

Sygn. akt VII P 64/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 października 2021r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Justyna Skórzewska

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Joanna Synak

po rozpoznaniu w dniu 14 października 2021 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa J. L.

przeciwko (...) Bank (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie z zakazu konkurencji

I. zasądza od pozwanego (...) Bank (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powoda J. L. kwotę 103 896,36 zł (sto trzy tysiące osiemset dziewięćdziesiąt sześć złotych 36/100) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwot:

- 10 613,06 zł (dziesięć tysięcy sześćset trzynaście złotych 06/10) od dnia 14 listopada 2017 roku do dnia zapłaty,
- 17 316,06 zł (siedemnaście tysięcy trzysta szesnaście złotych 06/10) od dnia 14 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty,
- 17 316,06 zł (siedemnaście tysięcy trzysta szesnaście złotych 06/10) od dnia 14 stycznia 2018 roku do dnia zapłaty,
- 17 316,06 zł (siedemnaście tysięcy trzysta szesnaście złotych 06/10) od dnia 14 lutego 2018 roku do dnia zapłaty,
- 17 316,06 zł (siedemnaście tysięcy trzysta szesnaście złotych 06/10) od dnia 14 marca 2018 roku do dnia zapłaty,
- 17 316,06 zł (siedemnaście tysięcy trzysta szesnaście złotych 06/10) od dnia 14 kwietnia 2018 roku do dnia zapłaty,
- 6 703 zł (sześć tysięcy siedemset trzy złote 00/100) od dnia 14 maja 2018 roku do dnia zapłaty,

II. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa,

III. w pozostałym zakresie powództwo oddala,

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 23.136,72 zł (słownie: dwadzieścia trzy tysiące sto trzydzieści sześć złotych 72/100),

V. zasądza od pozwanego (...) Bank (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powoda J. L. kwotę 9692 zł (dziewięć tysięcy sześćset dziewięćdziesiąt dwa złote 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 4050 zł (cztery tysiące pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

sędzia Justyna Skórzewska

Sygn. akt VI P 64/20

UZASADNIENIE

Powód J. L. pozwem z 10 listopada 2020 roku wniósł przeciwko pozwanemu (...) Bank (...) Spółka Akcyjna w W. (wcześniej Spółdzielcza (...) Rafineria w G.) o zasądzenie na jego rzecz kwoty 112.500,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia zwłoki w zapłacie do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za czas obowiązywania zakazu konkurencji. Jednocześnie powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Ostatecznie, precyzując roszczenie, powód w piśmie procesowym z 4 października 2021r. (k.127) roku cofnął pozew co do kwoty 8.603,64 zł oraz wniósł o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 103.896,36 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie:

- od kwoty 17.316,06 zł od dnia 14 listopada 2017 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 17.316,06 zł od dnia 14 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 17.316,06 zł od dnia 14 stycznia 2018 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 17.316,06 zł od dnia 14 lutego 2018 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 17.316,06 zł od dnia 14 marca 2018 roku do dnia zapłaty,
- od kwoty 17.316,06 zł od dnia 14 kwietnia 2018 roku do dnia zapłaty.

Pozwany (...) Bank (...) Spółka Akcyjna w W. (wcześniej Spółdzielcza (...) w G.) w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W toku procesu pozwany wyraził zgodę na częściowe cofnięcie pozwu (k.129).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. L. był zatrudniony w Spółdzielczej (...) Rafineria w G. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 marca 2010 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku prezesa zarządu, z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 17.000 zł brutto.

Powód w dniu 30 listopada 2010 roku podpisał umowę o obowiązku zachowania poufności oraz o zakazie konkurencji.

Na podstawie § 1 ust. 1 ww. umowy o obowiązuaniu zachowania poufności oraz o zakazie konkurencji powód zobowiązał się, że zarówno w trakcie trwania stosunku pracy z pracodawcą, jak i po jego ustaniu, zachowa w tajemnicy wszelkie informacje stanowiące tajemnice handlowe przedsiębiorstwa pracodawcy, a także wszelkie informacje techniczne, technologiczne i organizacyjne, jak również inne informacje dotyczące działalności pracodawcy i jego kontrahentów, o ile nie są one przeznaczone do wiadomości ogólnej.

Na mocy § 5 ust. 1 ww. umowy powód zobowiązał się, że po ustaniu stosunku pracy, przez okres 6 miesięcy, nie będzie podejmować działalności konkurencyjnej wobec działalności pracodawcy – opisanej w § 4 tej umowy.

Zgodnie z § 5 ust. 2 ww. umowy, w zamian za wykonanie zobowiązania, opisanego w ust. 1, pracodawca zobowiązał się, do wypłacenia powodowi przez czas trwania ograniczenia odszkodowania w wysokości 75% przeciętnego wynagrodzenia, pobieranego w ostatnim roku pełnienia funkcji kierowniczej otrzymanego przez powoda przed ustaniem stosunku pracy za okres odpowiadający okresowi określonym w ust. 1.

Uchwałą (...), Rada Nadzorcza (...) z 12 listopada 2013 roku podwyższyła wynagrodzenie miesięczne powoda do kwoty 27.000 zł oraz określiła, że okres wypowiedzenia powodowi umowy o pracę będzie wynosił 12 miesięcy kalendarzowych. Uchwała powyższa obowiązywała od dnia 1 listopada 2013 roku.

W dniu 12 listopada 2013 roku powód zawarł porozumienie zmieniające umowę o pracę w zakresie podwyższenia wynagrodzenia za pracę do kwoty 27.000 zł brutto.

Uchwałą (...) z 19 listopada 2015 roku Rada Nadzorcza (...) zmniejszyła powodowi wynagrodzenie miesięczne do kwoty 25.000 zł brutto.

Pismem z 20 lutego 2017 roku powód złożył rezygnację ze składu Zarządu Spółdzielczej (...) Rafineria w G. z dniem 22 lutego 2017 roku.

Pismem z dnia 20 lutego 2017 roku powód wypowiedział umowę o pracę z 1 marca 2010 roku, z zachowaniem dwunastomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął dnia 28 lutego 2018 roku.

W okresie wypowiedzenia, tj. od 13 marca 2017 roku do 12 czerwca 2017 roku, powód został oddelegowany do wykonywania obowiązków w Dziale (...), w szczególności: analizy obowiązujących przepisów prawnych pod kątem możliwości zbycia wierzytelności członków (...), analizy portfela pożyczkowo/kredytowego pod kątem spłacalności oraz wytypowanie wierzytelności do zbycia, poszukiwania oraz analizy ofert na rynku obrotu wierzytelnościami.

Oświadczeniem z 10 października 2017 roku, doręczonym powodowi w dniu 12 października 2017 roku, pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

Jako przyczynę powyższego, pracodawca wskazał na ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca wyjaśnił, że umowa o pracę została zawarta w związku z pełnieniem przez powoda funkcji Prezesa Zarządu. Pełnienie tej funkcji spowodowało, że powód był zobowiązany, na mocy zawartej umowy oraz przepisów prawa, m.in. do reprezentowania (...), dbałości o jej interesy, rzetelne prowadzenie ksiąg rachunkowych, nadzorowania całokształtu procesów zachodzących w (...). Pracodawca wskazał, iż za naruszające w sposób rażący powyższe obowiązki należy uznać działania podejmowane przez powoda, polegające w szczególności na niedokonywaniu lub dokonywaniu aktualizacji wartości należności oraz tworzeniu odpisów aktualizujących wartość należności z tytułu pożyczek i kredytów niezgodnie z przepisami ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (tj. Dz. U. z 2016 r., poz. 1047 ze zm.) co doprowadziło Kasę do bardzo tragicznej sytuacji finansowej, opóźniło podjęcie przez KNF decyzji o ustanowieniu Zarządcy Komisarycznego oraz spowodowało konieczność ponoszenia przez Kasę dodatkowych kosztów związanych z ponownym badaniem dokumentacji finansowej oraz sprawozdania finansowego przez biegłych rewidentów.

W dalszej kolejności pracodawca wskazał, iż powyższe informacje zostały podjęte przez Zarządcę Komisarycznego na etapie badania sprawozdania finansowego oraz sprawozdania z działalności zarządu za rok 2016. Badanie to ujawniło szereg nieprawidłowości w działalności zarządu i legło u podstaw nieudzielenia członkom zarządu absolutorium. Poza naruszeniami wskazanymi powyżej badanie ujawniło również inne uchybienia w działalności zarządu, w tym m.in.: wprowadzanie do oferty (...) produktu „Lokata udziałowiec”, której sprzedaż oparta była na niedoinformowaniu, dezorientacji oraz wykorzystaniu niewiedzy i naiwności członków (...), co może prowadzić do powstania po stronie członków (...) roszczeń odszkodowawczych w stosunku do (...), tym samym narazić ją na znaczne uszczuplenie majątku oraz zawarcie w imieniu (...) umów o świadczenie usług polegających na reklamowaniu (...) poprzez umieszczanie materiałów marketingowych - naklejek reklamowych na samochodach, na warunkach niekorzystnych dla (...). Zgodnie z zawartą umową (...) zobowiązana była do wypłaty wynagrodzenia rażąco wygórowanego w stosunku do zakresu wykonywanych usług, nadto została pozbawiona możliwości nadzorowania prawidłowości wykonywania umowy, bowiem ocena realizacji przebiegała wyłącznie na podstawie przedstawionych przez usługodawcę oświadczeń – co stanowiło działanie na szkodę (...).

Pracodawca dodał, że podejmując się piastowania funkcji Prezesa Zarządu (...), obowiązkiem powoda było zapoznanie się z przepisami ustawy o rachunkowości, regulacjami dotyczącymi działalności (...), prawa bankowego, regulacjami dotyczącymi dokonywania odpisów aktualizacyjnych oraz aktami wewnętrznymi (...). Wobec powyższego za niewątpliwie - zdaniem pozwanego - uznać należy, że powód znał zasady tworzenia odpisów aktualizujących,

prowadzenia ksiąg rachunkowych, czy zwrotu udziałów nadobowiązkowych członkom (...). Pracodawca wskazał, że w związku z tym, powyżej opisane działania należy uznać za działania podejmowane w ramach winy umyślnej, a przynajmniej w ramach rażącego niedbalstwa.

Dowód: umowa o pracę, k. 1 akt osobowych powoda cz. B; porozumienie zmieniające, k. 15, 22, 28 akt osobowych powoda cz. B; uchwała (...) RN (...) z 12.11.2013 r., k. 27 akt osobowych powoda cz. B; uchwała (...), k. 46 cz. B akt osobowych, rezygnacja ze składu zarządu, k. 1 akt osobowych powoda cz. C; rozwiązanie umowy o pracę przez powoda, k. 2, część C akt osobowych, oddelegowanie do wykonywania obowiązków w Dziale (...), k. 52 akt osobowych powoda cz. B; świadectwo pracy, k. 6 akt osobowych powoda cz. C, umowa o obowiązkach zachowania poufności oraz o zakazie konkurencji, k. 2, 10 akt osobowych powoda cz. B, rozwiązanie umowy o pracę, k. 3, 5 akt osobowych powoda cz. C, potwierdzenie odbioru załączone do k. 5 akt osobowych powoda cz. C.

J. L. pozwem z dnia 2 listopada 2017 roku wniósł przeciwko pozwanemu (...) Bank (...) Spółka Akcyjna w W. (wcześniej Spółdzielcza (...) w G.) o zasądzenie na jego rzecz kwoty 125.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę liczoną od dnia zwłoki w zapłacie do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za okres od 1 października 2017 roku do 28 lutego 2018 roku. W uzasadnieniu pozwu powód w całości zakwestionował wszystkie zarzuty sformułowane w stosunku do niego w piśmie z 10 października 2017 roku wskazując, iż podane przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie zaistniały lub są niezgodne z prawdą i jako takie nie mogą być zakwalifikowane jako uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

Wyrokiem z 6 lipca 2020 roku, wydanym w sprawie prowadzonej pod sygn. akt VI P 674/17, Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku zasądził od (...) Bank (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powoda J. L. kwotę 69.410,16 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 5 stycznia 2018 roku do dnia zapłaty (punkt 1); w pozostałym zakresie powództwo oddalił (punkt 2); wyrokowi w pkt 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 23.136,72 zł (punkt 3); zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.125 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych w postaci opłaty od pozwu (punkt 4); zniósł koszty zastępstwa procesowego pomiędzy stronami (punkt 5); nakazał ściągnąć od stron na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku kwotę 735,80 z, obciążając każdą ze stron po połowie, tj. w kwocie po 367,90 zł tytułem kosztów sądowych (punkt 6).

Wyrokiem z 17 maja 2021 roku, wydanym w sprawie prowadzonej pod sygn. akt VII Pa 110/20, Sąd Okręgowy w Gdańsku oddalił apelację pozwanego od powyższego wyroku (punkt 1) oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku stwierdził, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem, wskazana jako działania powoda oparte w szczególności na niedokonywaniu lub dokonywaniu aktualizacji wartości należności oraz tworzeniu odpisów aktualizujących wartość należności z tytułu pożyczek i kredytów niezgodnie z przepisami ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości co doprowadziło Kasę do bardzo tragicznej sytuacji finansowej, opóźniło podjęcie przez KNF decyzji o ustanowieniu Zarządcy Komisarycznego oraz spowodowało konieczność ponoszenia przez Kasę dodatkowych kosztów związanych z ponownym badaniem dokumentacji finansowej oraz sprawozdania finansowego przez biegłych rewidentów, była niejasna, niekonkretna i nierzeczywista. Natomiast rozwiązanie umowy o pracę z powodem w zakresie dwóch kolejnych przyczyn dotknięte było uchybieniem przekroczenia miesięcznego terminu. Ocenę Sądu Rejonowego podzielił co do zasady Sąd Okręgowy, wskazując jednakże nie tylko na uchybienie terminowi ale na fakt, iż przyczyny podane w oświadczeniu pracodawcy okazały się być nieprawdziwe.

Dowód w aktach o sygn. VII Pa 110/20: pozw – k. 2 – 9, odpowiedź na pozw – k. 62 – 72, wyroki wraz z uzasadnieniami – k. 517 – 518, k. 528 – 568, k. 596, k. 612 – 616 verte.

Powód po ustaniu stosunku pracy z pozwanym, przez okres co najmniej 6 miesięcy, nie podejmował działalności konkurencyjnej wobec działalności pracodawcy.

Od 5 września 2017 roku do 18 lutego 2018 roku powód był niezdolny do pracy z powodu choroby.

W okresie od 5 września 2017 roku do 18 września 2017 roku powód pobierał wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, wypłacane przez pozwanego jako płatnika składek, od 19 września 2017 roku do 12 października 2017 roku zasiłek chorobowy, wypłacany przez pozwanego jako płatnika składek oraz od 13 października 2017 roku do 18 lutego 2018 roku zasiłek chorobowy, wypłacany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Okoliczności bezsporne, vide pismo ZUS z 6 sierpnia 2021 roku – k. 121 akt sprawy, nadto dowód: świadectwo pracy z 15 grudnia 2017 roku – k. 6C akt osobowych powoda, przesłuchanie powoda J. L. w charakterze strony – k. 106 – 110 akt sprawy.

Decyzją Komisji Nadzoru Finansowego z 18 maja 2018 roku z dniem 19 maja 2018 roku zarząd majątkiem (...) objął Bank (...), a z dniem 30 maja 2018 roku Spółdzielcza (...) w G. została przejęta przez Bank (...) S. A. w W.. Następnie nastąpiła zmiana nazwy pozwanego z Bank (...) Spółka Akcyjna na (...) Bank (...) Spółka Akcyjna.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: kserokopia decyzji – k. 70 – 71 akt sprawy.

W związku z wystosowanym przez powoda wezwaniem do zapłaty z 2 lipca 2018 roku, pozwany w piśmie z 20 lipca 2018 roku poinformował powoda, że zaakceptował stanowisko (...) co do kwestii płatności wynikających z umowy o obowiązku zachowania poufności oraz zakazie konkurencji z 30 listopada 2010 roku, przy czym nie uznał zgłoszonego przez powoda roszczenia.

W dniu 8 października 2018 roku powód ponownie wezwał pozwanego do zapłaty odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Dowód: kserokopia pisma z 20.07.2018r. – k. 68 akt sprawy, ponowne wezwanie do zapłaty – k. 65 – 67 akt sprawy.

Miesięczne wynagrodzenie powoda, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 23.136,72 zł brutto.

Średnie wynagrodzenie brutto powoda z ostatnich 12 miesięcy wynosiło 23.088,09 zł brutto, a 75% z tego wynagrodzenia odpowiada kwocie 17.316,06 zł brutto.

Dowód : zaświadczenia – k. 64, k. 114 akt sprawy.

Postępowanie karne w sprawie 1 Ds. 100/17 w sprawie doprowadzenia członków (...) do niekorzystnego rozporządzenia mieniem w kwocie 13.138.600 zł stanowiącym mienie znacznej wartości poprzez wprowadzenie w błąd i wyzyskanie błędu członków (...) co do warunków umowy lokaty zwykłej terminowej Udziałowiec, nadal toczy się, powodowi nie zostały przedstawione zarzuty.

/okoliczności bezsporne/.

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w toku postępowania, w tym w aktach osobowych z okresu zatrudnienia powoda w Spółdzielczej (...) Rafineria w G., w aktach sprawy prowadzonej pod sygn. VII Pa 110/20, jak również w oparciu o dowód z przesłuchania powoda J. L. w charakterze strony.

Dokumenty zgromadzone w toku postępowania zostały przez sąd uznane za wiarygodne. Treść i autentyczność dokumentów nie budziła wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony. Stąd też dokumentom prywatnym sąd przyznał walor wiarygodności w rozumieniu art. 245 k.p.c., zaś dokumentom urzędowym moc dowodową stosownie do treści art. 244 k.p.c.

Dowodowi z przesłuchania powoda J. L. w charakterze strony sąd dał wiarę, gdyż koreluje z pozostałym materiałem dowodowym i jako taki ma charakter niekwestionowany. W szczególności, jako wiarygodne sąd ocenił twierdzenia

powoda co do tego, iż po ustaniu stosunku pracy z pozwanym, przez okres co najmniej 6 miesięcy, nie podejmował działalności konkurencyjnej wobec działalności pracodawcy oraz, iż w okresie od 5 września 2017 roku do 18 lutego 2018 roku był niezdolny do pracy z powodu choroby. Wiarygodności dowodu z przesłuchania powoda w charakterze strony pozwany nie podważył żadnym przeciwdowodem.

Na podstawie art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. sąd pominął pozostałe wnioski dowodowe, uznając je za nieistotne dla rozstrzygnięcia.

Powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 101¹ § 1 k.p., w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).

W myśl art. 101² § 1 k.p., przepis art. 101¹ § 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).

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 odszkodowanie orzeka sąd pracy (§ 3).

Podstawą zobowiązania byłego pracodawcy do wypłaty pracownikowi odszkodowania jest zawarta między stronami umowa o zakazie konkurencji, mająca charakter umowy odpłatnej, terminowej i wzajemnej. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.) jest umową wzajemną, której podstawową cechą jest zobowiązanie się obu stron w ten sposób, że świadczenie jednej z nich ma być odpowiednikiem świadczenia drugiej (art. 487 § 2 k.c.). Odszkodowanie należne pracownikowi jest zatem świadczeniem wzajemnym pracodawcy, spełnianym pracownikowi, który z uwagi na obowiązujący go zakaz nie może prowadzić wobec tego pracodawcy działalności konkurencyjnej.

W niniejszej sprawie źródłem zakazu konkurencji dla powoda była umowa o obowiązku zachowania poufności oraz o zakazie konkurencji z 30 listopada 2010 roku. Na mocy § 5 ust. 1 tej umowy powód zobowiązał się, że po ustaniu stosunku pracy, przez okres 6 miesięcy, nie będzie podejmować działalności konkurencyjnej wobec działalności pracodawcy – opisanej w § 4 tej umowy. Zgodnie z § 5 ust. 2 ww. umowy, w zamian za wykonanie zobowiązania, opisanego w ust. 1, pracodawca zobowiązał się, do wypłacenia powodowi przez czas trwania ograniczenia odszkodowania w wysokości 75% przeciętnego wynagrodzenia, pobieranego w ostatnim roku pełnienia funkcji kierowniczej otrzymanego przez powoda przed ustaniem stosunku pracy za okres odpowiadający okresowi określonemu w ust. 1.

Materiał dowodowy zebrany w sprawie nie potwierdził, by powód J. L. po ustaniu stosunku pracy, po 12 października 2017 roku, przez okres 6 miesięcy, podjął i wykonywał działalność konkurencyjną wobec działalności pracodawcy. Niezdolność do pracy powoda po 12 października 2017 roku nie wyłącza jego prawa do odszkodowania z zakazu konkurencji. Prawo to przysługuje z tytułu zachowania obiektywnie zgodnego z treścią zakazu konkurencji, a więc bez znaczenia jest okoliczność, że wskutek niezdolności do pracy w następstwie choroby pracownik nie był w stanie podjąć działalności konkurencyjnej, a także wypłacanie mu w czasie takiej niezdolności świadczeń wyrównujących utracony zarobek. Okoliczność niezdolności do pracy pracownika nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania,

o ile strony nie umówiły się inaczej (vide: wyrok Sądu Okręgowego w Szczecinie z 14 czerwca 2013 roku, sygn. akt VI Pa 43/13). W niniejszej sprawie strony nie uregulowały tej okoliczności w umowie o zakazie konkurencji, a zatem w sytuacji przestrzegania przez J. L. umownego zakazu, powodowi należy się odszkodowanie za czas obowiązywania zakazu konkurencji.

Nadmienić jednocześnie należy, że umowy o zakazie konkurencji są zobowiązaniami terminowymi. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 lipca 2020 r., II PK 219/18, w przepisach Kodeksu pracy nie przewidziano sposobów wcześniejszego ustania umowy o zakazie konkurencji. Zabieg ten świadczy o występowaniu w art. 101¹- 101³ k.p. przejawów funkcji ochronnej ukierunkowanej na pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 258/04, OSNP 2005, Nr 22, poz. 356). Orzecznictwo Sądu Najwyższego, głównie kierując się potrzebami leżącymi po stronie pracodawców, dopuściło możliwość posiłkowania się rozwiązaniami przewidzianymi w Kodeksie cywilnym. Upoważnienie to nie oznacza jednak, że w każdym przypadku decydujące znaczenie ma swoboda kontraktowa. Jednoznacznie wskazuje się bowiem, że ochronne właściwości przepisów o zakazie konkurencji nie dają podstawy do twierdzenia, że pracodawca jest uprawniony do złożenia jednostronnego oświadczenia woli, które powoduje ustanie klauzuli konkurencyjnej i uwolnienie się od zapłaty odszkodowania (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNAPiUS 2002, Nr 7, poz. 155; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 873/00, OSNP 2004 Nr 4, poz. 59, oraz z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 118/05, OSNP 2006, nr 23-24, poz. 349.). Prawidłowy jest również pogląd, że art. 495 § 1 k.c. (odnoszący się do niemożliwości spełnienia świadczenia) nie ma zastosowania do umów o zakazie konkurencji. Zwolnienie pracodawcy z obowiązku wypłaty byłemu pracownikowi odszkodowania nie ma miejsca także wtedy, gdy ustały przyczyny uzasadniające taki zakaz (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 6/01, OSNP 2004, Nr 5, poz. 84; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 21 listopada 2012 r., III APa 51/12, LEX nr 1254541.). Strony natomiast w drodze porozumienia w dowolnej chwili mogą rozwiązać lub zmienić umowę o zakazie konkurencji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 227/10, LEX nr 863982).

W licznych sprawach Sąd Najwyższy rozważał sposób i zakres wykorzystania względem umów o zakazie konkurencji instytucji znanych w Kodeksie cywilnym, których przedmiotem jest przedterminowe zakończenie umowy. W każdym przypadku uwzględniano, że wprawdzie rolą umów o zakazie konkurencji jest zabezpieczenie interesów pracodawcy w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, to jednak wkomponowano w nie również elementy ochronne ukierunkowane na zatrudnionego. Dlatego w orzecznictwie akcentuje się odpowiednie stosowanie przepisów prawa cywilnego, pod warunkiem że nie pozostaje ono w sprzeczności z zasadami prawa pracy. Stanowisko to odwołuje się do art. 300 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004, Nr 14, poz. 239, oraz z dnia 4 lipca 2007 r., II PK 359/06, OSNP 2008, nr 15-16, poz. 223).

Cytując dalej za Sądem Najwyższym wskazać należy, że w orzecznictwie podjęto próbę nakreślenia granic adaptowania przepisów Kodeksu cywilnego mogących posłużyć do wcześniejszego zakończenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Uznano za dopuszczalne zastrzeżenia prawa odstąpienia od umowy od zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Podstawą prawną postanowienia o odstąpieniu od umowy jest art. 395 k.c. Przewiduje on możliwość zastrzeżenia na rzecz jednej lub obu stron oznaczonego terminu prawa do odstąpienia od umowy. Realizacja uprawnienia następuje przez złożenie oświadczenia drugiej stronie umowy. Charakteryzując tę instytucję, należy stwierdzić, że prawo odstąpienia jest dodatkowym zastrzeżeniem umownym. Analizując treść art. 395 § 1 k.c., należy przyjąć, że elementami koniecznymi prawa odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji są, po pierwsze, wskazanie strony (stron), której (którym) będzie przysługiwać uprawnienie, a po drugie, określenie terminu końcowego, do którego beneficjent będzie mógł od umowy odstąpić. Pewne jest, że niewskazanie terminu, do którego zastrzeżenie odstąpienia ma obowiązywać, powoduje, iż jest ono nieważne (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 130/11, OSNP 2013, nr 1-2, poz. 6. i z dnia 8 lutego 2007 r., II PK 159/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 91). W orzecznictwie wskazano, że wprowadzenie do umowy o zakazie konkurencji klauzuli przewidującej możliwość zwolnienia pracownika "w każdym czasie" z określonego umową zakazu konkurencji nie jest oznaczeniem terminu, w którym może zostać wykonane przez pracodawcę prawo odstąpienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2012 r., II PK 90/12, LEX nr 1276218). Skutkiem skorzystania przez pracodawcę (pracownika) z prawa odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji jest zwolnienie stron z wzajemnych świadczeń. Konsekwencja ta nie jest sprzeczna

z zasadami prawa pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2005 r., II PK 126/04, OSNP 2005, Nr 16, poz. 248). W orzecznictwie podkreśla się, że zgodnie z art. 300 k.p. w związku z art. 395 § 1 k.c. jest zastrzeżenie odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji, gdy ma ono nastąpić do dnia rozwiązania stosunku pracy. Akceptowana jest również sytuacja, gdy wprowadzie prawo do odstąpienia zostało dopuszczone w terminie późniejszym, jednak faktycznie pracodawca skorzystał z tego uprawnienia przed ustaniem zatrudnienia pracowniczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004, Nr 14, poz. 239.).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego dopuszczono także możliwość wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy warunku rozwiązującego w postaci ustania przyczyny uzasadniającej zakaz konkurencji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2004 r., I PK 398/03, OSNP 2005, Nr 1, poz. 5.), oraz zastrzeżenia prawa wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji. W przeważających wypowiedziach orzeczniczych przyjmuje się, że dopuszczalność wypowiedzenia klauzuli konkurencyjnej powinna zostać wyraźnie zastrzeżona przez strony. Powinny one również stypizować przypadki, w których może dojść do wypowiedzenia umowy. Możliwość skutecznego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy uzależniona jest od spełnienia wcześniej określonej przez strony okoliczności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02, OSNP 2004, Nr 14, poz. 241). Podkreśla się przy tym, że tylko ważne powody mogą upoważniać pracodawcę do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 130/11, OSNP 2013, nr 1-2, poz. 6.). W orzecznictwie przyjęto też, że ogólnie sformułowana przyczyna odnosząca się do ustania powodów ustanowienia zakazu nie podlega weryfikowaniu przez sąd (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2012 r., I PK 237/11, LEX nr 1228851). W tym ujęciu skutek w postaci wcześniejszego ustania klauzuli konkurencyjnej nastąpi jedynie wówczas, gdy ziszczą się warunki i przesłanki uzgodnione wcześniej przez strony. Wskazany kierunek wykładni akcentuje aspekt ochronny, a ten wyklucza ryzyko swobodnego i bezproblemowego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2011 r., II PK 298/10, LEX nr 964539). Przeciwne stanowisko też jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 322/10, LEX nr 1055023), jednak nie ma charakteru dominującego.

Przenosząc powyższe rozważania teoretyczne na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, iż w umowie o zakazie konkurencji z 30 listopada 2010 roku strony tej umowy nie zastrzegły, że pracodawca ma prawo złożyć oświadczenie o wcześniejszym rozwiązaniu umowy o zakazie konkurencji. Strony nie zastrzegły prawa wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji, a tym bardziej nie określiły przyczyn uzasadniających tę czynność, jak również nie dopuściły prawa odstąpienia od umowy, nie wskazały również terminu, do którego pracodawca miałby odstąpić od umowy. W zawartej pomiędzy stronami umowie o zakazie konkurencji nie ma mowy o wypracowanych w orzecznictwie przypadkach umożliwiających jakiegokolwiek wcześniejsze zakończenie umowy o zakazie konkurencji. W tych okolicznościach powód nie mógł zostać skutecznie zwolniony z obowiązku zachowania zakazu konkurencji przez zarząd komisaryczny (...). W niniejszej sprawie w umowie z dnia 30 listopada 2010 roku nie przewidziano bowiem możliwości odstąpienia lub wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Oznacza to, że skutki tej umowy nie mogą ustać przed upływem okresu, na który została zawarta (6 miesięcy). Jak już bowiem wyżej wskazano, dopuszczalne jest wcześniejsze wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji lub odstąpienie od umowy pod warunkiem, że strony przewidziały taką możliwość w umowie. W niniejszej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca. Bezsprzecznie strony także w drodze porozumienia nie zmieniły umowy o zakazie konkurencji z 30 listopada 2010 roku.

Odnosząc się do argumentów podnoszonych przez pozwanego w toku procesu, wskazać także należy, że możliwość jednostronnego odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji przez syndyka w sytuacji, gdy umowa nie przewidywała takiej możliwości, była niejednolicie oceniana w nauce prawa pracy. Sporne było bowiem, czy takie uprawnienie przysługuje mu z tytułu ustania przyczyn, dla których zawarto taką umowę. Dlatego też kwestia ta została jednoznacznie uregulowana przez ustawodawcę, który w art. 110a Prawa upadłościowego (Dz. U. z 2015 r., poz. 233) przewidział, że syndyk może odstąpić z dniem ogłoszenia upadłości od umowy o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 101² k.p., bez prawa do odszkodowania. Od 1 stycznia 2016 roku syndyk zyskał zatem wyraźne uprawnienie do natychmiastowego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Decyzję w tym zakresie

pozostawiono jego uznaniu. Przyjąć zatem należy, że ocenia on samodzielnie, czy z punktu widzenia ochrony interesów masy upadłości warto kontynuować umowę lojalnościową, czy też korzystniej jest się od niej uwolnić poprzez odstąpienie. Odstąpienie od umowy jest uzasadnione, jeśli syndyk nie będzie się już obawiał ewentualnych działań konkurencyjnych byłego pracownika i będzie chciał zaniechać dalszego wypłacania mu odszkodowania wynikającego z tej umowy. W szczególności będzie tak wtedy, gdy działalność gospodarza upadłego ulegnie definitywnemu zakończeniu. Syndyk może więc skalkulować, czy bardziej opłacalne jest dla masy upadłości dalsze utrzymywanie umowy o zakazie konkurencji, czy też jej wcześniejsze zakończenie. Oświadczenie syndyka ma swój skutek od dnia ogłoszenia upadłości. W realiach niniejszej sprawy wyżej opisane oświadczenie bezsprzecznie nie zostało powodowi złożone, a zatem nie doszło do odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji w trybie ustawy - Prawo upadłościowe.

Żądanie odszkodowania za czas obowiązywania zakazu konkurencji nie stanowi również nadużycia prawa, o którym mowa w art. 8 k.p.

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

W doktrynie i orzecznictwie podkreśla się, że zastosowanie przepisu art. 5 k.c. (art. 8 k.p.) wymaga wszechstronnego rozważenia wszystkich okoliczności sprawy, a sąd winien stosować go ze szczególną ostrożnością. Podzielić należy utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego zapatrywanie, zgodnie z którym odwołanie się do zasad współzycia społecznego oznacza odesłanie do słuszności w prawie i powszechnie uznawanych wartości w kulturze naszego społeczeństwa, a zasady współzycia 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 k.c. (art. 8 k.p.) ma zatem na celu zapobieganie stosowania prawa w sposób, który może wyrzucić 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).

Zastosowanie art. 8 k.p. może nastąpić jedynie w szczególnie uzasadnionych przypadkach po wykazaniu wyjątkowych okoliczności (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 r., LEX nr 1551328). W odniesieniu do zastosowania art. 8 k.p. do umów o zakazie konkurencji Sąd Najwyższy początkowo wyrażał stanowisko, zgodnie z którym pracownikowi, który stosuje się do zakazu konkurencji i domaga się z tego tytułu odszkodowania uzgodnionego w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie można postawić zarzutu działania w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p. - por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2003 r., I PK 165/03). W orzecznictwie wyjaśniano również, że odwołanie się do klauzul generalnych w prawie pracy przez postawienie pracownikowi zarzutu nadużycia prawa podmiotowego lub sprzeczności jego roszczeń z zasadami współzycia społecznego polega na zupełnie wyjątkowej dopuszczalności unicestwienia uprawnień pracowniczych, która może mieć miejsce wyłącznie w sytuacjach, w których pracownik podejmuje lub dopuszcza się działań ewidentnie sprzecznych ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współzycia społecznego, które wystarczająco dyskwalifikują przysługujące mu świadczenie pracownicze. O sposobie realizacji wzajemnych zobowiązań prawa pracy decyduje bowiem przede wszystkim treść umów prawa pracy, natomiast cele, dla których zostały one zawarte, mogą mieć znaczenie przy wykładni oświadczeń woli złożonych w tych umowach. "Odpadnięcie" przyczyn, dla których umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy została zawarta - nie uprawnia do konkluzji, że stała się ona "zbędna", bo nie istnieje "cel, dla którego została zawarta", jeżeli ta umowa nie została rozwiązana według uzgodnionych przez jej strony kryteriów, które podlegają weryfikacji sądowej. Wszystko to oznacza, że klauzule generalne w prawie pracy lub "odpadnięcie" celu, dla którego ustanowione zostały uprawnienia pracownicze, nie mogą prowadzić do pozbawienia pracownika roszczeń z ważnie zawartych umów prawa pracy, jeżeli pracownikowi nie można postawić zarzutu dopuszczenia się zachowań ewidentnie sprzecznych z prawem lub z zasadami współzycia społecznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2005 r., OSNP 2005 Nr 18, poz. 280). W późniejszym orzecznictwie Sąd Najwyższy uznał jednak, że stosowanie klauzul generalnych z art. 8 k.p. nie jest wyłączone w odniesieniu do umów o zakazie konkurencji po

ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.), przy czym Sąd Najwyższy wskazał, że nadzwyczaj niełojalne wobec pracodawcy zachowanie pracownika bezpośrednio przed ustaniem stosunku pracy, powiązane z obowiązkami wynikającymi z klauzuli konkurencyjnej, może być ocenione jako prowadzące do sprzeczności wykonania prawa do odszkodowania z zasadami współżycia społecznego. Za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego sąd uznał, na przykład - wyjątkowo niełojalne wobec pracodawcy - świadome i celowe zniszczenie danych w komputerze, a za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do odszkodowania, zniszczenie informacji, które pracownik miał chronić oraz zachować w tajemnicy w ramach obowiązków wynikających z klauzuli konkurencyjnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2013 r., II PK 355/12, OSNP 2014 Nr 11, poz. 158).

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela stanowisko, zgodnie z którym stosowanie przepisów kodeksu pracy do umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest wyłączone i możliwe są sytuacje, w których dochodzenie przez pracownika odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od podejmowania działalności konkurencyjnej uznane być może za nadużycie prawa na podstawie art. 8 k.p., przy czym zachowanie pracownika, które uzasadnia kwalifikację dochodzenia przez niego roszczeń jako nadużycia prawa może mieć miejsce zarówno już po ustaniu stosunku pracy, jak i jeszcze w trakcie trwania stosunku pracy. Ważne jest jednak, aby zachowanie to było powiązane w jakiś sposób z umową o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, nie chodzi tu bowiem o dowolne naganne zachowanie pracownika, a o takie zachowanie, które rzutuje na zasadność przyznania mu odszkodowania, mimo powstrzymywania się przez niego od podejmowania działalności konkurencyjnej. Jednocześnie należy zaznaczyć, że nie jest możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste „wytyczne” w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzuty w zakresie sprzeczności (zgodności) żądania pracownika z art. 8 k.p. (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 7 stycznia 2014 r., LEX nr 1646072; z dnia 17 lutego 2012 r., III PK 70/11, LEX nr 1215290).

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności niniejszej sprawy wskazać należy, iż działania powoda jako prezesa zarządu (...), szeroko opisane przez pozwanego w odpowiedzi na pozew, nie miały żadnego związku z łączącą strony umową o zakazie konkurencji ani z jej celem. Takiego związku nie miały również wyniki finansowe (...), do których, w ocenie pozwanego, miał przyczynić się powód. Okoliczności związane z ewentualnym nieprawidłowym wykonywaniem przez powoda czynności prezesa zarządu mogłyby stanowić podstawę odwołania go z zarządu czy też rozwiązania z nim umowy o pracę jednakże pozbawienie go dodatkowo prawa do odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji stanowiłoby dublowanie konsekwencji wobec pracownika z tego samego powodu bez związku z samym zakazem. Byłoby to naganne zwłaszcza z tego względu, że pozwana do czasu wystąpienia przez powoda z roszczeniem o zapłatę odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej nie podjęła jakichkolwiek działań w celu rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, czy też zwolnienia powoda z obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej, co wskazuje na to, że intencją strony pozwanej było utrzymanie umowy o zakazie konkurencji w mocy. Jak należy wnioskować, nadal zatem w interesie strony pozwanej było powstrzymywanie się przez powoda od działalności konkurencyjnej, co oznacza, że powinna ona spełnić również świadczenie ekwiwalentne w postaci zapłaty odszkodowania.

W niniejszej sprawie istotny jest również fakt, że powód nie dopuścił się ciężkiego przewinienia wobec pracodawcy, wyjątkowo negatywnie ocenianego, jak również wyjątkowo niełojalnego zachowania. Wzmiankowane przez pozwaną postępowanie karne wprawdzie nadal się toczy, lecz powodowi nie przedstawiono żadnych zarzutów.

Nadto, przy ocenie podstaw do zastosowania w niniejszej sprawie art. 8 k.p. sąd wziął również pod uwagę to, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia nie było prawidłowe. Nie polega na prawdzie twierdzenie pozwanego, by sąd pracy, zasądzając od (...) Bank (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia opierał się jedynie na stwierdzeniu uchybień formalnych w zakresie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. przekroczenia miesięcznego terminu rozwiązania umowy o pracę i sprawy nie rozpoznał merytorycznie. Sąd Rejonowy stwierdził wyraźnie, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę opisana jako działania powoda oparte w szczególności na niedokonywaniu lub dokonywaniu aktualizacji wartości należności oraz tworzeniu odpisów aktualizujących wartość

należności z tytułu pożyczek i kredytów niezgodnie z przepisami ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości co doprowadziło Kasę do bardzo tragicznej sytuacji finansowej, opóźniło podjęcie przez KNF decyzji o ustanowieniu Zarządcy Komisarycznego oraz spowodowało konieczność ponoszenia przez Kasę dodatkowych kosztów związanych z ponownym badaniem dokumentacji finansowej oraz sprawozdania finansowego przez biegłych rewidentów, była niejasna, niekonkretna i nierzeczywista. Ocenę tę podzielił Sąd Okręgowy w toku postępowania apelacyjnego, wskazując dodatkowo wprost w uzasadnieniu wyroku, że przyczyny podane w oświadczeniu pracodawcy okazały się być nieprawdziwe (k.616v).

W tych okolicznościach przyjąć należy, że w sprawie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonano merytorycznego rozpoznania roszczenia a w postępowaniu apelacyjnym ponad wszelką wątpliwość zostało przesądzone, iż wszystkie z przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia okazały się nierzeczywiste. W ocenie sądu, nie może powoływać się skutecznie na ochronę z art. 5 k.c., czy też art. 8 k.p. ten, kto sam narusza zasady współzycia społecznego (m.in. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1957 r., II CR 343/57 - OSNCP 1958, z. 3, poz. 19, z dnia 11 września 1961 r., I CR 693/61 - OSNCP 1963, z. 2, poz. 31, z dnia 2 stycznia 1962, IV CR 445/61 - OSNCP 1963, z. 4, poz. 82, z dnia 22 marca 1974, III CRN 25/74 i z dnia 27 listopada 1980, III CZP 59/80 - OSNCP 1981, z. 5, poz. 76). Przepisy art. 5 k.c. i art. 8 k.p. mają charakter wyjątkowy i w taki sposób powinny być stosowane. Oceny powyższej nie zmienia fakt zasądzenia przez Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku w wyroku z 6 lipca 2020 roku, sygn. akt VI P 674/17, na rzecz powoda tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia kwoty za ustawowy trzymiesięczny okres wypowiedzenia, a nie - jak wskazano w pozwie - za okres dwunastu miesięcy.

Na marginesie wskazać należy, że przywołany przez pozwanego w odpowiedzi na pozew wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 27 kwietnia 2016 r., III APa 9/16, dotyczy dopuszczalności weryfikacji zakresu i wysokości dodatkowych nadzwyczajnych przywilejów pracowniczych na podstawie klauzul generalnych z art. 8 k.p. Nie odnosi się wprost do zastosowania art. 8 k.p. do umów o zakazie konkurencji.

Reasumując, skoro powód wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku, tj. w okresie określonym w umowie o obowiązku zachowania poufności oraz o zakazie konkurencji z 30 listopada 2010 roku powstrzymał się od podejmowania czynności konkurencyjnych wobec pozwanego jako byłego pracodawcy, to pozwany jest zobowiązany do zapłaty z tego tytułu odszkodowania w określonej wysokości, zgodnie z § 5 ust. 2 umowy. W ocenie sądu, przedstawiony przez stronę powodową w piśmie procesowym z 4 października 2021 roku (k. 127 – 127 verte akt sprawy) schemat wyliczenia wysokości należnego odszkodowania jest co do zasady prawidłowy, za wyjątkiem miesiąca października 2017 roku i kwietnia 2018 roku (stosunek pracy powoda trwał bowiem do 12 października 2017 roku, a czas obowiązywania zakazu 6 miesięcy) i znajduje potwierdzenie w załączonym do akt sprawy zaświadczeniu pozwanej z 26 lipca 2021 roku (k. 114 akt sprawy). W związku z powyższym pozwany winien zapłacić na rzecz powoda łącznie kwotę 103.896,36 zł z odsetkami ustawowymi od kwoty 10.613,06 zł (za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej w okresie 13-31.10.2017r.) poczynając od dnia 14. listopada 2017 roku do dnia zapłaty, a następnie od kwot po 17 316,06 zł za m-ce od listopada 2017r. do marca 2018r. każdorazowo od 14. dnia następnego miesiąca (zgodnie z żądaniem powoda) oraz od kwoty 6.703 zł (za część kwietnia 2018 roku) z odsetkami od 14. maja 2018r. do dnia zapłaty. Prawidłowość wyliczeń przedstawionych w piśmie z dnia 4 października 2021r. zawierającym ostatecznie sprecyzowane roszczenie nie była podważana przez stronę pozwaną. Z powyższych względów, na podstawie art. 101² k.p., sąd orzekł jak w punkcie I wyroku, a w punkcie III wyroku powództwo w pozostałym zakresie oddalił.

W punkcie II wyroku sąd umorzył postępowanie w części, tj. co do kwoty 8.603,64 zł. Powód cofnął pozew w tej części po rozpoczęciu rozprawy – w piśmie procesowym z 4 października 2021 roku (k. 127 – 127 verte akt sprawy), a pozwany wyraził zgodę na cofnięcie pozwu w części na rozprawie w dniu 14 października 2021 roku (k. 129 akt sprawy).

Zgodnie z art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. W razie cofnięcia pozwu poza rozprawą przewodniczący odwołuje wyznaczoną rozprawę i o cofnięciu zawiadamia pozwanego, który może w terminie dwutygodniowym złożyć sądowi wniosek o przyznanie kosztów. Gdy skuteczność cofnięcia pozwu zależy od zgody

pozwanego, niezłożenie przez niego oświadczenia w tym przedmiocie w powyższym terminie uważa się za wyrażenie zgody (art. 203 § 3 k.p.c.). Sąd może uznać za niedopuszczalne cofnięcie pozwu, zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia tylko wtedy, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wymienione czynności są sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (art. 203 § 4 k.p.c.).

W myśl art. 355 k.p.c. sąd umorzy postępowanie, jeżeli powód ze skutkiem prawnym cofnął pozew, strony zawarły ugodę lub została zatwierdzona ugoda zawarta przed mediatorem albo z innych przyczyn wydanie wyroku stało się zbędne lub niedopuszczalne.

W ocenie sądu, w niniejszej sprawie cofnięcie przez powoda pozwu we wskazanej wyżej części nie jest sprzeczne z prawem i zasadami współżycia społecznego oraz nie zmierza do obejścia prawa. Wobec skutecznego częściowego cofnięcia powództwa przez powoda umorzenie postępowania w części stało się konieczne.

Mając powyższe na względzie, na podstawie art. 355 k.p.c., sąd orzekł jak w punkcie II wyroku.

W punkcie IV sąd, opierając się na dyspozycji art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi, co do rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 23.136,72 zł, zgodnie z zaświadczeniem o zarobkach powoda (k. 64 akt sprawy).

O kosztach procesu sąd, w punkcie V wyroku, orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 rozporządzenia z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2018 r. poz. 265 j.t.), nakładając na pozwanego obowiązek zwrotu na rzecz powoda kosztów procesu w kwocie 9.692 zł, w tym: kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 4.050 zł (75% z kwoty 5.400 zł), opłaty od pełnomocnictwa w wysokości 17 zł oraz opłaty od pozwu w kwocie 5.625 zł. Sąd zważył, że powód w niniejszym procesie uległ tylko w nieznacznym zakresie, w zdecydowanej mierze z powodu dość skomplikowanego mechanizmu naliczania miesięcznego odszkodowania (z tego też względu w części cofnął pozew) oraz z powodu częściowo błędnego – w ocenie sądu – ustalenia okresów, za które należą się ustawowe odsetki, w której to części oddalono powództwo.

sędzia Justyna Skórzewska

G., dnia 9 grudnia 2021r.