podstawie art. 5 kc (art. 8 kp) z uwagi na jego szczególny charakter musi być więc uzasadniona istnieniem okoliczności rażących
i nieakceptowanych w świetle powszechnie uznawanych w społeczeństwie wartości. Wykonywanie prawa podmiotowego ograniczone jest zatem wskazanymi w art. 5 kc (art. 8 kp) względami teleologicznymi (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) oraz aksjologicznymi (zasady współżycia społecznego). Dla zastosowania wskazanego przepisu nie wystarczy jednakże sama tylko niezgodność, ale konieczne jest wystąpienie sprzeczności, a więc sytuacji, w której danego sposobu wykonywania prawa nie da się zupełnie pogodzić z jego przeznaczeniem lub z zasadami współżycia społecznego. Społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa dookreśla przy tym w koniecznym stopniu sposób korzystania z prawa podmiotowego, pozwalając innym uczestnikom obrotu prawnego racjonalnie przewidywać aktualny oraz przyszły kształt sytuacji faktycznej
i prawnej podmiotu i uwzględnić ją w toku wykonywania praw podmiotowych.
Inne postępowanie podmiotu nie jest uważane za wykonywanie prawa i takiemu podmiotowi nie tylko nie przysługuje roszczenie o udzielenie mu ochrony, ale ponadto pojawia się element jego odpowiedzialności za ewentualne skutki postępowania niezgodnego z przeznaczeniem prawa. Z kolei zasady współżycia społecznego
to nieskodyfikowane powszechnie normy postępowania, funkcjonujące aktualnie
w społeczeństwie i mające na celu ochronę społecznie akceptowanych wartości. Zasady te mają zatem silne zabarwienie aksjologiczne, co zbliża je do norm moralnych,
jak również charakter obiektywny, w czym podobne są do zwyczajów. W związku z tym niemożliwe jest utworzenie ich zamkniętego katalogu, niemniej jednak niezmiennie mają one służyć ochronie wartości moralnych, które powszechnie wyznaje społeczeństwo.

Podzielić należy utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego zapatrywanie, zgodnie z którym odwołanie się do zasad współżycia społecznego oznacza odesłanie
do słuszności w prawie i powszechnie uznawanych wartości w kulturze naszego społeczeństwa, a zasady współżycia społecznego należy rozumieć jako podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania (zob. wyrok SN z 8 maja 2014 r., V CSK 322/13; wyrok SN z 7 maja 2003 r., IV CKN 120/01; wyrok SN z 7 czerwca 2002 r.,
IV CKN 1095/00). Norma wyrażona w art. 5 kc (art. 8 kp) ma zatem na celu zapobieganie stosowania prawa w sposób, który może wywrzeć skutki rażąco niemoralne albo rozmijające się zasadniczo z celem, dla którego dane prawo było ustanowione (wyrok SN z 9 grudnia 2009 r., IV CSK 290/09).

Podkreślić także trzeba, że konstrukcja art. 5 kc (art. 8 kp) wyrasta z postulatu realizacji prawa słusznego, a zatem odwołującego się do moralności. Ocenę moralną stanowi przeżycie polegające na udzieleniu aprobaty lub dezaprobaty

jakiemuś czynowi ludzkiemu ze względu na to, w jakim stopniu przyczynia się ono do sprawiedliwego dobra innych ludzi (zob. Komentarz do art. 5 kc, red. Gniewek, r. 2016, wyd. 7, Legalis). Cechą społeczeństwa demokratycznego jest jego złożoność oraz przejrzystość, sprawiająca, że działania ludzi obarczone są pewnym ryzykiem. W związku z tym możliwość funkcjonowania takiego społeczeństwa opiera się na zaufaniu, czyli zdolności do przewidywania, w jaki sposób zachowa się dany podmiot. Wskazać należy ponadto, że normy moralne obowiązują ludzi także wówczas, gdy są zrzeszeni w ramach jakichś struktur organizacyjnych, np. spółek. W związku z tym można mówić, że zasady współżycia społecznego odnoszą się nie tylko do osób fizycznych, ale także do osób prawnych i jednostek organizacyjnych, niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania teoretyczne, w ocenie Sądu, zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z T. T. było nieuczciwe i odbyło się w sposób nierzetelny.

W pierwszym rzędzie trzeba wskazać, że z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie wynika jednoznacznie, że zarówno obecnie, jak
i na początku 2011 roku, w G.-D. nie było nawet planów powstania przedsiębiorstwa konkurencyjnego dla pozwanej spółki. W związku z tym należy uznać, że zawarcie przedmiotowej umowy było całkowicie bezpodstawne. Wprawdzie powódka posiada wykształcenie i stosowne doświadczenie zawodowe, które mogłoby przydać się ewentualnemu inwestorowi, jednak wobec braku realnych możliwości podjęcia działalności konkurencyjnej, celowość takiej umowy jest bardzo wątpliwa. Innymi słowy, skoro nie istniały żadne okoliczności, których wykorzystanie przez powódkę mogłoby narazić spółkę na szkodę, to niecelowe było zakazywanie
jej podejmowania działalności konkurencyjnej. Można to ująć w jeszcze prostszych,
ale jednocześnie dobitniejszych słowach. Skoro nie było żadnego przedsiębiorstwa konkurencyjnego (nawet w planach) to zawieranie umowy o zakazie konkurencji
z pracownikiem po ustaniu stosunku pracy, nie ma żadnego sensu i jest przejawem działalności na szkodę reprezentowanego podmiotu. Nadmienić również trzeba, że umowa taka mogła zostać zawarta z powódką w późniejszym okresie, gdy działalność konkurencyjna byłaby choć trochę bardziej realna. Jednak w ocenie Sądu czas zawarcia tej umowy był sprawą praktycznie nieistotną, bowiem i tak przedmiotowa umowa miała służyć innemu celowi, a mianowicie zapewnieniu powódce dodatkowego dochodu.

Zdaniem Sądu istotne w niniejszej sprawie jest również to, że w chwili zawarcia umowy powódka miała 62 lata, była już na emeryturze, dysponowała orzeczeniem organu rentowego o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Nie może zatem ujść uwadze Sądu ta okoliczność, że jej mobilność była ograniczona. Ponadto, jak wyżej wskazano, sens klauzul konkurencyjnych sprowadza się do nieszkodzenia byłemu pracodawcy swoją działalnością na rzecz innych, konkurencyjnych podmiotów.
W związku z tym w umowach o zakazie konkurencji powinien być przewidziany zasięg terytorialny, który stanowiłby granice tego zakazu. W niniejszej sprawie strony nie postanowiły nic w tej kwestii. W ocenie Sądu było tak z dwóch powodów. Po pierwsze, jak wyżej wskazano, informacje o rzekomym powstawaniu działalności konkurencyjnej były nieprawdziwe, a po drugie, powódka nawet nie mogła podejmować jakiejkolwiek działalności konkurencyjnej z uwagi na swoją ograniczoną mobilność.

W ocenie Sądu powódka i R. T. postąpili także nielojalnie i nieuczciwie wobec członków rady nadzorczej pozwanej spółki. Wprawdzie, jak wyżej wskazano, zgodnie z art. 210 § 1 ksh, umowy z członkami zarządu może zawierać albo rada nadzorcza albo pełnomocnik ustanowiony uchwałą zgromadzenia wspólników, jednak przejrzystość tych działań powinna być oceniana na podstawie realiów konkretnej sprawy. Skoro R. T. samodzielnie (jednak na podstawie i w granicach prawa) ustanowił siebie pełnomocnikiem spółki do zawierania umów z jedynym członkiem zarządu (powódką), to powinien poinformować radę nadzorczą co najmniej o istnieniu takich umów. Z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie wynika jednak bezsprzecznie, że członkowie rady nadzorczej nie mieli informacji w tym przedmiocie. R. T., chociaż był obecny czasem na posiedzeniach rady, to nie skonsultował z nimi treści umowy zawieranej z powódką, ani jej celowości. W ocenie Sądu świadczy to o tym, że R. T. i powódka chcieli niejako ukryć fakt dokonania tej czynności, bowiem na podstawie tej umowy powódka mogła wystąpić
z roszczeniem o zapłatę w każdym czasie po ustaniu stosunku pracy, co zresztą

ma miejsce w niniejszej sprawie. Nadmienić także trzeba, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinna znaleźć się w aktach osobowych powódki w części C, zgodnie z § 6 ust. 2 pkt 3 lit. d rozporządzenia Ministra Pracy
i Polityki Społecznej z 28 maja 1996 roku, czemu nie uczyniono zadość w niniejszej sprawie. W ocenie Sądu jest to kolejny argument świadczący o chęci ukrycia faktu zawarcia tej umowy.

Zdaniem Sądu wskazać także należy na to, że w pozwanej spółce nie istnieje praktyka zawierania z pracownikami umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Skoro ani główna księgowa (świadek N.), na marginesie, znacznie młodsza od powódki, ani specjalista do spraw kadr (świadek Ż.) nie otrzymały chociażby propozycji zawarcia takiej umowy, to dowodzi to jednoznacznie wyjątkowości zawarcia umowy o zakazie konkurencji z powódką. W ocenie Sądu znacznie bardziej celowym byłoby, oczywiście przy istnieniu jakiejkolwiek działalności konkurencyjnej w G.-D., podpisanie przedmiotowej umowy z główną księgową, która wprawdzie nie ma wiedzy co do procesów technologicznych, jednak
z pewnością doskonale wie, w jaki sposób należy prowadzić działalność spółek tego typu, aby była rentowna i właśnie konkurencyjna. Skoro świadek N.
nie otrzymała nawet propozycji zawarcia takiej umowy, pomimo że jej wiek teoretycznie pozwala na zmianę miejsca pracy, to w ocenie Sądu, pozwana spółka
nie dostrzega realnej konkurencji w zakresie swojej działalności.

W ocenie Sądu nie można także pomijać wysokości odszkodowania, które zostało zagwarantowane powódce na mocy umowy z dnia 2 stycznia 2011 roku. T. T. miała bowiem otrzymywać 100% swojego wynagrodzenia przez okres jednego roku, co daje łącznie kwotę ok. 125.000 zł. Skoro przepis art. 101^2 § 3 kp przewiduje, że takie odszkodowanie nie może być niższe niż 25% wynagrodzenia,
to jego czterokrotność może budzić poważne wątpliwości i stanowić kolejny element świadczący o tym, że przedmiotowa umowa została zawarta jedynie w celu zagwarantowania powódce dodatkowego, i to bardzo wysokiego, dochodu.

Sąd nie może także pomijać wzajemnych relacji istniejących między T. T. a R. T.. Na rozprawie w dniu 30 stycznia 2017 roku świadek T. tytułował powódkę prezesem pomimo tego, że została odwołana ze stanowiska. Świadek zeznał także, że uważa, iż to strona powodowa jest założycielem pozwanej spółki, co nie znajduje potwierdzenia w rzeczywistości. W ocenie Sądu świadczy
to o tym, że pomiędzy stronami istnieje osobista relacja, która nie pozostała bez wpływu na ich relacje zawodowe. Wskazać należy chociażby na to, że R. T., jako jedyny wspólnik pozwanej spółki, w dniu 1 września 2011 roku podjął uchwałę
o ustanowieniu siebie pełnomocnikiem do zawierania umów z członkami zarządu
i następnego dnia rozwiązał z powódką umowę o pracę za porozumieniem stron. Ponadto, 4 dni później, tj. 6 września 2011 roku T. T. ponownie objęła funkcję prezesa w pozwanej spółce, bez przeprowadzenia procedury konkursowej. Świadek T., zapytany przez Sąd o tę okoliczność zeznał, że nie było potrzeby,
aby przeprowadzać konkurs, ponieważ powódka dobrze zarządzała spółką. Nawet przy przyjęciu, że świadek T. miał w tym względzie rację, to i tak jego działanie miało na celu jedynie umożliwienie powódce dalszego posiadania uprawnień emerytalnych. Innymi słowy, w swoim działaniu R. T. nie kierował się dobrem reprezentowanego przez siebie podmiotu, a osobistymi relacjami z powódką.

Zdaniem Sądu wskazać trzeba także na jeszcze jedną okoliczność, a mianowicie fakt, że Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. w G.-D. jest jednostką wykonującą zadania użyteczności publicznej – dostarcza energię cieplną
dla mieszkańców spółdzielni mieszkaniowej, do szkół, przedszkoli itp. Nie można zatem nie zauważyć, że jej przychody pochodzą w głównej mierze z wpłat mieszkańców za rachunki zużytej energii. W ocenie Sądu wypłacanie powódce odszkodowania
w jakiejkolwiek wysokości w realiach niniejszej sprawy nie daje się pogodzić z rolą, jaką pełni pozwana spółka w G.-D..

W tym miejscu należy wskazać, że przy stosowaniu klauzuli generalnej, o jakiej mowa w art. 5 kc (art. 8 kp), Sąd jest obowiązany do rozważenia interesów obu stron umowy. Sąd wziął zatem pod uwagę to, że powódka posiada wykształcenie
i doświadczenie, które jednak jedynie teoretycznie mogłoby posłużyć jej
w wykonywaniu działalności konkurencyjnej względem pozwanej spółki. Ponadto T. T. była stroną umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, a zatem liczyła na otrzymanie stosownego wynagrodzenia na jej podstawie. W ocenie Sądu okoliczności te nie mogą jednak przesądzać o zasadności jej powództwa, bowiem zdaniem Sądu powódka doskonale wiedziała, jaki był rzeczywisty cel umowy.

Zgodnie z art. 58 § 1 i 2 kc, czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek,
w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzą odpowiednie przepisy ustawy. Nieważna jest czynność prawna sprzeczna
z zasadami współżycia społecznego.

W przedmiotowej sprawie zachodzą, co wynika z ustalonego stan faktycznego i w/w rozważań obydwie przesłanki nieważności.

Słusznie w judykaturze przyjęto, że np. przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być uznane za nieważne oraz ustalone w celu osiągnięcia korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych.

Tak przyjął m.in. Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 10 stycznia 2018 r. w sprawie III AUa 561/17, podnosząc, że sporne wynagrodzenie w kwocie
6.500 zł brutto zostało ukształtowane w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 58 § 2 KC oraz miało na celu świadomego osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z sytemu ubezpieczeń społecznych. Zgodnie bowiem
z powołanym przepisem nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Przez zasady współżycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania. Po stronie odwołującej
i płatnika istniał zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z ubezpieczenia. Zgłoszenie do ubezpieczenia chorobowego dotyczyło zamierzonego krótkotrwałego wykonywania umowy o pracę za wysokim wynagrodzeniem. Zadeklarowana wysokość umówionego wynagrodzenia za pracę pozostawała w opozycji z regułami uczciwości. / Legalis Numer 1717297/.

Wcześniej Sąd Najwyższy w sprawie IV CSK 660/16 w wyroku z dnia
12-10-2017 r. stwierdził, że sprzeczność czynności prawnej z zasadami współżycia społecznego występuje dopiero wtedy, gdy umowa nie respektuje określonego zakazu znajdującego głębokie uzasadnienie aksjologiczne - moralne, tj. zawiera treść lub cel moralnie zakazany, oraz gdy nie zawiera treści wynikającej z normy o charakterze moralnym, np. narusza wolność człowieka, swobodę działalności gospodarczej, równość stron, wolną konkurencję, godzi w rodzinę lub dobro dziecka. Korzystanie
z zasad współżycia społecznego jako podstawy uznania czynności prawnej za nieważną wymaga zachowania szczególnej ostrożności. Sąd przyjmując taką sprzeczność, powinien ustalić na czym polega ta sprzeczność (jaka konkretnie zasada została naruszona), przez kogo, w jaki sposób i na czym samo naruszenie polega i z jakich przyczyn. Odwołanie się ogólnie do klauzul generalnych czy wartości przez nie chronionych może prowadzić do niedopuszczalnej arbitralności w stosowaniu prawa
i w rezultacie spowodować naruszenie zasady pewności obrotu, która w gospodarce rynkowej ma zasadnicze znaczenie. Sąd powinien dokonać własnych ustaleń
w przedmiocie okoliczności istotnych dla stosowania art. 58 § 2 KC, następnie dokonać wykładni istotnych z tego punktu widzenia postanowień umowy i dopiero do tak ustalonego ich sensu rozważyć możliwość zastosowania normy

wynikającej z tego przepisu. Sąd orzekający w niniejszej sprawie całkowicie to stanowisko podziela, wskazane wyżej rozważania odzwierciedlają jakie zakazy zostały złamane.

Warto zwrócić w niniejszej sprawie uwagę na stanowisko Sądu Apelacyjnego
w Warszawie zaprezentowane w wyroku z dnia 4 lipca 2017 r. w sprawie III APa 39/16, gdzie Sąd ten wskazał, że umowa o zakazie konkurencji zawarta z zatrudnionym
na podstawie umowy o pracę radcą prawnym i w ramach swoich obowiązków pracowniczych wykonującym obsługę prawną, jest pozbawiona causae, a zatem jest bezwzględnie nieważna (art. 58 § 1 KC)./Legalis Numer 1683477/. W przedmiotowej sprawie także nie było podstawy do zawarcia umowy bowiem stronom nie przyświecał cel jakim w umowie o zakazie konkurencji jest powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej, ale została ona zawarta w celu przysporzenia majątku powódce.

O tym, że umowa o zakazie konkurencji została zawarta tylko w celu zapewnienia powódce dodatkowego dochodu po rozwiązaniu z nią umowy o pracę, a celem jej nie było faktyczne zabezpieczenie interesu spółki świadczy szereg okoliczności, które wspólnie zebrane przedstawiają rzeczywisty stan w sprawie. Po pierwsze powódkę
i byłego burmistrza R. T., który działając, jako pełnomocnik spółki zawarł
z powódką umowę o zakazie konkurencji łączyła długotrwała zażyła znajomość, o czym wspomniano wcześniej, gdzie R. T. przedstawiał powódkę, jako twórcę pozwanej spółki, gdzie faktycznie tak nie było, gdzie cały czas tytułował ją prezesem,
o tej zażyłości świadczy również fakt, że kiedy powódka z uwagi na wejście w życie nowych przepisów emerytalno-rentowych mogła utracić świadczenie emerytalne
w 2011 roku R. T. nie tylko przystał na to by rozwiązać z powódką umowę
o pracę na 3 dni, by nie utraciła swojego świadczenia, to ponadto nie wtajemniczył
w to przedsięwzięcie Rady Nadzorczej, która wcześniej występowała w umowach między spółką, a powódką, jako członkiem zarządu, reprezentując jednoosobowo właściciela spółki, czyli miasto-gminę G.. Ustanowił siebie pełnomocnikiem w trybie art. 210 kodeksu spółek handlowych, jako pełnomocnik przyjął jednoosobowo wniosek powódki o rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron i rozwiązał z nią tą umowę, a następnie na podstawie tego samego pełnomocnictwa również nie informując o tym Rady Nadzorczej po 3 dniach ponownie zatrudnił powódkę na stanowisku prezesa zarządu. Przesłuchany w sprawie R. T. wskazywał, że w 2010 roku pojawiła się obawa możliwości powstania konkurencyjnego podmiotu w stosunku do spółki, nie zawarł jednak z powódką umowy o zakazie konkurencji w 2010 roku, nie zawarł także takiej umowy przy umowie o pracę
we wrześniu 2011 roku, umowę taką zawarł dopiero w 2012 roku wykorzystując do tego zresztą pełnomocnictwo, którego udzielił sam sobie, jako burmistrz reprezentujący wszystkie udziały właściciela spółki sobie, jako R. T., umowę zawarł dopiero w 2012 roku. Dalej zapisy umowy również świadczą, że umowa ta miała zabezpieczać interes powódki i pozwolić jej uzyskać dodatkowy dochód po rozwiązaniu umowy, i nie było jej celem w żadnym wypadku zabezpieczenie interesu spółki.
Po pierwsze umowa została zawarta na okres jednego roku bez możliwości
jej rozwiązania w jakikolwiek sposób, co jest normą w takich umowach, gdzie pracodawca może uznać, że pracownik, który odchodząc z pracy realnie zagrażał jego interesom w chwili zawierania umowy, w chwili rozwiązania umowy o pracę często 5, 8 lat po zawarciu umowy o zakazie konkurencji nie ma już takich wiadomości, które mógłby wykorzystać w przyszłej pracy ze szkodą dla pracodawcy i nie ma podstaw faktycznych by wypłacać pracownikowi odszkodowanie i umowę taką można rozwiązać. Również wynagrodzenie za powstrzymywanie się od zakazu konkurencji rzadko jest wyższe niż ustawowe minimum wskazane w kodeksie pracy, a więc 25% wynagrodzenia, odszkodowanie w wysokości 100% wynagrodzenia jest praktycznie
w takich umowach niespotykane. Również treść umowy niezwykle lakoniczna, jeżeli chodzi o ujęcie zakazu konkurencji jest rzadkością a nie normą, normą jest, bowiem szerokie opisanie działalności i czynów pracownika, które mogą być zaliczone
do czynów konkurencyjnych. Kolejnym czynnikiem świadczącym o tym, że umowa miała na celu tylko i wyłącznie przysporzenie powódce tylko dodatkowego wynagrodzenia jest fakt, że umowa ta nie znalazła się w aktach osobowych

powódki, nigdy nie było tej umowy, a dopiero jej kopia znalazła się w tych aktach po odwołaniu powódki z funkcji prezesa, co potwierdziła kadrowa jak i główna księgowa. Umowa
ta winna znaleźć się w aktach osobowych tak jak wszystkie inne dokumenty dotyczące zatrudnienia powódki w części (...) akt osobowych po karcie numer 80, a jednak
nie znała się tam, znalazły się tam inne dokumenty. Była ukrywana przed innymi osobami by przy zmianie władz nie wyszło to na jaw jeszcze przed odwołaniem
jej ze stanowiska. Powódka miała cały czas dostęp do swoich akt osobowych, umowa
o zakazie konkurencji znalazła się w aktach, co wcześniej wspominano po odwołaniu jej ze stanowiska i tylko w kopii.

Powódka nawet nie wiedziała, jakie czyny uważała za działalność konkurencyjną umowa o zakazie konkurencji. Wskazywała, że mogłaby doradzać podmiotom odbierającym ciepło, kiedy najlepiej włączyć ciepło, w jaki sposób formułować reklamacje, tymczasem wg zapisów umowy nie byłaby to działalność konkurencyjna, to samo wynika z wypowiedzi R. T.. Trzeba mieć na uwadze również to, że powódka w chwili zawierania umowy o zakazie konkurencji miała orzeczenie
o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, gdzie przyczyną tej niepełnosprawności były schorzenia narządu ruchu, a więc była znacznie ograniczona, jeżeli chodzi
o mobilność. W chwili gdy odchodziła z pracy miała już 68 lat i trudno przyjąć
za wiarygodne, że osoba o takim stanie zdrowia i w takim wieku miałaby zająć się prowadzeniem działalności konkurencyjnej w postaci jak wskazywał na to R. T. tworzenia konkurencyjnej spółki. Również podnoszone czy to przez R. T. czy przez powódkę, że mogłaby doradza spółdzielni mieszkaniowej, która była głównym odbiorcą ciepła od pozwanej spółki w utworzeniu własnej elektrociepłowni nie miało nic wspólnego o zakazie umowy konkurencji, a tym bardziej ze zdrowym rozsądkiem. Po pierwsze gdyby spółdzielnia pobudowała własną elektrociepłownię wytwarzającą ciepło na własne potrzeby nie byłaby to działalność konkurencyjna,
bo działalność konkurencyjna musiałaby polegać na wytwarzaniu i sprzedaży podmiotom zewnętrznym ciepła, po wtóre spółdzielnia mieszkaniowa w D. (G. zaopatrywał się indywidualnie w gaz) w małej miejscowości nie jest w stanie zgromadzić środków na pobudowanie i eksploatacje własnej elektrociepłowni,
a zwłaszcza w okresie jednego roku, a na tyle była zawarta umowa. Trzeba jasno spojrzeć na zapisy umowne, które wskazywały, co jest działalnością konkurencyjną, wynika z tego w sposób niebudzący wątpliwości, że nie było żadnej realnej przesłanki by na terenie miasta czy gminy G. powstał konkurencyjny podmiot mogący zająć miejsce pozwanej spółki. Zbyt duże nakłady, zbyt małe potencjalne grono klientów powodowałoby, że takie przedsięwzięcie byłoby całkowicie nierentowne.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd doszedł do przekonania, że uwzględnienie roszczenia powódki stoi w sprzeczności z treścią art. 8 kp a także umowa jest nieważna w myśl art. 58 kc. Wobec tego powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie III wyroku, po myśli art. 96 ust. 1 pkt 4 i 97 w zw. z art. 113 i z art. 13 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 7 poz. 44 ze zm.) w zw. z art. 98 kpc. W myśl art. 96 ust.1 pkt 4 wymienianej ustawy, nie mają obowiązku uiszczania kosztów sadowych pracownicy wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Według art. 97 w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa.
Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Zgodnie
z art. 113 tej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją
do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Mając na uwadze, że powódka przegrała spór, nie było podstaw
by kosztami tymi obciążyć przeciwnika i Sąd przejął koszty na rachunek Skarbu Państwa.

O kosztach procesu między stronami Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3

oraz art. 99 kpc. Zgodnie z tymi przepisami strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), to jest - w przypadku strony reprezentowanej przez radcę prawnego lub adwokata - poniesione przez nią koszty sądowe, koszty osobistego stawiennictwa oraz wynagrodzenie radcy, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego. Powódka przegrała niniejszy spór w całości; obciąża ją zatem powinność zwrotu pozwanemu kosztów postępowania, na które składało się wynagrodzenie pełnomocnika reprezentującego pozwanego. Stosownie do § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 1667) stawka wynagrodzenia wyniosła 3600 zł.
Taką też sumę Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanego.

Sąd Rejonowy nie znalazł zarazem żadnych przesłanek do zastosowania wobec powódki przepisu art. 102 kpc. W myśl przytoczonego wyżej przepisu w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W piśmiennictwie wskazuje się przykłady szczególnych sytuacji uzasadniających skorzystanie z możliwości przewidzianej przez ten przepis powołując się między innymi na znaczną zawiłość sprawy, wyjątkową sytuacja osobistą lub majątkową strony, niemożność doprowadzenia do określonej sytuacji prawnej inaczej jak poprzez uzyskanie wyroku. Podkreśla się zarazem, że skorzystanie z przewidzianej w tym przepisie możliwości pozostawione zostało do uznania Sądu, który - mając na względzie całokształt okoliczności związanych z daną sprawą - powinien dokonać oceny czy w danej sytuacji zasada słuszności przemawia za nieobciążaniem strony przegrywającej obowiązkiem zwrotu kosztów postępowania (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia
1975 r., III PZ 10/75, LEX nr 7745; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia
13 października 1976 r., IV PZ 61/76, LEX nr 7856; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 1981 r., IV PZ 11/81, LEX nr 8307; postanowienie Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 29 września 1998 r., III Apz 29/98, OSA 2000/4/17).

Zastosowanie przez sąd art. 102 kpc powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących
o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należą zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności
te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974 r., II CZ 223/73, nie publ.). O tym, czy w konkretnej sprawie zachodzi „szczególnie uzasadniony wypadek" w rozumieniu art. 102 kpc decyduje także sposób prowadzenia procesu przez stronę przegrywającą sprawę. Jeżeli prowadzi ona proces w sposób nielojalny, np. przez usiłowanie wprowadzenia sądu w błąd, albo celowo dąży do przewleczenia procesu
lub zwiększenia jego kosztów, to taka strona nie zasługuje na potraktowanie jej
w uprzywilejowany sposób i na zwolnienie od zwrotu kosztów procesu przeciwnikowi (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73,
LEX nr 7366).

W ocenie Sądu Rejonowego, sposób prowadzenia sporu przez powódkę przemawiał przeciwko temu, by zwolnić ją (nawet w części) z obowiązku zwrotu poniesionych przez pozwanego kosztów procesu. Wypada zauważyć, że strona powodowa wszczynając spór sądowy podejmuje pewne ryzyko (także finansowe) związane z przegraniem procesu, którego nie powinna przerzucać na przeciwnika procesowego, zwłaszcza wtedy, gdy nie dał on wystarczających podstaw do wytoczenia określonego powództwa (za taką podstawę nie można przecież uznać samej odmowy spełnienia świadczenia, które pozwany uważa za nienależne). Osoba zamierzająca złożyć pozew - licząc się z ewentualnymi konsekwencjami wszczęcia i przegrania procesu - winna zatem rozważyć wszystkie aspekty danej sprawy i dopiero wówczas powinna podjąć decyzję co do składania pozwu. A nawet wówczas nie zwalania ją to

z powinności analizowania wszelkich argumentów przedstawianych przez jej przeciwnika procesowego, w szczególności tych w świetle których powództwo może okazać się bezzasadne. Strona, która dokonuje pochopnej i pobieżnej oceny, a także
w sposób jednostronny oraz tendencyjny podchodzi do przedmiotu sporu i nie uwzględnia (a nawet nie stara się dostrzec) racji przedstawionych przez stronę przeciwną, nie powinna korzystać w pełni z dobrodziejstwa przewidzianego przez omawiany przepis. Tak właśnie należy oceniać zdaniem Sądu Rejonowego postawę powódki. Powódka powinna mieć świadomość, że przegrana w tym procesie wiązać się może dla niego z obowiązkiem zapłaty kosztów procesu. Mimo tej wiedzy i mimo znajomości wyników postępowania dowodowego (w którym powódka uczestniczyła), powódka dążyła do zakończenia tego procesu poprzez wydanie przez Sąd Rejonowy wyroku. Co więcej, poprzez złożenie nieprawdziwych zeznań oraz formułowanie niezgodnych z prawdą oświadczeń, powódka starała się uzyskać od pozwanego zapłatę nienależnego świadczenia. Takiej postawy powódki nie można aprobować i starać się w jakikolwiek sposób usprawiedliwiać.

Wymiar sprawiedliwości służyć ma ochronie porządku prawnego i pomagać
w dochodzeniu i egzekwowaniu należnych świadczeń, nie zaś w próbach wyłudzenia nie przysługujących danej osobie świadczeń. Osoba, która stara się nadużyć służące
jej prawo do sądu, winna ponieść wszelkie związane z tym negatywne konsekwencje, łącznie ze skutkami finansowymi. Obciążenie takiej osoby kosztami procesu strony przeciwnej wydaje się w takiej sytuacji sprawiedliwie. Ma przy tym wymiar prewencyjny. Dzięki takiemu postępowaniu może bowiem dojść do zniechęcenia danej osoby w podejmowaniu w przyszłości podobnych działań, jak też do powstrzymania innych osób w zbyt pochopnym, a nawet nacechowanym złą wiarą kierowaniu sprawy do sądu i niesłusznym pozywaniu innej osoby.

Nie można zarazem zapominać, jak zaznaczono w doktrynie „...przepis art.
102 KPC stanowi wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik sprawy (w zakresie kosztów procesu) i może być stosowany wyłącznie w szczególnie uzasadnionych przypadkach. Przerzucanie ciężaru ponoszenia części kosztów sądowych (wynagrodzenie pełnomocnika) na stronę wygrywającą proces w omawianej sytuacji byłoby właśnie sprzeczne z zasadami słuszności, a co gorsza, godziłoby
w konstytucyjną zasadę demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP)" (zob. A. Z., glos
do uchwały SN z dnia 23 listopada 2000 r., III CZP 40/00, M. Prawn. 2001/16/842). Właśnie jako naruszające zasadę słuszności winno się uznać - przy uwzględnieniu przedstawionych wyżej okoliczności - zwolnienie powoda od obowiązku zwrotu kosztów procesu, i obciążenie tymi kosztami strony wygrywającej, która swoją postawą i zachowaniem nie dała mu żadnego zasadnego pretekstu do zainicjowania przedmiotowego sporu.

Korzystanie z przepisu art. 102 kpc powinno mieć charakter wyjątkowy. Powoływanie się na ów przepis prowadzi przecież do sytuacji, w której to stronę wygrywającą spór obciąża się - ze względu na pozbawienie jej możliwości zwrotu kosztów procesu od strony przeciwnej - ekonomicznymi skutkami przegrania sporu
(do których należy m. in. ponoszenie kosztów procesu). Tymczasem naturalną konsekwencją wygrania sporu winno być uzyskanie od strony nie mającej w nim racji zwrotu kosztów postępowania (powstałych lub narosłych na skutek nieprawidłowej postawy tej strony). Dlatego też stosowanie reguły wyrażonej w art. 102 kpc poprzez zwalnianie w całości z obowiązku zwrotu kosztów procesu winno mieć wyjątkowy charakter i następować wyłącznie w sytuacjach, w których obciążenie strony przegrywającej spór takim kosztami kolidowałoby z powoływaną wcześniej zasadą słuszności.

Mając to na względzie Sąd Rejonowy orzekł jak w pkt. II sentencji wyroku.

Powódka reprezentowana przez pełnomocnika procesowego w apelacji
od powyższego wyroku zarzucała:

1. Naruszenie przepisów prawa procesowego:

a. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na przekroczeniu przez Sąd Rejonowy granic swobodnej oceny materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków niepoprawnych pod względem logicznym i także wniosków
w żaden sposób nie wynikających z materiału dowodowego,
co spowodowało uznanie przez Sąd, że umowa o zakazie konkurencji została zawarta w celu przysporzenia korzyści majątkowej,

b. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na przekroczeniu granic swobodnej oceny materiału dowodowego i uznaniu, że powódkę oraz świadka R. T. łączyły zażyłe relacje, które były powodem zawarcia umowy
o zakazie konkurencji, w sytuacji gdy materiał dowodowy zebrany
w sprawie nie pozwala na przyjęcie takiego stanu rzeczy, bowiem żaden ze świadków nie wskazał, żeby taka relacja występowała,

c. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na odmowie przyznania wiarygodności zeznaniom powódki w części odnoszącej się do przyczyn zawarcia umowy o zakazie konkurencji w sytuacji, gdy powódka podczas składanych zeznań szczegółowo określiła przyczyny zawarcia z nią umowy o zakazie konkurencji.

2. Naruszenie prawa materialnego:

art. 8 k. p. w zw. z art. 58 k. c. poprzez niewłaściwe jego zastosowanie
do ustalonego w sprawie stanu faktycznego sprawy i przyjęcie, że umowa
o zakazie konkurencji jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego,
w sytuacji gdy sprzeczność ta nie została wykazana.

Wskazując na powyższe wnosiła o:

I. zmianę wyroku Sądu I instancji poprzez uwzględnienie powództwa
i zasądzenie na rzecz powódki kwot wskazanych w pozwie,

II. zasądzenie od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych.

Pozwana reprezentowana przez pełnomocnika procesowego wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powódki nie była zasadna i jako taka podlega oddaleniu.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a Sąd Okręgowy ustalenia
te podziela i czyni je własnymi.

Postępowanie w przedmiotowej sprawie zostało przeprowadzone starannie, zebrany materiał dowodowy pozwalał na poczynienie na jego podstawie istotnych ustaleń faktycznych, zaś jego ocena nie wykazuje błędów logicznych i nie wykracza poza ramy swobodnej oceny dowodów.

Ponadto Sąd Rejonowy nie dopuścił się uchybień natury procesowej, które
by skutkowały nieważnością postępowania, a także nie popełnił żadnych naruszeń
w zakresie mających zastosowania w sprawie przepisów prawa materialnego. Zgłoszone zarzuty apelacyjne nie znajdowały uzasadnienia.

W pierwszej kolejności koniecznym jest odniesienie się do sformułowanych
w apelacji zarzutów naruszenia przepisów postepowania, gdyż wnioski w tym zakresie z istoty swej determinują rozważania co do pozostałych zarzutów apelacyjnych, bowiem jedynie nieobarczone błędem ustalenia

faktyczne, będące wynikiem należycie przeprowadzonego postępowania, mogą być podstawą oceny prawidłowości kwestionowanego rozstrzygnięcia w kontekście twierdzeń o naruszeniu przepisów prawa materialnego.

Za chybiony należało uznać w apelacji zarzut naruszenia przez Sąd I instancji dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków niepoprawnych logicznie i niewynikających z materiału dowodowego, że powódkę i R. T. łączyły zażyłe relacje, które były powodem zawarcia umowy o zakazie konkurencji, jak i odmowa wiarygodności zeznań powódki co do przyczyn zawarcia tej umowy. Odnosząc się do powyższych zarzutów należy wskazać, że w myśl powołanego przepisu Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ocena dowodów polega na ich zbadaniu i podjęciu decyzji, czy została wykazana prawdziwość faktów, z których strony wywodzą skutki prawne. Celem Sądu jest
tu dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych
i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia.
Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie wyraża istotę sądzenia w części obejmującej ustalenie faktów, ponieważ obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia ze świadkami, stronami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Powinna ona odpowiadać regułom logicznego rozumowania wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich występowania w danej sytuacji. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sadu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów
(art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie Sadu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

Wskazać przy tym należy, że skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga określenia, jakich to konkretnie uchybień dopuścił się sąd orzekający, naruszając tym samym zasady logicznego rozumowania bądź wskazania doświadczenia życiowego w toku wyprowadzania wniosków w oparciu
o przeprowadzone dowody. Formułujący taki zarzut powinien zatem określić, jaki konkretnie dowód i z naruszeniem jakich dokładnie wskazanych kryteriów sąd ocenił niewłaściwie. Nie może to być natomiast zarzut wynikający z samego niezadowolenia strony z treści orzeczenia, przy jednoczesnym braku argumentacji jurydycznej.

W kontekście powyższych uwag należy stwierdzić, że – wbrew twierdzeniom apelującej – w okolicznościach rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w oparciu o wszechstronną ocenę całego zgromadzonego w toku postepowania materiału dowodowego, tj. dokumentów oraz zeznań świadków i powódki.

Sąd Okręgowy podziela również dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę prawną żądania powódki zarówno co do przyjętej podstawy prawnej, oceny jego zasadności, jak i wyników tej oceny. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranym w sprawie materiale dowodowym
i obowiązujących przepisach prawa. W szczególności zaś, wbrew sugestiom apelacji, prawidłowo zastosował przepis art. 8 k.p. w zw. z art. 58 k.c.

Stosownie do treści art. 101^{1} § 1 kodeksu pracy 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). Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji

przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym (§ 2 ww. przepisu).

Art. 101^{2} § 1 kodeksu pracy stanowi natomiast, iż przepis art. 101^{1} § 1 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 przepisów § 2 i 3.

Zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy

z obowiązku wypłaty odszkodowania (§ 2 art. 101^{2} k.p.). Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane
w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy
(§ 3 art. 101^{2} k.p.).

Art. 101^{4} kodeksu pracy stanowi, iż przepisy rozdziału nie naruszają zakazu konkurencji przewidzianego w odrębnych przepisach.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową znajdującą się na granicy między prawem pracy a prawem cywilnym. Umowa ta zawierana jest
z uwagi na szczególnie ważne informacje, które pracownik uzyskał w czasie trwania stosunku pracy. Pracownik z tytułu zawarcia takiej umowy ponosi odpowiedzialności według kodeksu cywilnego (§ 1 nie odsyła do art. 101^{1} § 2 przewidującego odpowiedzialność na zasadach określonych w kodeksie pracy). Umowa o zakazie konkurencji z art. 101^{2} nie jest elementem stosunku pracy.

Kwestię tego, czy pracownik posiada dostęp do szczególnie ważnych informacji ocenia pracodawca, gdyż to jego interes narusza złamanie zakazu konkurencji przez pracownika i to pracodawca zobowiązuje się zapłacić odszkodowanie za okres trwania zakazu. W wyroku z dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 258/04, OSNP 2005, nr 22,
poz. 356, Sąd Najwyższy stwierdził, 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. Sąd Najwyższy rozważał także kwestię zarzutu braku dostępu do tych informacji, podniesionego przez drugą stronę, czyli przez pracownika. W wyroku z dnia 18 kwietnia 2007 r., I PK 361/06, OSNP 2008, nr 9-10, poz. 130, SN przyjął, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie może być uznana za nieważną z tej przyczyny, że w ocenie pracownika nie miał on dostępu do szczególnie ważnych informacji (art. 101^{2} § 1 k.p.).

W razie zawarcia tej umowy z naruszeniem prawa należy opowiedzieć się
za poglądem przyjmującym z reguły jej nieważność na podstawie art. 58 k.c. w zw.
z art. 300 k.p. Wynika to z dwóch podstawowych przyczyn. Według SN (wyrok z dnia
2 października 2003 r., I PK 453/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 331) nie dochodzi
do ustanowienia zakazu działalności po ustaniu stosunku pracy w razie pominięcia
w umowie postanowienia określającego czas trwania tego zakazu. Zamieszczenie
w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy warunku rozwiązującego
w postaci ustania przyczyny uzasadniającej zakaz konkurencji nie jest sprzeczne
z zasadami prawa pracy - art. 89 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (wyrok z dnia 12 lutego

2004 r., I PK 398/03, OSNP 2005, nr 1, poz. 5).

W uchwale z dnia 7 marca 2006 r., I PZP 5/05, OSNP 2006, nr 17-18, poz. 259,
SN przesądził, że zakaz konkurencji obejmujący okres po ustaniu stosunku pracy aktualizuje się w chwili, gdy pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji
nie istnieje już stosunek pracy.

Istotą umowy o zakazie konkurencji jest powstrzymywanie się przez pracownika
w czasie istnienia stosunku pracy lub po jego zakończeniu od: po pierwsze działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w sensie obiektywnym, tzn. od działalności, która narusza interes pracodawcy, po drugie prowadzenie tej działalności zostanie uznane
z woli stron stosunku pracy za zabronione w zakresie ustalonym w umowie**.**
Za działalność konkurencyjną może być uznana jedynie działalność, która stwarza rzeczywiste zagrożenie interesów pracodawcy. Natomiast sama działalność konkurencyjna pracownika może godzić nie tylko w gospodarcze, lecz także inne interesy pracodawcy. Klauzula konkurencyjna dotyczyć może w szczególności zarówno produkcji towarów lub świadczenia usług tego samego rodzaju, jak i towarów i usług zbliżonych do działalności pracodawcy. Istotne jest to, że już samo podjęcie działalności konkurencyjnej, bez względu na rozmiar poniesionej przez pracodawcę szkody ekonomicznej, utożsamiane będzie z niedotrzymaniem zobowiązania dotyczącego powstrzymania się od tej działalności. Zatem, jeśli pracownik nawet nie ujawni tajemnicy technologicznej, nie wykorzysta tajemnicy handlowej i ogólnie jego działania dla konkurencji nie wpłyną negatywnie na spadek obrotów, zaniżenie jakości usług
czy obniżenie wartości marki jego dotychczasowego lub byłego pracodawcy, przez samo tylko podjęcie działalności konkurencyjnej, naruszy umowę o zakazie konkurencji (wyrok Sądu Apelacyjnego z dnia 11 marca 2014 r., sygn. akt III APa 2/14, LEX
nr (...)).

Podobnie, w wyroku z dnia 4 stycznia 2008 r., I PK 183/07, OSNP 2009, nr 3-4, poz. 37, Sąd Najwyższy wskazał, że naruszeniem zakazu konkurencji obowiązującego po ustaniu stosunku pracy jest podjęcie pracy u przedsiębiorcy będącego konkurentem dotychczasowego pracodawcy, bez względu na to, na jakim stanowisku lub w jakim charakterze, chyba że strony postanowiły inaczej.

W czasie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji przepis art. 101^2 § 2 k.p. przewiduje dwie sytuacje, w których przestaje obowiązywać zakaz konkurencji i były pracownik może podjąć działalność objętą umową o zakazie konkurencji, mimo
iż umowa obowiązuje w dalszym ciągu. Jak trafnie przyjął SN w wyroku z dnia
17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 217, ustanie obowiązywania zakazu konkurencji (art. 101^2 § 2) dotyczy tylko zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania. Pogląd ten potwierdza uchwała SN z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNAPiUS 2002, nr 7, poz. 155, zgodnie z którą: "W razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta, a pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie (art. 101^2 § 2)".

Pierwsza z tych sytuacji jest określona jako "ustanie przyczyn uzasadniających zakaz". Może to dotyczyć całej działalności objętej zakazem lub jej części (wówczas dopuszczalne jest prowadzenie działalności w tej części). Były pracownik ma wówczas wybór między podjęciem dotąd zakazanej działalności i łączącą się z tym utratą prawa do dalszych rat odszkodowania z art. 101^2 § 3 k.p. a niepodjęciem tej działalności
i pobieraniem odszkodowania.

Drugą sytuacją powodującą ustanie obowiązywania zakazu konkurencji
jest "niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania".

Także wówczas były pracownik ma prawo wyboru między podjęciem działalności dotąd zakazanej i utratą prawa do odszkodowania a dochodzeniem zapłaty odszkodowania
i niepodejmowaniem działalności objętej zakazem. Pracodawcę, który zawarł
z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji, obciąża wzajemne zobowiązanie
do zapłaty uzgodnionego odszkodowania także wtedy, gdy po ustaniu stosunku pracy nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika (wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 121/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 342). Jak wynika z wyroku SN
z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 731/99, OSNAPiUS 2002, nr 2, poz. 41, krótki okres zatrudnienia i wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika, którego z pracodawcą wiąże klauzula konkurencyjna (art. 101^2 § 1), nie stanowi przyczyny ustania obowiązywania zakazu konkurencji przed upływem umówionego terminu
(art. 101^2 § 2). Umowne odszkodowanie ryczałtowe przysługujące pracownikowi przez uzgodniony okres obowiązywania zakazu konkurencji ma charakter wypłaty gwarancyjnej i wymaga jedynie wykazania, że pracownik powstrzymał się
od działalności konkurencyjnej. Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 27 maja 2009 r.,
II PK 300/08, OSNP 2011, nr 1-2, poz. 9, opóźnienie wypłaty odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może oznaczać "niewywiązanie się" z obowiązku wypłaty odszkodowania
w rozumieniu art. 101^2 § 2 k.p., powodujące ustanie zakazu konkurencji. Jak trafnie stwierdził Sąd Najwyższy w tezie 2 powołanego w uw. 2 wyroku I PK 528/02, wypłata przez pracodawcę odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po upływie uzgodnionego terminu nie musi być traktowana jako niewykonanie tego obowiązku prowadzące do ustania zakazu konkurencji (art. 101^2 § 2), lecz może być oceniona jako nienależyte jego wykonanie (opóźnienie lub zwłoka), powodujące sankcje przewidziane w art. 481 i 491 k.c. W uzasadnieniu Sąd przyjął, że zależy to od konkretnych okoliczności sprawy. Spełnienie świadczenia z opóźnieniem, jeżeli wierzyciel świadczenie to przyjął i przed jego spełnieniem nie skorzystał z przysługujących
mu uprawnień, jest wykonaniem zobowiązania, choć wykonaniem nienależytym.

Wysokość odszkodowania dla byłego pracownika nie może być niższa
niż określona w § 3 tego przepisu. Na przykład, jeżeli zawarto umowę o zakazie konkurencji na 2 lata, odszkodowanie nie może być niższe od 25% wynagrodzenia (brutto), które pracownik uzyskał w ostatnich 2 latach pracy. Takie samo stanowisko zajął SN w wyroku z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 130/11, OSNP 2013, nr 1-2, poz. 6. Stwierdził, że wysokość odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia jest określona samodzielnie w art. 101^2 § 3 k.p. i zależy od realnie otrzymywanego wynagrodzenia**,** a nie od wynagrodzenia urlopowego. W uzasadnieniu wyjaśniono, że chodzi tu o wynagrodzenia otrzymane,
a nie o wynagrodzenie umówione. Obejmuje ono tylko składniki wynagrodzenia
za pracę w sensie prawnym, a więc nie uwzględnia się w szczególności odpraw, odszkodowań i wynagrodzeń za projekty wynalazcze. Oblicza się je przy uwzględnieniu kwot brutto. Jeżeli pracownik był zatrudniony krócej, niż wynosi okres ustalonego
w umowie zakazu konkurencji, to - jak się wydaje - należy uwzględniać przeciętne miesięczne wynagrodzenie pomnożone przez liczbę miesięcy zakazu konkurencji. Pogląd ten - co wyraźniej wynika z uzasadnienia niż z tezy - został zaakceptowany
w wyroku SN z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 161/07, OSNP 2009, nr 3-4, poz. 42, według którego wysokość odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do byłego pracodawcy
(art. 101^2 § 3 k.p.), jeżeli stosunek pracy trwał krócej niż umowny okres zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia, powinna być odniesiona do okresu, przez jaki byłego pracownika ma obowiązywać zakaz konkurencji, a nie do okresu jego faktycznego zatrudnienia.

Termin zapłaty odszkodowania przez pracodawcę powinien być określony

w umowie. Może to być zapłata jednorazowa w określonej dacie lub zapłaty częściowe (np. co miesiąc, co kwartał). W razie zapłaty w częściach (ratach) strony mogą przewidzieć waloryzację świadczeń według określonego przez nie kryterium
(np. przeciętne wynagrodzenia, waluty obce, złoto). - tak Kazimierz Jaśkowski – komentarz.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy Sąd zważa, iż w dniu 2 stycznia 2012 r. tj. po upływie kilku miesięcy od zawarcia ponownej umowy o pracę, pomiędzy stronami doszło do zawarcia umowy o zakazie konkurencji, która określała zobowiązania stron po ustaniu stosunku pracy przez okres jednego roku.

W paragrafie pierwszym umowy powódka zobowiązała się po ustaniu stosunku pracy nie prowadzić działalności konkurencyjnej wobec Pracodawcy ani nie świadczyć pracy w ramach umowy o pracę lub innego stosunku na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność, a w szczególności:

a. nie uczestniczyć w przedsięwzięciach podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną w stosunku do Pracodawcy;

b. nie pozostawać w stosunku pracy do spółki prowadzącej działalność konkurencyjną wobec Pracodawcy, za wyjątkiem nabywania lub obejmowania, udziałów lub akcji w celu lokaty kapitału;

c. nie podejmować i nie prowadzić działalności gospodarczej na własny lub cudzy rachunek, jeżeli jest ona konkurencyjna w stosunku do działalności prowadzonej przez Pracodawcę;

d. nie obejmować funkcji w organach podmiotów, jak również nie pełnić funkcji doradczych w tych podmiotach, jeżeli prowadzą one działalność konkurencyjną w stosunku do Pracodawcy;

e. nie występować w imieniu podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną w stosunku do Pracodawcy w szczególności w charakterze agentów, pełnomocników, prokurentów.

Za naruszanie zakazu konkurencji będą uważane następujące czynności:

a. zatrudnianie na podstawie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego na własny lub cudzy rachunek osób spośród władz i pracowników Pracodawcy w celu prowadzenia działalności konkurencyjnej;

b. nakłanianie kontrahentów Pracodawcy, jego pracowników
i współpracowników do rozwiązywania zawartych z nim umów lub ich niewykonywania lub nienależytego wykonania w celu prowadzenia działalności konkurencyjnej.

Działalnością konkurencyjną w rozumieniu niniejszej umowy jest działalność

prowadzona w dowolnej formie prawnej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub poza jej granicami, jeżeli jej podmiot choćby częściowo pokrywa się
z zakresem działalności przedsiębiorstwa (...).

Z paragrafu trzeciego umowy wynika, że powódce przysługuje przez okres trwania zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia odszkodowanie w wysokości 100% rocznego wynagrodzenia otrzymanego przez Prezesa przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Odszkodowanie będzie wypłacone jednorazowo lub w równych ratach miesięcznych, płatnych w ostatnim dniu roboczym każdego miesiąca kalendarzowego przez okres trwania zakazu tj.: średnie miesięczne wynagrodzenie Prezesa Spółki z ostatniego roku przed rozwiązaniem umowy x 12 miesięcy.

Przedmiot sporu w sprawie sprowadzał się do oceny ważności umowy o zakazie konkurencji z dnia 2 stycznia 2012 r.

Sąd Rejonowy słusznie podkreślił, że R. T. był upoważniony przez pozwaną Spółkę do zawierania wszelkich umów z członkami zarządu. Umowa ta zawierała wszystkie istotne elementy niezbędne dla tego rodzaju umów. Wskazano

zakres zobowiązania powódki, wskazano okoliczności, które mogą być uznane przez pracodawcę za naruszenie zakazu konkurencji, określono czas trwania umowy oraz wysokość odszkodowania. W świetle tego Sąd Rejonowy trafnie stwierdził, iż należało uznać, że umowa ta została zawarta formalnie zgodnie z przepisami prawa. Nie ulega też wątpliwości, że to do pracodawcy należy ocena, czy konkretny pracownik może prowadzić działalność konkurencyjną po ustaniu stosunku pracy, która mogłaby narazić pracodawcę na szkody.

W umowie z dnia 2 stycznia 2012 r. nie wskazano możliwości wcześniejszego ustania lub rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Jednakże w ocenie Sądu Okręgowego nie powoduje to nieważności umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Dlatego też – jak podkreślił to Sąd Rejonowy – pismo pozwanej Spółki z dnia 29 marca 2017 r. o zwolnieniu powódki ze zobowiązania do przestrzegania zakazu konkurencji nie mogło odnieść zamierzonego skutku. Takiego skutku nie odniosła też uchwała Nr 2 nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników Spółki z dnia 27 marca 2017 r.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że mimo iż umowa z dnia 2 stycznia 2012 r. o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarta między powódką, a R. T. odpowiada warunkom przewidzianym w kodeksie pracy to należy uznać ją za nieważną w świetle art. 58 k.p. z uwagi na sprzeczną
z zasadami współżycia społecznego.

W myśl art. 58 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba, że właściwy przepis przewiduje inny skutek,
w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzą odpowiednie przepisy ustawy. Nieważna jest czynność prawna sprzeczna
z zasadami współżycia społecznego (§ 2). Jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że
z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zastałaby dokonana. (§ 3)

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że wszelkie czynności podejmowane przez R. T. zmierzały do ukrytego, nierzetelnego
i nieuczciwego zawarcia z powódką umowy o zakazie konkurencji na czas po ustaniu stosunku pracy. Uchwałą wspólników Nr 10/2011 z dnia 1 września 2011 r. ustanowił R. T. siebie jako pełnomocnika Spółki do reprezentowania Spółki w umowach
z członkami zarządu. Następnie rozwiązał z powódką umowę o pracę (...) września
2011 r. aby mogła dalej otrzymywać emeryturę pobieraną od 1 marca 2009 r.
i bez konkursu, bez powiadomienia Rady Nadzorczej o powyższym zawarł z powódką nową umowę o pracę na czas nieokreślony. W tamtym okresie, a nawet i obecnie
w G.-D. i okolicach nie było żadnych planów powstania przedsiębiorstwa konkurencyjnego (pozwana to przedsiębiorstwo użyteczności publicznej) dla Spółki. Mimo tego R. T. zawarł w dniu 2 stycznia 2012 r. z powódką umowę o zakazie konkurencji na czas po ustaniu stosunku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego celem zawarcia tej umowy było zapewnienie powódce dodatkowego dochodu po ustaniu stosunku pracy obok pobieranej od 2009 r. emerytury (w czasie trwania zatrudnienia). Nie bez znaczenia jest i to że powódka
w chwili zawarcia umowy miała 62 lata, pobierała emeryturę i posiadała orzeczenie
o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Jej mobilność z pewnością była ograniczona, a w umowie nie określono zasięgu terytorialnego zakazu konkurencji,
co świadczy o tym, że próba wykazywania o mającym powstać przedsiębiorstwie konkurencyjnym została wprowadzona na użytek tego procesu, a powódka nie mogłaby i tak podjąć działalności konkurencyjnej z uwagi na ograniczoną mobilność.

Jak wskazano wyżej o wszystkich okolicznościach zaistniałych od 1 września 2011 r. nie poinformował R. T. Rady Nadzorczej. Umowa nie została zarejestrowana, nie została wpięta chronologicznie do akt osobowych powódki. Znaleziono ją luzem włożoną do akt, po ustaniu stosunku pracy powódki.

Trzeba też jeszcze zwrócić uwagę na wysokość odszkodowania dla powódki określonego w umowie o zakazie konkurencji, tj. 100% wynagrodzenia powódki przez okres jednego roku, co czyni kwotę ponad 120 tysięcy złotych. Jest to dodatkowy argument świadczący o tym, że umowa ta była zwarta w celu zagwarantowania powódce dodatkowego i to bardzo wysokiego dochodu.

Takie działalnie i podejmowanie przez umocowanego pełnomocnika Spółki takiego rodzaju czynności świadczy o tym, że nie były to decyzje chroniące interes spółki.

Powódka jako prezes tej spółki, będąca osobą wykształconą, mająca doświadczenie życiowe i zawodowe doskonale o tym wiedziała jak i godziła się na to jaki był faktyczny, rzeczywisty cel umowy.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego nie ulega wątpliwości, iż celem zawarcia umowy było zagwarantowanie powódce po ustaniu stosunku pracy dodatkowego wysokiego dochodu. Zatem zachodzą obie przesłani z art. 58 § 1 i § 2 k.c. nieważności tej umowy.

W świetle powyższego należało uznać, że uwzględnieniu roszczenia powódki sprzeciwia się to, iż umowa o zakazie konkurencji z dnia 2 stycznia 2012 r. jest nieważna w myśl art. 58 k.c., a nadto sprzeczna byłaby z zasadami współżycia społecznego. Powódka wraz z R. T. postąpili nierzetelnie, nieuczciwie ukryli wszystkie podejmowane czynności w zakresie stosunku pracy powódki z pozwaną spółką przed Radą Nadzorczą Spółki. Powódka kończąc zatrudnienie miała 68 lat, pobierała
od 1 marca 2009 r. emeryturę będąc jednocześnie zatrudniona i osiągając dochód z tytułu zatrudnienia w ostatnim roku ponad 120 tysięcy złotych. Miała jednocześnie powódka orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. W G.-D. i najbliższej okolicy ani w 2011 r. ani obecnie nie było i nie ma podmiotu konkurencyjnego dla Spółki. Nie było też prób jego utworzenia. Nadto powódka nawet nie wiedziała jakie działanie określała umowa za działalność konkurencyjną.

Reasumując powyższe rozważania natury faktycznej i prawnej należało przyjąć, że rzetelnie przeprowadzone postępowanie dowodowe w sprawie przez Sąd Rejonowy doprowadziło do właściwej interpretacji przepisów prawa materialnego oraz umowy
o zakazie konkurencji w odniesieniu do przepisów kodeksu pracy i prawa cywilnego. Skutkowało to oddaleniem powództwa o zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania.

Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy w oparciu o art. 358 k.p.c. oddalił apelację powódki uznając ją jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. w zw.
z § 110 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U.
z 2018 r. poz. 265 j. t.).

/-/SSR (del.) Jakub Litowski /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska /-/SSO Małgorzata Maleszka