

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 października 2013 roku

Sąd Okręgowy w Płocku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Ewa Komosińska

Protokolant: sekretarz sądowy Łukasz Bendig

po rozpoznaniu w dniu 23 września 2013 roku w Płocku

sprawy z powództwa T. B.

przeciwko Bankowi (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w K.

o odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji

I. zasądza od pozwanego Banku (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz powoda T. B. kwotę 13001,10 zł (trzydzieści tysięcy jeden złotych 10/100 groszy) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi:

1. od kwoty 1857,30 zł (jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt siedem złotych 30/100 groszy) od dnia 1 października 2009 roku do dnia zapłaty,
2. od kwoty 1857,30 zł (jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt siedem złotych 30/100 groszy) od dnia 2 listopada 2009 roku do dnia zapłaty,
3. od kwoty 1857,30 zł (jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt siedem złotych 30/100 groszy) od dnia 1 grudnia 2009 roku do dnia zapłaty,
4. od kwoty 1857,30 zł (jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt siedem złotych 30/100 groszy) od dnia 1 stycznia 2010 roku do dnia zapłaty,
5. od kwoty 1857,30 zł (jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt siedem złotych 30/100 groszy) od dnia 1 lutego marca 2010 roku do dnia zapłaty,
6. od kwoty 1857,30 zł (jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt siedem złotych 30/100 groszy) od dnia 1 marca 2010 roku do dnia zapłaty,
7. od kwoty 1857,30 zł (jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt siedem złotych 30/100 groszy) od dnia 1 kwietnia 2010 roku do dnia zapłaty,

II. w pozostałej części powództwo oddala,

III. zasądza od powoda T. B. na rzecz pozwanego Banku (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. kwotę 1836 zł (jeden tysiąc osiemset trzydzieści sześć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego,

IV. nakazuje pobrać od pozwanego Banku (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Okręgowy w Płocku kwotę 650 zł (sześćset pięćdziesiąt złotych) tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28.09.2012 r. (data nadania w polskiej placówce pocztowej) skierowanym przeciwko Bankowi (...) Spółka Akcyjna w K., T. B., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika z wyboru – adw. R. D., wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 79.864,30 zł wskazując, że składają się na nią kwoty:

1. 13.001,10 zł tytułem odszkodowanie za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej, której zapłaty żąda w z odsetkami liczonymi od niżej wymienionych kwot:

- 1857,30 zł od dnia 01.10.2009 r. do dnia zapłaty;

- 1857,30 zł od dnia 02.11.2009 r. do dnia zapłaty;

- 1857,30 zł od dnia 01.12.2009 r. do dnia zapłaty;

- 1857,30 zł od dnia 01.01.2010 r. do dnia zapłaty;

- 1857,30 zł od dnia 01.02.2010 r. do dnia zapłaty;

- 1857,30 zł od dnia 01.03.2010 r. do dnia zapłaty;

- 1857,30 zł od dnia 01.04.2010 r. do dnia zapłaty

2. 66.863,20 zł tytułem zadośćuczynienia za utratę możliwości zdobycia podobnego do realizowanego u pozwanego zatrudnienia w przyszłości wraz ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty;

3. zasądzenie od pozwanego kosztów procesu wg norm przepisanych;

4. zwolnienie od kosztów postępowania w całości.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że w okresie od 21 kwietnia 1999 r. do 30 kwietnia 2009 r. był pracownikiem poprzednika prawnego (...) S.A. w (...) Bank S.A. w G., pełniąc funkcję weryfikatora a następnie przedstawiciela handlowego w (...) Bank w C..

W zakresie żądania zapłaty odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej powód podał, że od 1 stycznia 2001 r. łączyła go z pracodawcą umowa o zakazie konkurencji, przewidująca wypłatę odszkodowania w wysokości 25% wynagrodzenia, w miesięcznych ratach, w jednorocznym okresie obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Stosunek pracy powoda z pracodawcą ustał z dniem 30 kwietnia 2009 r. w wyniku rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia. Powód wskazał, że od maja 2009 r. do września 2009 roku dotychczasowy pracodawca wypłacał mu odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji w kwocie po 1.857,30 zł (w tym 334 zł zaliczki na PIT odprowadzanej przez pracodawcę) miesięcznie. W dniu 29 września 2009 roku oświadczeniem złożonym na podstawie § 5 Umowy o zakazie konkurencji, pracodawca zwolnił powoda z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji i zaprzestał wypłaty odszkodowania. Zdaniem powoda, wskazane postanowienie umowy jest nieważne, gdyż w sposób nierówny i dyskryminujący określa uprawnienia obu stron, dając wyłącznie pracodawcy możliwość rozwiązania umowy i odstąpienia od wypłaty odszkodowania, i z tego tytułu oświadczenie o zwolnieniu z zakazu konkurencji, nie rodzi skutków prawnych w postaci wygaśnięcia obowiązku zapłaty odszkodowania. Powód domaga się więc zapłaty pozostałej części odszkodowania- razem 7 rat, wraz z odsetkami od dnia wymagalności każdej z nich.

Odnośnie żądania zadośćuczynienia powód wskazał, że będąc jeszcze w okresie wypowiedzenia, przed 30 kwietnia 2009 r., otrzymał propozycję zatrudnienia na identycznych jak u dotychczasowego pracodawcy warunkach, z perspektywą awansu, w konkurencyjnym wobec dotychczasowego pracodawcy banku (...) S.A., której nie przyjął

będąc związany umową o zakazie konkurencji i działając w poczuciu lojalności wobec drugiej strony umowy. Wskazał, że po ustaniu stosunku pracy i pozostawaniu przez powoda przez pół roku poza bardzo specyficzną branżą, utracił on możliwość uzyskania podobnego zatrudnienia. Z uwagi na bardzo dynamiczny rozwój technik sprzedaży i ofertę produktów, przejścia pracowników pomiędzy różnymi firmami tej branży dokonują się płynnie, pozostawanie przez kilka miesięcy poza branżą sprzedaży produktów finansowych praktycznie eliminuje przedstawiciela handlowego z tego segmentu rynku pracy. Spowodowało to utratę możliwości zdobycia podobnego zatrudnienia w przyszłości. W ocenie powoda do sytuacji tej doszło wskutek zamierzonej polityki pracodawcy i skrajnie nielojalnego zachowania, które należy oceniać w kategoriach deliktowych. Z tego tytułu powód domaga się zadośćuczynienia w kwocie odpowiadającej średnim rocznym poborom, wziętym przez pracodawcę do obliczenia odszkodowania (kwota 7.429,20 zł miesięcznie), pomniejszonym o wartość uzyskanego i dochodzonego odszkodowania w kwocie 22 287,20 zł, co w konsekwencji daje kwotę 66 863,20 zł (vide pozew k: 2 – 6 akt sprawy).

W odpowiedzi na pozew pozwany Bank (...) S.A. w K., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika z wyboru – r.pr. M. K., wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany podniósł zarzut nieważności zawartej z powodem umowy o zakazie konkurencji z uwagi na to, że nie została zawarta przez osobę umocowaną do reprezentowania pracodawcy, którą zgodnie z przedłożonym przez powoda dokumentem umowy - powinien być Prezes Zarządu Banku (...). Tymczasem umowa została podpisana przez K. G. - z-cę dyrektora Departamentu (...) Kadrami, której pełnomocnictwo nie było w żaden sposób w umowie wykazane.

Odnośnie żądania zapłaty odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, z ostrożności procesowej, pozwany wskazał, że umowa w sprawie zakazu konkurencji w § 5 dopuszczała możliwość rozwiązania umowy o zakazie konkurencji w drodze jednostronnego oświadczenia złożonego przez pracodawcę. Możliwość taka jest powszechnie dopuszczana przez orzecznictwo Sądu Najwyższego oraz przedstawicieli doktryny prawa pracy. W tym zakresie pozwany powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 a 2011, III BP 2/11, zgodnie z którym umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawierana jest na czas określony (art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p.), jednakże może ona ustać przed upływem terminu w następstwie jednostronnych czynności prawnych pracodawcy: odstąpienia od umowy i wypowiedzenia umowy; może ona ustać także w razie spełnienia się warunku rozwiązującego umowę. Możliwości te muszą być przewidziane w umowie o zakazie konkurencji, czyli że pracownik godzi się na to. Postanowienie umowy o zakazie konkurencji dopuszczające jej wypowiedzenie przez pracodawcę nie musi wskazywać przyczyny tego wypowiedzenia (...). Pozwany podniósł, że skorzystał z możliwości, przewidzianej w § 5, którą pracownik dobrowolnie zaakceptował podpisując wskazany dokument. Nie zasługują zatem na uwzględnienia argumenty powoda, iż „postanowienia umowy w sposób nierówny i dyskryminujący określa uprawnienia stron”. Istotą zaś umowy o zakazie konkurencji, która jest zawierana na zasadzie swobody umów, jest ograniczenie pracownika w możliwości poszukiwania zatrudnienia po ustaniu stosunku pracy u podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną w stosunku do pracodawcy. Nie sposób zgodzić się zatem z twierdzeniem powoda, że § 5 umowy był nieważny, a oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o zakazie konkurencji nie rodziło skutków prawnych.

Odnośnie roszczenia powoda w zakresie zadośćuczynienia pozwany wniósł o jego oddalenie w całości, podnosząc, że powód nie wykazał zasadności roszczenia ani co do zasady, ani co do wysokości. W pozwie nie wykazano jakiegokolwiek zachowania pracodawcy, które uzasadniałoby wypłatę żądanej kwoty zadośćuczynienia oraz związku przyczynowego pomiędzy zachowaniem pracodawcy a uszczerbkiem po stronie pracownika (vide odpowiedź na pozew k: 46 – 48 akt sprawy).

Na rozprawie w dniu 23.09.2013 r. strona powodowa podtrzymując swoje stanowisko odnośnie zapłaty tytułem odszkodowania za naruszenie umowy o zakazie konkurencji kwoty 13.001,10 zł wskazała, że roszczenie o zapłatę kwoty 66.863,20 zł zostało w pozwie niefortunnie sformułowane jako roszczenie o zadośćuczynienie, gdyż chodzi o odszkodowanie za niezyskanie dochodów (k: 213 akt sprawy).

W piśmie procesowym z dnia 20.09.2013 r. pozwany podtrzymał swoje stanowisko w sprawie odnośnie nieważności umowy o zakazie konkurencji z uwagi na jej zawarcie przez osobę nieuprawnioną, dopuszczalności jej rozwiązania przez pozwanego oraz bezpodstawności roszczenia o zadośćuczynienie (vide pismo procesowe k: 224 – 228 akt sprawy).

Postanowieniem z dnia 10.10.2012 r. Sąd Rejonowy w Ciechanowie zwolnił T. B. od opłaty sądowej od pozwu, oddalając jego wnioski w pozostałej części (k: 37 – 38 akt sprawy).

Kolejnym postanowieniem z dnia 30.10.2012 r. Sąd ten stwierdzając swą niewłaściwość, przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Okręgowemu – Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Płocku (k: 41).

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

Powód T. B. w okresie od 21 kwietnia 1999 r. do 30 kwietnia 2009 r. był pracownikiem (...) Bank SA w G., pełniąc funkcję weryfikatora, a następnie przedstawiciela handlowego w (...) Bank w C.. W dniu 31 grudnia 2009 r. postanowieniem Sądu Rejonowego dla Krakowa Śródmieścia w Krakowie. XI Wydział Gospodarczy KRS, zarejestrował w KRS przejęcie (...) Bank SA przez Bank (...) SA w K., który jest obecnie następcą prawnym G. M. Bank.

[okoliczności bezsporne, vide umowy o pracę wraz z aneksami do nich oraz angaże k: 1, k: 3 - 4- 6, k: 8, k: 10 część B 2 akt osobowych powoda, odpis KRS pozwanego k:51 – 68 akt sprawy]

Wszystkie umowy o pracę zawarte z powodem w dniach 21.04.1999 r., 22.07.1999 r., 23.07.2000 r., aneksy do tych umów z dnia 26.06.2004 r., z dnia 17.03.2008 r. oraz poszczególne angaże zawarte w dniach 01.06.1999 r., 12.01.2001 r., 01.04.2001 r., 01.03.2001 r., 01.06.2001 r., 01.03.2002 r., 01.03.2003 r., 01.03.2004 r., 01.03.2005 r., 02.03.2006 r., 07.03.2007 r. w imieniu pozwanego pracodawcy podpisywała K. G. zajmująca stanowisko zastępcy dyrektora Departamentu (...) Kadrami, następnie zastępcy dyrektora Departamentu (...) Zasobami Ludzkimi, przy czym jedynie umowę o pracę z dnia 22.07.1999 r. i z dnia 23.07.2000 r. oraz angaż z dnia 24.08.2000 r. K. G. podpisała razem z Dyrektorem Regionu Stołecznego C. B.. Natomiast pozostałe wskazane umowy o pracę, aneksy do nich oraz angaże podpisywała w imieniu pozwanego samodzielnie.

[okoliczność bezsporna, vide umowy o pracę, aneksy do nich oraz angaże znajdujące się w części B 2 akt osobowych powoda]

K. G., na podstawie udzielonych jej przez pozwany bank w dniach 02.01.1998 r., 27.03.2006 r., 21.12.2007 r., pełnomocnictw była uprawniona do jednoosobowego podpisywania w imieniu banku następujących dokumentów z zakresu działania Biura Kadr i (...), następnie Departamentu (...) Zasobami Ludzkimi:

- umów o pracę (nawiązywanie stosunku pracy),
- świadectw pracy (rozwiązywanie stosunku pracy),
- zaświadczeń,
- sprawozdawczości,
- przeszerzowań (zmiany stanowisk),
- ryczałtów kilometrowych;
- umów – zleceń, umów o dzieło, umów o współpracy, itp.,
- korespondencji z instytucjami szkoleniowymi, współorganizatorami imprez, dostawcami usług,
- udzielania pełnomocnictw pracownikom Biura Kadr i (...), następnie Departamentu (...) Zasobami Ludzkimi,

- ogłoszeń prasowych.

Posiadała również pełnomocnictwo do podpisywania umów o zakazie konkurencji.

Do zakresu jej czynności należało m. in. zapewnienie właściwej obsady kadrowej i prowadzenie spraw osobowych, organizacja pracy D. Administracji Kadrowej, nadzór merytoryczny nad działalnością ww. działu (przy zachowaniu regulacji prawnych, procedur wewnętrznych i korporacyjnych), podpisywanie pism i dokumentów związanych z wykonywaniem tych czynności, realizacja upoważnień wynikających z pełnomocnictwa Prezesa Zarządu Banku, wykonywanie poleceń przekazanych przez bezpośredniego przełożonego oraz zleconych przez Zarząd Banku

[dowód: pełnomocnictwa k: 91, k: 93, k: 98 akt sprawy, zakresy czynności k: 92, k: 94, k: 95 – 97 akt sprawy, zeznania świadka K. G. k: 119 – 120 akt sprawy]

W dniu 01.01.2001 r. K. G. podpisała z powodem w imieniu pracodawcy „Umowę w sprawie zakazu konkurencji”. Paragraf 1 tej umowy stanowił, że pracownik zobowiązuje się, że w okresie trwania jego umowy o pracę z Pracodawcą, nie będzie świadczyć pracy - na podstawie stosunku pracy lub usług na jakiegokolwiek innej podstawie - na rzecz podmiotu (przedsiębiorstwa) prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do Pracodawcy, ani też nie będzie sam prowadzić działalności konkurencyjnej wobec Pracodawcy uczestnicząc w przedsiębiorstwie konkurencyjnym jako wspólnik lub członek władz. W przypadku naruszenia ustanowionego w § 1 zakazu konkurencji, Pracownik zobowiązany jest do wyrównania szkody jaką w ten sposób wyrządził Pracodawcy, a wysokość odszkodowania jakie z powyższego tytułu przysługuje Pracodawcy ustala się na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym Kodeksu pracy (§ 2 umowy). Na mocy § 3 ust. 1 pracownik zobowiązał się, że w okresie 1 roku po zakończeniu trwania jego umowy o pracę z Pracodawcą nie będzie świadczyć pracy - na podstawie stosunku pracy lub usług na jakiegokolwiek innej podstawie - na rzecz podmiotu (przedsiębiorstwa) prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do Pracodawcy, ani też nie będzie sam prowadzić działalności konkurencyjnej wobec Pracodawcy uczestnicząc w przedsiębiorstwie konkurencyjnym jako wspólnik lub członek władz. W zamian za przestrzeganie przez Pracownika zakazu konkurencji, o którym mowa w § 3 ust. 1, Pracodawca zapłaci Pracownikowi odszkodowanie w wysokości 25 % wynagrodzenia otrzymanego przez Pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, o którym mowa w § 3 ust. 1 (§ 3 ust. 2). Powyższe odszkodowanie będzie płatne w 12 miesięcznych ratach, każda w wysokości odpowiadającej 1/12 części łącznego odszkodowania, o którym mowa w § 3 ust. 2. Miesięczne raty odszkodowania płatne są przelewem w ostatnim dniu roboczym miesiąca kalendarzowego, za który płatna jest dana rata. W § 5 strony przewidziały, że zakaz konkurencji, o którym mowa w § 3 ust. 1, przestaje obowiązywać, jeśli Pracodawca złoży oświadczenie o zwolnieniu Pracownika z przestrzegania tego zakazu. Postanowienia § 3 ust. 2 umowy nie mają w takim przypadku zastosowania.

[okoliczność bezsporna, vide umowa k: 7 część B 2 akt osobowych powoda]

W styczniu 2001 r. pozwany podpisał umowy o zakazie konkurencji z wyselekcjonowaną grupą pracowników działu sprzedaży w związku ze zmianą profilu działalności sprzedażowej pozwanego. Grupa ta, w tym powód, została zaproszona na nowatorskie w tym czasie szkolenie dotyczące optymalizacji sprzedaży produktów banku i wykorzystania potencjału ludzkiego, przy czym warunkiem uczestnictwa w tym szkoleniu było podpisanie umowy o zakazie konkurencji. Pracownikom wręczano gotowy, podpisany już przez pracodawcę egzemplarz umowy – w przypadku powoda umowa ta zawierała w imieniu pracodawcy podpis K. G.. Jednakże inny pracownik pozwanego J. B., która również uczestniczyła w tym szkoleniu, na którym podpisała umowę o zakazie konkurencji, otrzymała egzemplarz umowy podpisany przez dyrektora J. Z. – zazwyczaj podpisującego tego rodzaju umowy.

[dowód: zeznania świadka J. B. k: 180 – 182, zeznania powoda k: 230 – 231, k: 76 – 78 akt sprawy]

W dniu 19.01.2009 r. pozwany pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego termin upłynął w dniu 30.04.2009 r. z powodu likwidacji stanowiska pracy.

[okoliczność bezsporna, vide oświadczenie pracodawcy k: 5 część C akt osobowych powoda]

Po zakończeniu stosunku pracy z pozwanym pracodawcą powód przestrzegał obowiązującego go na mocy zawartej w dniu 01.01.2001 r. zakazu konkurencji, w szczególności nie podjął pracy w (...) Banku S.A., mimo pozytywnie przebytego procesu rekrutacji zakończonego złożeniem mu przez S. T. (key account managera – uprawnionego do zatrudniania pracowników w ramach podległej mu grupy) na przełomie grudnia 2008 r. i stycznia 2009 r. w imieniu tegoż banku oferty zatrudnienia na stanowisku regionalnego managera sprzedaży za wynagrodzeniem 5.000 zł netto z uwagi na wiążącą go z pozwanym umowę o zakazie konkurencji. W ramach tej oferty powód odbył z ww. S. T. jedno spotkanie oraz dwie rozmowy telefoniczne.

[dowód: zeznania świadka S. T. k: 212 – 212v akt sprawy, zeznania powoda k: 230 – 231, k: 76 – 78 akt sprawy]

W okresie od maja 2009 r. do września 2009 r. pozwany pracodawca wypłacał powodowi odszkodowanie z tytułu zawartej w dniu 01.01.2001 r. umowy o zakazie konkurencji w uzgodnionych przez strony kwotach po 1.857,30 zł za każdy miesiąc wskazanego czasokresu.

[okoliczność bezsporna, vide paski płacowe k: 12 – 16 akt sprawy]

Oświadczeniem z dnia 28.09.2009 r. pozwany pracodawca, powołując się na § 5 Umowy o zakazie konkurencji z dnia 01.01.2001 r., zwolnił powoda z przestrzegania zakazu konkurencji ustanowionego umową na okres po ustaniu stosunku pracy.

[okoliczność bezsporna, vide oświadczenie k: 11 akt sprawy]

Po otrzymaniu przedmiotowego oświadczenia, powód podjął starania o podjęcie zatrudnienia w sektorze usług bankowych, co nastąpiło dopiero na przełomie września i października 2010 r. w firmie (...). Od 12.09.2013 r. powód podjął pracę w zakładzie opieki zdrowotnej na stanowisku elektroradiologa, zgodnie ze swoim pierwszym wykształceniem.

[dowód: zeznania powoda k: 230 – 231, k: 76 – 78 akt sprawy]

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie ww. dowodów z dokumentów oraz zeznań zawnioskowanych przez powoda świadków, jak również z zeznań samego powoda przesłuchanego w charakterze strony. W znakomitej części był on pomiędzy stronami bezsporny.

Przedmiot sporu pomiędzy stronami sprowadzał się bowiem do prawa i dotyczył tego, czy zwarta pomiędzy nimi w dniu 01.01.2001 r. umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z uwagi na osobę, która w imieniu pracodawcy ją zawarła, jest ważna, a w przypadku odpowiedzi twierdzącej, czy pozwany pracodawca – w świetle jej postanowień – był uprawniony do jednostronnego odstąpienia od tej umowy przed upływem określonego w niej czasu trwania zakazu oraz czy pracodawcę tego można obciążyć odpowiedzialnością za potencjalnie utracone przez powoda dochody z zatrudnienia, którego nie podjął, z uwagi na wiążący go zakaz konkurencji.

Ocena pod tym względem stanowiących podstawę ustaleń faktycznych dowodów z dokumentów, nie budzi wątpliwości Sądu pod względem ich wiarygodności i mocy dowodowej. Strony postępowania nie kwestionowały tych dokumentów. Odnośnie umowy o zakazie konkurencji z dnia 01.01.2001 r., to pozwany nie kwestionował faktu jej zawarcia, a więc, że dokument taki powstał i istnieje, lecz jej moc prawną z uwagi na zawarcie przez osobę nieuprawnioną do reprezentacji pracodawcy w tym zakresie.

Odnosząc się do osobowych środków dowodowych, tj. zeznań świadków: K. G. (k: 119 – 120), J. B. (k: 180 – 182) i S. T. (k: 212 – 212v), jak również zeznań samego powoda przesłuchanego w charakterze strony (230 – 231, k: 76 – 78), stwierdzić należy, że są one w zakresie spornych okoliczności wiarygodne, wzajemnie się potwierdzają.

Świadek K. G. zajmowała u pozwanego w latach 1999 – 2009 stanowisko kierownicze w kadrach (zastępcy dyrektora departamentu ds. zarządzania zasobami ludzkimi, dyrektora biura administracji kadrowej, dyrektora operacyjnego w dziale HR). Wprawdzie z przedłożonych przez stronę pozwaną pełnomocnictw i zakresu czynności nie wynika uprawnienie do podpisywania z pracownikami przez ww. umów o zakazie konkurencji, to świadek wyraziła stanowcze przekonanie o posiadaniu pełnomocnictwa do podpisywania tego rodzaju umów. Podała, że udzielono jej więcej niż trzech przedłożonych przez pozwanego pełnomocnictw, w tym do zawierania umów o zakazie konkurencji. Jednocześnie jednolicie w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że do zawarcia umowy o zakazie konkurencji potrzebne jest oddzielne pełnomocnictwo. Udzielenie pełnomocnictwa do nawiązania umowy o pracę nie jest równoznaczne z upoważnieniem do zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (vide uzasadnienia wyroku SN z 2.10.2003 r., I PK 453/02, MoPr-wkł. Nr (...), s. 1; z uzasadnienia wyroku SN z 2.12.2004 r., I PK 80/04, OSN Nr 13/2005, poz. 189, wyrok SN z 2.12.2004 r., I PK 80/04, OSNAPiUS Nr 13/2005, poz. 189, uzasadnienie wyroku SN z 2.10.2003 r., I PK 453/02, MoPr-wkł. Nr (...), s. 1; z uzasadnienia wyroku SN z 2.12.2004 r., I PK 80/04, OSN Nr 13/2005, poz. 189). W ocenie Sądu, zważywszy na to, że pozwany jest dużym podmiotem na rynku usług bankowych, ma rozbudowane zaplecze kadrowe, korzysta z profesjonalnej obsługi prawnej, obowiązują w nim ściśle określone procedury obiegu dokumentów, ich parafowania, podpisywania w zakresie udzielonych pełnomocnictw, trudno przyjąć, by kwestie podpisywania umów o zakazie konkurencji pozostawiono dowolnemu uznaniu pracownika banku zarządzającego kadrami, tym bardziej w przypadku umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, które są umowami odpłatnymi. W ocenie Sądu świadek K. G. miała udzielone pełnomocnictwo do zawierania tego rodzaju umów. Dlatego też tego rodzaju umowę zawarła z powodem. Pozwany również uznawał ją za ważnie zawartą, skoro realizował wynikające z niej zobowiązanie do wypłaty powodowi odszkodowania przez pięć miesięcy od maja 2009 r. do września 2009 r. Jednakże nawet gdyby przyjąć założenie odmienne, tj., że K. G. nie miała uprawnień do zawierania z pracownikami umów o zakazie konkurencji, to - zdaniem Sądu – uznanie, że to jedynie uchybienie może prowadzić do nieważności klauzuli konkurencyjnej realizowanej przez pracownika, byłoby sprzeczne z zasadami realizowania zobowiązań prawa pracy (art. 65 i 354 KC w związku z art. 101<sup>2</sup> i art. 300 KP), o czym szerzej mowa poniżej.

Jednocześnie wiarygodności tych zeznań nie podważają zeznania świadka J. B. – przedstawiciela handlowego w pozwanym banku zatrudnionej w okresie od 04.01.2001 r. do 30.04.2009 r., która uczestniczyła w tym samym, co powód szkoleniu w styczniu 2001 r. i z którą również podpisano umowę o zakazie konkurencji, z tym, że przedłożony jej do podpisu egzemplarz zawierał podpis dyrektora J. Z.. O generalnej kompetencji J. Z. do podpisywania umów o zakazie konkurencji zeznawała również sama K. G.. Jednakże to wcale nie podważa ustalenia, że pełnomocnictwo do zawierania tego rodzaju umów miała również sama K. G.. Sam fakt sporadycznego ich zawierania również takiej możliwości nie wyklucza. Jednocześnie świadek od 2011 r. nie jest pracownikiem pozwanego. Nie ma zatem żadnego interesu by zeznawać na korzyść którejkolwiek ze stron.

Zeznania S. T. zeznającego na okoliczność złożenia powodowi oferty zatrudnienia w Euro Banku, jej warunków oraz odmowy jej przyjęcia z uwagi na wiążący powoda zakaz konkurencji, są rzetelną relacją zapamiętanych przez świadka faktów. Świadek z racji zajmowanego w Euro Banku stanowiska key account managera był uprawniony do zatrudniania pracowników w ramach podległej mu grupy. Jest on osobą obcą dla powoda. Nie jest zatem zainteresowany wynikiem niniejszego postępowania. Świadek zeznał, że skierowana do powoda oferta była standardową ofertą dla zwalnianych w ramach restrukturyzacji pracowników G. M. Banku. Powód przeszedł pozytywnie etap rekrutacji, w ramach którego świadek odbył z nim jedno spotkanie oraz dwie rozmowy telefoniczne. To uzasadnia pamięć świadka o osobie powoda i o konkretnych warunkach skierowanej do niego oferty, jak również przyczynach odmowy jej przyjęcia.

Świadkowie ci potwierdzili zatem twierdzenia powoda zawarte we wniesionym przez niego pozwie oraz wskazane w zeznaniach złożonych przez powoda w charakterze strony. Zeznania te potwierdzają dowody z dokumentów znajdujące się zarówno w aktach osobowych powoda, jak również w aktach niniejszej sprawy. W ocenie Sądu usprawiedliwione jest przekonanie powoda o tym, że K. G. była osobą reprezentującą pracodawcę wobec pracowników działu sprzedaży, do którego należał powód, skoro zawierała z powodem w imieniu pozwanego banku - za wyjątkiem dwóch umów i jednego angażu - wszystkie umowy o pracę i aneksy do nich, wszelkie angaże, jak również sporną

umowę o zakazie konkurencji, na podstawie której wypłacono mu odszkodowanie za 5 miesięcy powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo o odszkodowanie za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej zasługiwało na uwzględnienie.

Poprzedzając wywód prawny w sprawie, celem uściślenia rozważań wskazać należy, że sporna umowa o zakazie konkurencji, zawarta z powodem w dniu 01.01.2001 r., z uwagi na treść jej § 1, zawierała zarówno klauzulę konkurencyjną w czasie trwania stosunku pracy, jak również, z uwagi na treść jej § 3, klauzulę konkurencyjną po ustaniu stosunku pracy.

W niniejszej sprawie powód dochodzi zapłaty pozostałej części odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej, w oparciu o § 3 ust. 2 wskazanej umowy.

Jednakże w związku z podniesionym przez pozwanego zarzutem jej nieważności, z uwagi na zawarcie przez osobę nieuprawnioną, w pierwszej kolejności pod rozwałę poddać należy kwestię ważności (obowiązania) spornej umowy o zakazie konkurencji.

W ocenie Sądu zarzut pozwanego jest bezprzedmiotowy z dwóch powodów.

Po pierwsze – jak wynika z zeznań świadka K. G., które z przyczyn wskazanych przy ocenie dowodów Sąd uznał za wiarygodne - była ona umocowana na podstawie pełnomocnictwa pochodzącego od pozwanego do zawierania umów o zakazie konkurencji. Trudno przyjąć, by świadek zatrudniona u pozwanego przez około 11 lat na kierowniczym stanowisku w kluczowym dziale, jaki stanowią kadry w każdej firmie, zawierała bez umocowania umowy o zakazie konkurencji. Tezę tą niewątpliwie wzmacnia okoliczność wypłaty powodowi przez pięć miesięcy części należnego mu ze spornej umowy odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej, jak również niedochodzenie przez pozwanego wypłaconej już części świadczenia, jako świadczenia nienależnego, co tłumaczyłby niewątpliwie interes ekonomiczny każdego racjonalnego przedsiębiorcy.

Po drugie z kolei, nawet zaakceptowanie stanowiska pozwanego odnośnie braku umocowania K. G. do zawierania umów o zakazie konkurencji, nie pozwala na uznanie spornej umowy tylko z tej przyczyny za nieważną.

W tym zakresie należy mieć na uwadze przyjmowanie w judykaturze liberalnej oceny skuteczności czynności prawnych z zakresu prawa pracy dokonywanych przez podmiot formalnie nieuprawniony, którego kompetencje do dokonywania tych czynności nie są jednoznacznie wyłączone (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1998 r., I PKN 58/98, OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 280 - co do czynności rozwiązujących stosunek pracy). Oznacza to konieczność zachowania daleko idącej ostrożności w stosowaniu sankcji bezwzględnej nieważności czynności prawnych z zakresu prawa pracy dokonywanych z pominięciem rygoru łącznej reprezentacji pracodawcy przez podmiot, którego kompetencje do dokonywania tych czynności nie są jednoznacznie wyłączone, zwłaszcza gdy następnie pracownik, któremu nie można zarzucić działania w złej wierze, faktycznie realizuje przyjęte przez siebie zobowiązania.

Regulacja zawarta w art. 373 § 1 Kodeksu spółek handlowych dotycząca łącznej reprezentacji do składania oświadczeń woli w imieniu spółki akcyjnej, obowiązuje wprawdzie we wszystkich stosunkach prawnych, ale przecież nie bezwarunkowo, gdyż sposób reprezentacji może odmiennie określać statut spółki, ponadto wymaganie to może być uzupełniane w sposób dostatecznie ujawniający wolę reprezentowanego (art. 60 k.c.), a potwierdzona w taki sposób czynność prawna dochodzi do skutku w momencie złożenia oświadczenia woli przez osoby uprawnione do łącznej reprezentacji (art. 103 § 1 k.c. w związku z art. 373 k.s.h.). Warto przy tym zasygnalizować, że regulacje Kodeksu spółek handlowych wyjątkowo kreują sankcję bezwzględnej nieważności dokonanej czynności prawnej przez spółkę prawa handlowego, np. w przypadku nieuzyskania ustawowo wymaganej uchwały organu spółki (art. 17 § 1 k.s.h.), w innych sytuacjach czynność prawna jest ważna, co nie wyklucza odpowiedzialności członków zarządu wobec spółki z tytułu naruszenia umowy spółki lub statutu (art. 17 § 3 k.s.h.). Takie uwarunkowania prowadzą niekiedy w doktrynie



prawa pracy do wyrażenia myśli, że umowy prawa pracy zawarte przez któregokolwiek współnika lub członka zarządu muszą być respektowane jako ważne i wiążące pracodawcę, a ewentualne przekroczenie kompetencji przez te osoby nie prowadzi do nieważności zawartej umowy, a jedynie może rodzić odpowiedzialność tych osób wobec innych współników lub spółki (por. W. Muszalski: Kierownik zakładu pracy jako reprezentant strony umowy o pracę, PiZS 1993 nr 5-6, s. 24).

Sądowi znany jest powoływany przez stronę pozwaną wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2004 r., I PK 501/03, zgodnie z którym zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101<sup>2</sup> k.p.) przez osobę nieuprawnioną do podejmowania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy (art. 3<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 374 k.h.) powoduje nieważność tej umowy. Jednocześnie Sąd zwraca uwagę, że w innym (późniejszym) wyroku Sąd Najwyższy uznał, że ważna jest umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z członkiem zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, nawet gdy jej rada nadzorcza w uchwale o zawarciu umowy nie określiła treści zakazu (art. 210 § 1 KSH w związku z art. 56 KC i art. 300 KP) – tak SN wyroku z dnia 09.03.2006 r., II PK 235/05, OSNAPiUS Nr 3-4/2007, poz. 43. Zgodnie z art. 210 § 1 KSH, w umowie między spółką a członkiem pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia współników, a przy zawieraniu umowy o zakazie konkurencji w wykonaniu uchwały rady nadzorczej, jej przewodniczący nie działa jako pełnomocnik cywilny (art. 101<sup>3</sup> KP w związku z art. 99 KC). Na podstawie tego przepisu nie jest możliwe „przekazanie” kompetencji rady nadzorczej do reprezentowania spółki jednemu z jej członków oraz że nie jest możliwe odmienne niż w art. 210 § 1 KSH uregulowanie reprezentacji spółki w regulaminie rady nadzorczej.

Z przytoczonego wyroku oraz innych wynika, że sankcja nieważności czynności z zakresu prawa pracy powinna być rozważana zupełnie wyjątkowo.

W stosunkach pracy sposób reprezentowania spółki może odmiennie regulować także zakładowy akt normatywny prawa pracy (art. 9 KP), a nawet utrwalona praktyka jednoosobowego dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy przez wyznaczoną osobę zwyczajowo do tego upoważnioną (art. 3' i 18 KP oraz art. 60,65 i 354 KC w związku z art. 300 KP). Regulacjom tym należy przyznać pierwszeństwo, jeżeli odnoszą się do sfery prawa pracy chroniącej działającego w dobrej wierze pracownika, który przestrzega zobowiązań prawa pracy. W tym zakresie Sąd Najwyższy wyraził już uzasadniony pogląd, że czynności prawnych w zakresie stosunku pracy dokonuje kierownik zakładu pracy (art. 23 KP, aktualnie organ zarządzający zakładem pracy albo inna wyznaczona do tego osoba - art. 3<sup>1</sup> KP), pomimo że do reprezentowania spółki prawa handlowego prowadzącej ten zakład uprawnieni są dwaj członkowie zarządu łącznie (por. uchwałę SN z 5.3.1996 r., I PZP 2/96, OSNAPiUS Nr 19/1996, poz. 286). Ponadto wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy (art. 3<sup>1</sup> KP oraz art. 60 KC w związku z art. 300 KP) i w szczególności nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa.

Powód zeznał, że w związku z tym, że K. G. przeprowadzała z nim rozmowę kwalifikacyjną, podpisała z nim większość umów o pracę i aneksów do nich, uważał, że jest ona osobą reprezentującą pracodawcę wobec pracowników jego działu (k: 78). Przekonanie to – w ocenie Sądu – należy uznać za obiektywnie uzasadnione. Z zebranego materiału dowodowego wynika ukształtowana praktyka (z nielicznymi wyjątkami) jednoosobowego dokonywania czynności z zakresu prawa pracy przez K. G., która oprócz jednoosobowego zawierania umów o pracę obejmowała ponadto jednoosobową reprezentację pozwanej przy ustalaniu i zmianach wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy, zawieraniu umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Powód w dobrej wierze wykonywał obowiązującą go klauzulę konkurencyjną. Zastosowanie w takiej sytuacji sankcji bezwzględnie nieważności spornej umowy byłoby sprzeczne z zasadami realizowania zobowiązań prawa pracy (art. 65 i 354 KC w związku z art. 101<sup>2</sup> i art. 300 KP). P. stanowiska strony pozwanej, przy założeniu braku pełnomocnictwa K. G. do zawierania z pracownikami umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w realiach niniejszej sprawy oznaczałoby akceptację arbitralnie wygodnego pretekstu do uchylecia się od skutków prawnych jakoby nieistniejącej (nieważnej z tej przyczyny) umowy prawa pracy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Tymczasem, jak

stwierdził w uzasadnieniu wyroku z dnia 09.06.2004 r., I PK 681/03, OSNAPiUS Nr 4/2005, poz. 53, Sąd Najwyższy praktyka spółki akcyjnej, polegająca na jednoosobowym zawieraniu umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, podejmowanych z zamiarem uchylenia się od skutków prawnych takich „nieistniejących” zobowiązań prawa pracy jako zawartych bez zachowania rygoru łącznej reprezentacji składania oświadczeń woli w imieniu spółki, powoduje odpowiedzialność pracodawcy wobec pracowników przestrzegających zakazu konkurencji.

Z tych też względów Sąd uznał, że sporna umowa o zakazie konkurencji nie jest nieważna z uwagi na jej zawarcie przez osobę nieuprawnioną do reprezentacji pozwanego przy zawieraniu tego rodzaju umów.

Zasadniczym problemem niniejszej sprawy jest możliwość zakończenia stosunku prawnego, wynikającego z zawartej klauzuli konkurencyjnej. Należy w tym miejscu wyraźnie zaznaczyć, że w stanie faktycznym sprawy wcześniejsze ustanie klauzuli konkurencyjnej nie było oparte na przepisach kodeksu pracy, lecz na postanowieniach zawartej między stronami umowy. Podstawowe znaczenie dla rozstrzygnięcia ma więc § 5 umowy o zakazie konkurencji z dnia 01.01.2001 r., zgodnie z którym „zakaz konkurencji, o którym mowa w § 3 ust. 1, przestaje obowiązywać, jeśli Pracodawca złoży oświadczenie o zwolnieniu Pracownika z przestrzegania tego zakazu. Postanowienia § 3 ust. 2 umowy nie mają w takim przypadku zastosowania”.

W orzecnictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd o dopuszczalności wcześniejszego ustania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, gdy strony przewidzą w tej umowie możliwość wystąpienia takiego skutku w następstwie jednostronnych czynności pracodawcy: odstąpienia od umowy, jej wypowiedzenia, czy też spełnienia się warunku rozwiązującego (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 listopada 2012 r., II PK 90/12, LEX nr 1276218, z dnia 2 września 2009 r., II PK 206/08, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 4, s. 198-201; z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 322/10, LEX nr 1055023; III BP 2/11, OSNP 2012 nr 13-14, poz. 174 i powołane w nich orzeczenia).

W treści postanowienia § 5 umowy nie sposób doszukać się zastrzeżenia możliwości rozwiązania umowy o zakazie konkurencji w drodze jej wypowiedzenia, czy też wskutek spełnienia się warunku rozwiązującego. Niewątpliwie jednak postanowienie, zgodnie z którym "zakaz konkurencji, o którym mowa w § 3 ust. 1, przestaje obowiązywać, jeśli Pracodawca złoży oświadczenie o zwolnieniu Pracownika z przestrzegania tego zakazu" może zostać zakwalifikowane jako przysługujące pracodawcy prawo odstąpienia.

W orzecnictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że zgodnie z art. 395 § 1 k.c., dla skuteczności umownego prawa odstąpienia jest wymagane oznaczenie terminu, w czasie którego będzie możliwe skorzystanie z prawa odstąpienia oraz określenie, czy prawo to przysługuje obydwu stronom, czy tylko jednej. Wymaganie oznaczenia terminu obwarowane jest z mocy art. 58 k.c. sankcją nieważności, gdyż zastrzeżenie prawa odstąpienia wprowadza do umowy element niepewności, czy uprawniony wykorzysta przysługujące mu prawo odstąpienia, a w konsekwencji niepewności co do trwałości skutków umowy albo trwałości samego stosunku umownego. Oczywiście jest, że niepewność ta nie może być bezterminowa, skoro stosownie do art. 395 § 2 k.c. odstąpienie ma moc wsteczną, powodując uznanie umowy za niezawartą, a w konsekwencji powrót do stanu, jaki istniał przed jej zawarciem (skutek *ex tunc*), a to, co strony już świadczyły, ulega zwrotowi w stanie niezmienionym, chyba że zmiana była konieczna w granicach zwykłego zarządu. Ma to znaczenie tym większe, że odstąpienie od umowy, jeśli nie jest uzależnione od ziszczenia się określonego warunku, nie wymaga uzasadnienia, a uprawniony ma pełną swobodę dokonania odstąpienia. W konsekwencji zastrzeżenie dla pracodawcy prawa odstąpienia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, bez określenia terminu wykonania tego prawa, jest nieważne (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2006 r., II PK 126/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 277 oraz z dnia 8 lutego 2007 r., II PK 159/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 91). Przyjmuje się również, że oznaczony termin w rozumieniu art. 395 § 1 k.c. może pokrywać się z czasem trwania zakazu konkurencji i nie musi zostać wyrażony wprost w postanowieniu umowy wprowadzającym prawo odstąpienia, a jego oznaczenie może polegać na odesłaniu do innego postanowienia umowy o zakazie konkurencji (por. wyrok z dnia 4 lutego 2009 r., II PK 223/08, LEX nr 523521 i powołany wyżej wyrok z dnia 2 września 2009 r., II PK 206/08).

W niniejszej sprawie de facto wprowadzono do umowy o zakazie konkurencji klauzulę przewidującą możliwość zwolnienia pracownika "w każdym czasie" z określonego umową zakazu, co z pewnością samo w sobie jest oznaczeniem terminu w rozumieniu art. 395 § 1 k.c., w którym może zostać wykonane przez pracodawcę prawo odstąpienia, gdyż tak wskazany termin może przypadać zarówno przed rozpoczęciem wykonywania umowy, jak i po jej częściowym lub całkowitym wykonaniu. Z kolei z odwołania się w przywołanej klauzuli do określonego umową zakazu („zakaz konkurencji, o którym mowa w § 3 ust. 1”), nie wynika, czy prawo odstąpienia odnosi się do całego terminu obowiązywania umowy, zakresu zakazu czy też okresu obowiązywania zakazu. Czym innym jest bowiem określenie w takiej umowie zakresu zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej (art. 101<sup>2</sup> § 1 zdanie pierwsze w związku z art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p.), czym innym określenie okresu obowiązywania tego zakazu (liczonego od ustania stosunku pracy - art. 101<sup>2</sup> § 1 zdanie drugie k.p.), a jeszcze czym innym termin, na jaki została zawarta umowa (liczony co do zasady od chwili jej zawarcia - art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p.).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że każdy przypadek wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji prawa odstąpienia należy rozważać indywidualnie, pod kątem zgodności z zasadami prawa pracy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004, nr 14, poz. 239).

Zastosowanie przez stronę pozwaną umownego prawa odstąpienia po pięciu miesiącach od rozwiązania umowy o pracę i obowiązywania umowy o zakazie konkurencji jest sprzeczne z zasadami prawa pracy, gdyż koliduje z zasadą ochrony praw pracownika, czyli generalnie z funkcją ochronną prawa pracy. Przyjęcie odmiennego poglądu oznaczałoby, że pozbawione sensu byłoby zawieranie umowy o zakazie konkurencji na czas określony, skoro były pracodawca w każdym czasie mógłby odstąpić od tej umowy bez podania przyczyn, a umowa wówczas uważana byłaby za niezawartą. Stąd też wprowadzenie do § 5 łączącej strony umowy o zakazie konkurencji umownego prawa odstąpienia bez sprecyzowania warunków odstąpienia i bez określenia terminu, w którym odstąpienie to można było zrealizować, stworzyło stan niepewności dla powoda i zrodziło rzeczywiście pytanie o sens i cel zawierania takiej umowy. Przesłanką ważności zastrzeżenia prawa odstąpienia jest określenie terminu, w którym prawo to można wykonywać. Wymóg ten ma na celu wyeliminowanie stanu niepewności, jaki wprowadza do stosunku zobowiązaniowego zastrzeżenie prawa odstąpienia. Zawarte w § 5 umowy o zakazie konkurencji prawo odstąpienia nie ma oznaczonego terminu w rozumieniu art. 395 k.c. Faktycznie oznacza, że może zostać zrealizowane w każdym czasie. Jest to określenie niepewne dla każdej ze stron, a w szczególności dla pracownika, rodzi stan braku orientacji co do posiadanych uprawnień i poszukiwania przyszłej pracy. Koliduje tym samym z ochronną funkcją prawa pracy.

Z tych też względów Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kolejne raty odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, tj. za pozostałe 7 miesięcy obowiązywania zakazu konkurencji w kwotach określonych w § 3 ust. 2 umowy o zakazie konkurencji. Łącznie kwota ta wyniosła 13.001,10 zł. W okresie tym powód przestrzegał wiążącego go zakazu, nie pracował. Zatrudnienie podjął dopiero na przełomie września i października 2010 r.

Podstawę rozstrzygnięcia o odsetkach ustawowych stanowił art. 481 §1 i zd. 1 § 2 k.c., zgodnie z którym jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe. Sąd zasądził odsetki od dnia następnego po dniu, w którym pozwany był zgodnie z umową o zakazie konkurencji zobowiązany do zapłaty miesięcznej raty odszkodowania. Zgodnie z § 3 ust. 2 ostatnie zdanie umowy o zakazie konkurencji miesięczne raty odszkodowania płatne są przelewem w ostatnim dniu roboczym miesiąca kalendarzowego, za który płatna jest dana rata. A zatem odsetki należały się od pierwszego dnia miesiąca następnego po miesiącu, do upływu którego miała zostać zapłacona rata za dany miesiąc.

Natomiast oddaleniu podlegało powództwo w zakresie roszczenia „o odszkodowanie za nieuzyskanie dochodów” w kwocie 66.863,20 zł. Uzasadniając zgłoszone roszczenie, które w pozwie zostało określone jako „zadośćuczynienie” w uzasadnieniu pozwu profesjonalny pełnomocnik powoda wskazał, że „powód czuł się zobowiązany do przestrzegania zawartej umowy o zakazie konkurencji, odmówił przyjęcia propozycji zatrudnienia otrzymanej z E.. W efekcie nie dość,

że nie otrzymał pełnej rekompensaty za nie wykorzystanie swojego doświadczenia w budowaniu ścieżki kariery, to jeszcze utracił możliwość zdobycia podobnego zatrudnienia w przyszłości. Do sytuacji tej doszło wskutek zamierzonej polityki pracodawcy i skrajnie nielojalnego zachowania, które należy oceniać w kategoriach deliktowych”. Powyższe wskazuje, że powód wywodzi swoje roszczenie z reżimu odpowiedzialności deliktowej. W myśl art. 416 k.c. osoba prawna jest obowiązana do naprawienia szkody wyrządzonej z winy jej organu. Dla przyjęcia odpowiedzialności osoby prawnej za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym spełnione muszą być następujące przesłanki: a) szkoda wyrządzona przez organ osoby prawnej, b) organ osoby prawnej wyrządzającej szkodę działa w ramach swych uprawnień, c) organowi osoby prawnej można przypisać winę, d) między czynnościami organu osoby prawnej i szkodą zachodzi normalny związek przyczynowy. Powód nie wykazał jednak żadnej z przesłanek tej odpowiedzialności. Nie wiadomo nawet, co dokładnie powód zarzuca pozwanej spółce.

Umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy są umowami mającymi swe oparcie w kodeksie pracy. Istotą tych umów jest niepodejmowanie czynności zarobkowych na własny rachunek (jako przedsiębiorca) lub na rachunek osoby trzeciej (jako pracownik, zleceniobiorca i tym podobne), jeżeli te czynności pokrywają się, przynajmniej częściowo, z zakresem działalności pracodawcy. Oczywiście zatem było dla powoda, że nie będzie on mógł podjąć zatrudnienia w sektorze usług bankowych w okresie obowiązywania zakazu. Nie sposób odpowiedzialnością za pozostawanie powoda poza rynkiem usług bankowych i ewentualnym zmniejszeniem jego konkurencyjności na rynku pracy z tego powodu obarczyć pozwanego pracodawcę. Pozostawanie poza rynkiem usług bankowych wynikało ze związania się powoda umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

W tym zakresie warto podkreślić, że – jak wynika z zeznań świadka S. T. - propozycję pracy w Euro Banku złożył on powodowi na przełomie grudnia 2008 r. i stycznia 2009 r., a więc w okresie, kiedy powód pozostawał jeszcze w zatrudnieniu. W dniu 19.01.2009 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30.04.2009 r. W tym czasie niewątpliwie powód nie mógł podjąć oferowanego zatrudnienia. Nie zaktualizował się wówczas jeszcze zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy, co nastąpiło dopiero od 01.05.2009 r. Zakaz ten formalnie, na podstawie zawartej umowy, wiązał powoda do końca maja 2010 r. W tym czasie nie mógł on podjąć żadnego zatrudnienia w sektorze usług bankowych, co rekompensowało mu przewidziane w umowie odszkodowanie. Zaprzestanie jego wypłaty od października 2009 r. skutkowało powstaniem po stronie powoda roszczenia o zapłatę pozostałych jego rat do końca obowiązywania zakazu konkurencji, które w niniejszym postępowaniu zostało zaspokojone zgodnie z żądaniem pozwu. Złożone przez pozwanego we wrześniu 2009 r. oświadczenie o ustaniu tego zakazu, nie może być rozpatrywane w kategoriach deliktu.

W tym stanie rzeczy powództwo w zakresie roszczenia o zapłatę kwoty 66.863,20 zł jako bezpodstawne, musiało ulec oddaleniu.

Podstawę rozstrzygnięcia o kosztach procesu stanowił art. 100 zd. 1 k.p.c. Sąd stosunkowo je rozdzielił pomiędzy stronami procesu. Powód dochodził zapłaty kwoty 79.864,30 zł. Sąd zszedł na jego rzecz kwotę 13.001,10 zł, co oznacza, że wygrał on sprawę w około 16%. Pozwany wygrał natomiast proces w około 84 %. Powód został zwolniony od ponoszenia opłaty od pozwu wynoszącej w niniejszej sprawie 3.993 zł. Zarówno powód, jak i pozwany ponieśli koszty związane z pomocą prawną udzieloną im przez profesjonalnych pełnomocników, które zgodnie z §12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461 j.t.) – w przypadku adwokata, zaś zgodnie z §11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu – w przypadku racy prawnego – wyniosły po 2.700 zł. Stosownie do części, w jakiej powód utrzymał się przy swym żądaniu (16%), należał mu się od pozwanego zwrot kosztów zastępstwa prawnego w kwocie 432 zł (16% x 2.700 = 432 zł), natomiast pozwanemu, stosownie do części, w jakiej wygrał (84%), należał się od powoda zwrot kosztów procesu w kwocie 2.268 (84% x 2.700 zł = 2.268 zł). W związku z tym, zasądzeniu podlegała na rzecz pozwanego od powoda różnica w kwocie 1.836 zł (2.268 zł – 432 zł = 1.836 zł).

Stosownie do art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych stanowiącego, że kosztami sądowym, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu, Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Okręgowego w Płocku kwotę 650 zł tytułem nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu obliczając ją od uwzględnionej części powództwa ( $5\% \times 13001,10 \text{ zł} = 650,055 \text{ zł}$ ).