

Sygn. akt V Pa 6/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2013 r.

Sąd Okręgowy w Białymstoku

V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marzanna Rogowska

Sędziowie: SSO Urszula Płęcha

SSR del. Tomasz Kałużny (spr.)

Protokolant: Marta Sokołowska

po rozpoznaniu w dniu 21 lutego 2013 roku w Białymstoku

sprawy z powództwa **M. K.**

przeciwko (...) **Spółce Akcyjnej w L.**

o odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji

na skutek apelacji powoda **M. K.**

od wyroku Sądu Rejonowego w Białymstoku VI Wydziału Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 17 października 2011 roku; sygn. akt VI P 504/10

I. oddala apelację;

II. zasądza od powoda M. K. na rzecz (...) Spółka Akcyjna w L. kwotę 2250 (dwa tysiące dwieście pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję i postępowanie kasacyjne.

Sygn. akt V Pa 6/13

Uzasadnienie:

Powód M. K. pozwem skierowanym przeciwko byłemu pracodawcy – (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w L., po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska, wniósł o zasądzenie kwoty 32.643,44 zł wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 19.172,10 zł – od dnia 16.04.2009r. do dnia zapłaty oraz od kwoty 13.471,34 zł – od dnia 18.10.2009r. do dnia zapłaty. W uzasadnieniu wskazał, że swoje roszczenie opiera na łączących strony dwóch umowach o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W toku postępowania sprecyzował, że na sumę żądań składa się kwota 13.471,34 zł, obliczona na podstawie postanowień umowy o zakazie konkurencji z dnia 22.09.2000r. oraz kwota 19.172,10 zł, obliczona na podstawie postanowień umowy z dnia 1.07.2007r., przy uwzględnieniu wysokości wynagrodzenia uzyskiwanego przez powoda w miesiącu poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę.

Pozwana (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w L. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany podniósł nieważność umowy o zakazie konkurencji z dnia 22.09.2000r., wynikającą z wadliwej reprezentacji pracodawcy w zakresie braku upoważnienia przewodniczącego rady nadzorczej Zakładu (...) S.A. do zawarcia z powodem umowy o zakazie konkurencji. Dodatkowo w zakresie części roszczenia wywodzonego w oparciu o postanowienia przedmiotowej umowy, pozwany zakwestionował istnienie biernej legitymacji materialnej i procesowej wskazując, że stroną umowy o zakazie konkurencji z dnia 22.09.2000r. był Zakład (...) S.A., którego następcą prawnym jest (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w R.. W odniesieniu natomiast do części roszczenia opartego na postanowieniach umowy o zakazie konkurencji z dnia 1.07.2007r. pozwany zakwestionował jego zasadność wskazując, że bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy, w związku z którym umowa o zakazie konkurencji została zawarta, powód podjął pracę w (...) S.A., która to spółka jest podmiotem konkurencyjnym wobec pozwanej, co zgodnie z postanowieniami umowy z 1.07.2007r. skutkuje utratą prawa do odszkodowania.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w B. wyrokiem z dnia 17.10.2011r. oddalił powództwo rozstrzygając o kosztach postępowania. Sąd I instancji ustalił, iż powód zatrudniony był w pozwanej spółce oraz u jej poprzedników prawnych od dnia 25.07.1984r. W dniu 22.09.2000r. powód zawarł z Zakładem (...) S.A. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku (...)z jednoczesnym powierzeniem obowiązków (...) (...) S.A. Równocześnie zawarto umowę o zakazie konkurencji, na podstawie której powód zobowiązał się przez okres dwóch lat po rozwiązaniu umowy o pracę, do przestrzegania zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. W imieniu spółki umowę podpisał przewodniczący rady nadzorczej. W dniu 9.03.2007r. strony podpisały aneks do umowy o pracę, na podstawie którego powodowi powierzono stanowisko (...)oraz obowiązki (...) S.A. Pismem z 29.05.2007r. powód został poinformowany, w trybie art.23⁽¹⁾§3 KP, że z dniem 1.07.2007 r., w związku z przeniesieniem części zakładu pracy na inny podmiot, zostanie pracownikiem przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B..

Sąd I instancji ustalił również, iż w dniu 1.07.2007r. powód zawarł z (...) Sp. z o.o. w B. umowę o pracę na czas pełnienia funkcji (...)oraz umowę, na podstawie której powód zobowiązał się, niezależnie od obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, również w okresie 6 miesięcy po ustaniu zatrudnienia w spółce nie prowadzić działalności konkurencyjnej wobec spółki w jakiegokolwiek formie i na jakiegokolwiek podstawie prawnej. Spółka zobowiązała się wypłacać pracownikowi miesięcznie, przez okres 6 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę, odszkodowanie równe miesięcznemu wynagrodzeniu pracownika z miesiąca poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę. Strony postanowiły, że odszkodowanie nie przysługuje w przypadku powołania pracownika na nową kadencję lub zatrudnienia w Grupie (...) (§5 pkt2 umowy), a także w przypadku naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji (§5 pkt3 umowy). Zgodnie z postanowieniami umowy, w przypadku podjęcia zatrudnienia w okresie wypłacania odszkodowania, pracownik zobowiązany jest zawiadomić spółkę o tym fakcie w terminie 3 dni od podjęcia zatrudnienia, pod rygorem zaprzestania wypłaty odszkodowania (§5 pkt4 i 5 umowy). Z dniem 11.09.2008r. (...) sp. z o.o. zmieniła firmę na (...) Sp. z o.o., a następnie, z dniem 31.08.2010r., (...) Sp. z o.o., w trybie art.492§1 KSH, została przejęta przez (...) S.A. z siedzibą w L.. W dniu 6.02.2009r. powód złożył rezygnację z pełnienia funkcji (...) (...) sp. z o.o., ze skutkiem na dzień 15.03.2009r. wskazując, iż dotyczy to umowy o pracę z dnia 1.07.2007r. i podnosząc, że nadal wiąże go umowa o pracę zawarta 22.09.2000r., o której rozwiązanie z dniem 17.09.2009r., zwrócił się pismem z 14.09.2009r. Pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę, zaznaczając w świadectwie pracy, że powód był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. do 17.09.2009r.

Sąd Rejonowy ustalił również, iż w dniu 10.03.2009r. powód zawarł z (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w K. umowę o pracę na czas określony od dnia 16.03.2009r. do dnia 15.03.2010r. na stanowisku Dyrektora Departamentu Inwestycji, a następnie w dniu 12.03.2010r. zawarto umowę o pracę na czas nieokreślony.

Sąd I instancji odnosząc się do zgłoszonego przez pozwanego zarzutu braku materialnej legitymacji biernej z tytułu roszczenia opartego na postanowieniach umowy o zakazie konkurencji z 22.09.2000r. stwierdził, iż przy uwzględnieniu regulacji art.23¹§1 – 3 KP oraz poglądów prezentowanych w piśmiennictwie należy uznać, iż skutki określone w powołanych przepisach rozciągają się na umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Sąd I instancji wskazał, iż umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy jest umową o charakterze ściśle

pracowniczym, natomiast umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art.101²§1 KP) ma mieszany charakter, z przewagą elementów pracowniczych i jest ściśle funkcjonalnie powiązana ze stosunkiem pracy. Wobec powyższego względy systemowe i celowościowe nakazują przyjęcie, że skutki określone w art. 23¹ § 2 k.p. rozciągają się na umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy i tym samym nie można skutecznie zakwestionować biernej legitymacji (...) S.A. w L.. Sąd I instancji wskazał nadto, iż w toku postępowania powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika nie sprecyzował żądania odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji z dnia 4.09.1998r. i stąd przy uwzględnieniu zasady dyspozycyjności i kontrydiktoryjności procesu należało odstąpić od orzekania o odszkodowaniu z tej umowy.

Następnie Sąd I instancji w odniesieniu do zawarcia umowy o zakazie konkurencji z dnia 22.09.2000r. wywiódł, iż przedmiotowa umowa była nieważna, z uwagi na naruszenie przepisu art.379 KSH. Zgodnie z powołanym przepisem w umowie pomiędzy członkiem zarządu a spółką, spółkę reprezentuje rada nadzorcza albo pełnomocnik powołany uchwałą walnego zgromadzenia. Wprawdzie uchwałą Rady Nadzorczej Zakładu (...) S.A. nr (...) z dnia 22.09.2000r. Przewodniczący Rady został upoważniony do podpisania umów o pracę z członkami zarządu, jednak bez uwzględnienia upoważnienia do zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Wobec powyższego zawarcie z powodem umowy o zakazie konkurencji bez należytego umocowania należało uznać za dokonanie czynności z naruszeniem powołanego art.379 KSH i stąd zdaniem Sądu I instancji przedmiotową umowę należało uznać za nieważną i niepodlegającą późniejszej konwalidacji.

Natomiast w odniesieniu do zawarcia kolejnej umowy o zakazie konkurencji z dnia 1.07.2007r. Sąd I instancji stwierdził, iż umowa zawarta została zgodnie z obowiązującymi przepisami, bowiem w treści uchwały Rady Nadzorczej nr (...) z dnia 27.06.2007r. wyraźnie wskazano, że upoważnienie Przewodniczącego Rady Nadzorczej dotyczy również zawierania umów o zakazie konkurencji. Sąd Rejonowy odnosząc się do żądań powoda z prawidłowo zawartej umowy o zakazie konkurencji wskazał, iż nowy pracodawca powoda – (...) S.A., w dacie podpisania umowy o pracę, nie należał do Grupy (...) i nie zachodziła przesłanka negatywna określona w §5 pkt2 umowy o zakazie konkurencji. W dalszej kolejności Sąd Rejonowy uznał, iż spór koncentrował się wokół wystąpienia przesłanki z §5 pkt3 umowy, a mianowicie podjęcia przez powoda działalności konkurencyjnej względem byłego pracodawcy. Sąd I instancji szeroko odniósł się do definicji zakazu działalności konkurencyjnej zawartej w piśmiennictwie oraz judykaturze. Zdaniem Sądu I instancji ustalenie istnienia konkurencyjności przedsiębiorstw jest zadaniem niezwykle skomplikowanym, przy czym na gruncie niniejszej sprawy analiza tego spornego zagadnienia miała charakter wtórny, do oceny zarzutu pozwanej, naruszenia przez powoda regulacji §5 pkt4 i 5 umowy. Zgodnie z powołaną regulacją umowną, w przypadku podjęcia przez pracownika zatrudnienia w okresie wypłacania odszkodowania, pracownik zobowiązany jest zawiadomić spółkę o tym fakcie w terminie 3 dni od podjęcia zatrudnienia (§ 5 pkt4). W przypadku stwierdzenia przez spółkę, że pracownik nie dopełnił powyższego obowiązku, spółka zaprzestaje wypłaty odszkodowania (§5 pkt5). Sąd Rejonowy opierając się stricte na literalnym brzmieniu tych postanowień wskazał, że znajdują one zastosowanie przede wszystkim w sytuacji, gdy spółka rozpoczęła wypłatę odszkodowania, zgodnie z §5 pkt1 umowy, zaś brak informacji w przedmiocie podjęcia zatrudnienia skutkuje wstrzymaniem kolejnej transzy odszkodowania. Sąd I instancji zaznaczył, iż w przedmiotowej sprawie wypłata odszkodowania powodowi nie została w ogóle rozpoczęta, lecz uwzględniając wykładnię celowościową analizowanych przepisów uznał pierwszeństwo ich zastosowania w sytuacji, jaka ma miejsce w sprawie. Sąd Rejonowy stwierdził, iż uzasadnione jest stanowisko, że skoro strony na wypadek uchybienia obowiązkowi informacyjnemu przez pracownika, przewidziały możliwość wstrzymania wypłaty odszkodowania, to tym bardziej obejmowały swym zamiarem w ogóle odmowę rozpoczęcia wypłaty odszkodowania w sytuacji, gdy pracownik podjąłby nowe zatrudnienie, zanim spółka uruchomiłaby wypłatę. Mając na uwadze przepis art.65 KC Sąd Rejonowy wskazał, iż uzasadnieniem dla tak ukształtowanego obowiązku było wyposażenie pracodawcy w instrument prawny, umożliwiający weryfikację charakteru podjętego przez byłego pracownika nowego zatrudnienia i uzależnienie od tej oceny decyzji co do wypłaty odszkodowania. Wniosek ten jest uprawniony przede wszystkim w świetle określonego w umowie zakresu zakazu konkurencji, bowiem w umowie o zakazie konkurencji strony powinny określić konkretną treść obowiązku pracownika powstrzymania się od działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, kierując się powszechnym i ekonomicznym znaczeniem pojęcia konkurencji. Odmienne przedstawia się jednak sytuacja, gdy zakaz konkurencji dotyczy osób wchodzących w skład organu osoby

prawnej, mających dostęp do wszystkich informacji istotnych dla funkcjonowania jednostki organizacyjnej (tak jak powód). Wtedy zakres zakazu konkurencji powinien być określony ogólnie, gdyż jego szczegółowe wskazanie groziłoby niebezpieczeństwem pominięcia istotnych informacji, których ujawnienie lub wykorzystanie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Zdaniem Sądu I instancji zakres zakazu konkurencji w umowie z 1.07.2007r. w zasadzie nie został wyznaczony, przez co należy rozumieć, że powód zobowiązał się do niepodejmowania jakichkolwiek czynności o charakterze konkurencyjnym, które mogłyby naruszać interes spółki. W tych okolicznościach zasadne było przyjęcie, że w §5 pkt4 zbadanie konkurencyjności nowego zatrudnienia pracownika zostało pozostawione w pierwszej kolejności pracodawcy, a powoda obligowało do poinformowania spółki o fakcie (nie samym zamiarze) podjęcia nowego zatrudnienia. Podsumowując Sąd I instancji stwierdził, iż niedochowanie obowiązku informacyjnego musiało skutkować utratą prawa do świadczenia określonego w umowie o zakazie konkurencji i stąd powództwo podlegało oddaleniu, co znalazło odzwierciedlenie w sentencji powołanego wyżej wyroku .

Apelację od wyroku Sądu I instancji wniósł powód zaskarżając orzeczenie w całości i zarzucając:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj. art.233§1 KPC poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, z pominięciem jego istotnej części i naruszeniem zasad logicznego rozumowania, a w szczególności poprzez:

a) uznanie za wiarygodne w całości zeznań świadków S. L. i H. D., odnoszących się do ich wiedzy na temat podjęcia przez powoda zatrudnienia w spółce (...) S.A.,

b) niewłaściwą ocenę postanowień umowy o zakazie konkurencji z dnia 1.07.2007r. m.in. co do znaczenia formuły „poprzestania wypłaty”, jak również w zakresie określenia konsekwencji ewentualnego uchybienia terminowi powiadomienia pracodawcy o podjęciu zatrudnienia oraz co do określenia przez sąd (w oparciu o zapisy umowy) zakresu informacji koniecznej do przekazania pracodawcy przez pracownika, w związku z podjęciem nowego zatrudnienia,

c) uznanie za niewiarygodne zeznań powoda w zakresie m.in. powiadomienia przez niego pozwanej spółki o podjęciu zatrudnienia u nowego pracodawcy,

d) niewłaściwą i sprzeczną z zasadami logiki ocenę zachowania pracodawcy polegającego na zaniechaniu wypłaty wynagrodzenia z tytułu powstrzymywania się do działań konkurencyjnych przy jednoczesnym twierdzeniu świadków H. D. i S. L. – członków zarządu pracodawcy, iż nie są w stanie podjąć się oceny, czy powód naruszył zakaz konkurencji poprzez pracę w (...) S.A. a zarazem wobec twierdzeń tych świadków o braku wiedzy o podjęciu przez powoda takiego zatrudnienia,

e) uznanie, iż brak wskazania w uchwale Rady Nadzorczej (...) S.A. nr (...), iż przewodniczący Rady Nadzorczej uprawniony jest do zawarcia z powodem umowy o zakazie konkurencji skutkuje nieważnością umowy o zakazie konkurencji z dnia 22.09.2000r., jak również przyjęcie przez Sąd Rejonowy, iż przedmiotowe twierdzenie uzasadnione jest również faktem, iż postanowienie takie znalazło się w uchwale Rady Nadzorczej (...) sp. z o.o. z dnia 27.06.2007r.;

2. naruszenie przepisów postępowania tj. art.328§2 KPC poprzez:

a) nieodniesienie się przez Sąd do całości zgromadzonego materiału dowodowego, w szczególności do okoliczności złożenia podpisu pod umową o zakazie konkurencji z dnia 22.09.2000r. przez Sekretarza Rady Nadzorczej radcę prawnego D. B. oraz do treści zeznań członków Rady Nadzorczej poprzednika prawnego pozwanej złożonych w innym postępowaniu,

b) sporządzenie niepełnego uzasadnienia zaskarżonego wyroku m.in. w wyniku pominięcia stwierdzenia, czy działalność powoda jako pracownika (...) S.A. należy uznać za działalność konkurencyjną, czy też taką działalnością nie jest, oraz zaniechanie wskazania, z jakich powodów Sąd odmówił wiary twierdzeniom powoda dot. powiadomienia pracodawcy o podjęciu nowej pracy,

c) zawarcie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku dwóch sprzecznych ze sobą wykładni zapisów §5 pkt4 i 5 umowy o zakazie konkurencji z dnia 1.07.2007r., co sprawia, iż zaskarżony wyrok nie poddaje się kontroli instancyjnej,

3. naruszenie przepisów postępowania, tj. art.232 KPC w zw. z art.6 KC, poprzez uznanie, iż strona pozwana udowodniła okoliczność, iż umowa o zakazie konkurencji z dnia 22.09.2000r. została zawarta przez poprzednika prawnego pozwanej bez należytego umocowania, co w konsekwencji doprowadziło do jej nieważności w sytuacji, gdy pozwana, jako podmiot na którym spoczywał ciężar dowodu, nie przedstawił żadnych dowodów mogących świadczyć, iż Rada Nadzorcza spółki (...) S.A. (poprzednik prawny pozwanej) nie podjęła uchwały upoważniającej przewodniczącego ww. organu do zawarcia przedmiotowej umowy z powodem;

4. naruszenie przepisów postępowania, tj.

a) art.193 KPC w zw. z art.187§1 KPC poprzez ich niewłaściwą interpretację wyrażającą się uznaniem, iż powództwo o charakterze alternatywnym zgłoszone przez stronę powodową nie zostało dostatecznie sprecyzowane, ewentualnie, w razie uznania przez sąd, że strona powodowa nie doprecyzowała dostatecznie w toku procesu powództwa alternatywnego,

b) art.477¹ KPC w zw. z art.477§1 KPC poprzez nieuwzględnienie roszczenia alternatywnego opartego na zapisach umowy o zakazie konkurencji z dnia 4.09.1998r. z urzędu w sytuacji, gdy Sąd naruszył obowiązek pouczenia pracownika co do roszczeń mu przysługujących, a wynikających z przytoczonych przez niego faktów, w szczególności istnienia umowy o zakazie konkurencji nr 3 z dnia 4.09.1998r.

5. błąd w ustaleniach faktycznych orzeczenia polegający na uznaniu, iż powód nie poinformował pracodawcy w odpowiednim terminie o podjęciu zatrudnienia w (...) – (...) S.A.; błędnie zaniechania polegającym na braku ustalenia, czy charakter pracy wykonywanej dla (...) S.A. przez powoda wskazuje na naruszenie przez niego zakazu konkurencji; wyciągnięciu niesłusznych wniosków z treści zeznań świadka H. D. i S. L. w zakresie uznania ich wiarygodności odnoszącej się do uzyskania przez nich informacji o podjęciu zatrudnienia przez powoda; ustaleniu, iż uchybienie 3 – dniowemu terminowi określone w umowie o zakazie konkurencji z dnia 1.07.2007r. powoduje utratę prawa do żądania wypłaty odszkodowania; ustaleniu, iż poinformowanie pracodawcy przez powoda o podjęciu zatrudnienia w innym podmiocie przed upływem 3 – go dnia od podjęcia zatrudnienia nie stanowi wykonania obowiązku informacyjnego wobec pracodawcy.

Wskazując na powyższe powód wniósł o zmianę wyroku i uwzględnienie powództwa oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz strony powodowej kosztów postępowania za pierwszą instancję oraz kosztów postępowania apelacyjnego – w obu przypadkach według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego. Powód wniósł również o dopuszczenie wskazanych w apelacji nowych dowodów.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy w B. wyrokiem z dnia 7.02.2012r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda M. K. kwotę 19.172,10 zł wraz z ustawowymi odsetkami, oddalając apelację w pozostałym zakresie i znosząc pomiędzy stronami koszty procesy za obie instancje. Sąd Okręgowy stwierdził, iż apelacja okazała się zasadna w części żądania odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji z dnia 1.07.2007r., za okres od 16.03.2009r. do 15.04.2009r. w kwocie 19.172,10zł. Sąd II instancji nie podzielił zgłoszonych przez skarżącego zarzutów naruszenia prawa procesowego oraz dodał, iż Sąd I instancji prawidłowo uznał, iż powód wywodząc swoje roszczenia również na podstawie umowy z dnia 4.09.1998r., nie spełnił jednak przesłanek do sformułowania roszczenia alternatywnego. Sąd II instancji zaakceptował także w pełni stanowisko Sądu I instancji w zakresie nieważności umowy z dnia 22.09.2000r. W odniesieniu natomiast do zawartej umowy o zakazie konkurencji z dnia 1.07.2007r. Sąd Okręgowy podzielił sformułowany przez stronę powodową zarzut, iż Sąd Rejonowy bezzasadnie nie ustalił, czy powód pracując w (...) S.A. podjął działalność konkurencyjną wobec (...) sp. z o.o. Sąd odwoławczy wskazał również, iż błędnie wywiódł Sąd I instancji w zakresie nie poinformowania przez powoda o podjęciu zatrudnienia u nowego pracodawcy, stosownie do §5 ust.4 i 5 umowy o zakazie konkurencji z 1.07.2007r. Sąd II instancji podkreślił, iż prawidłowa

wykładnia postanowień tej umowy prowadzi do wniosku, że nie zakazywała ona powodowi podjęcia jakiegokolwiek innego (nowego) zatrudnienia, ale zobowiązywała do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej, za co pracodawca miał płacić mu odszkodowanie. Sąd II instancji wskazał nadto, iż powód miał obowiązek zawiadomić pozwaną o podjęciu nowego zatrudnienia, a pozwany pracodawca miał prawo zaprzestać wypłaty odszkodowania w sytuacji, gdyby spółka stwierdziła (§5 ust.5), że powód nie wykonał tego obowiązku, czyli, że zatrudnił się i jej nie zawiadomił o podjęciu zatrudnienia. Zdaniem Sądu II instancji zgodnie z tak sformułowaną umową powód tracił prawo do odszkodowania z powodu naruszenia zakazu konkurencji (§5 ust. 3), a nie za niedotrzymanie obowiązku informacji. Sąd Okręgowy wskazał, iż były pracodawca powoda nie zapłacił powodowi ani jednej z rat odszkodowania pomimo, że nie podnosił, by wiedział o podjęciu zatrudnienia przez powoda. Pozwany nie twierdził również, by wstrzymywał się z wypłatą odszkodowania wobec wątpliwości co do działalności konkurencyjnej powoda i tym samym nie mógł dokonywać oceny pracy powoda jako działalności konkurencyjnej. Sąd II instancji podkreślił, iż zarzut działalności konkurencyjnej pozwany podniósł dopiero w toku procesu i mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy wyprowadził wniosek, że brak zapłaty odszkodowania powodowi stanowił niedotrzymanie przez poprzednika pozwanej umowy o zakazie konkurencji, które w myśl art.101⁽²⁾§2 KP powodowało ustanie zakazu konkurencji. Taki skutek nastąpił najwcześniej po upływie pierwszego miesiąca trwania zakazu, to jest po 16.04.2009r., za który powodowi należało się odszkodowanie (§5 ust.1 umowy), a tymczasem powód zatrudnił się u nowego pracodawcy następnego dnia po rezygnacji z funkcji (...) (...) sp.z o.o. i od tej daty obowiązywał go zakaz konkurencji. Powyższe zdaniem Sądu II instancji skutkuje stwierdzeniem w zakresie koniecznej weryfikacji dotrzymania przez powoda postanowień umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zadaniem Sądu odwoławczego wbrew treści świadectwa pracy, stosunek pracy powoda w (...) sp. z o.o. ustał z dniem 15.03.2009r., tj. z dniem jego rezygnacji z funkcji (...). Z tą datą, zgodnie z §9 umowy o pracę z 1.07.2007r., ustał zakaz konkurencji obowiązujący w czasie trwania stosunku pracy, a zaktualizował się zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Dlatego sprzeczne wewnętrznie było domaganie się w powództwie odszkodowania za okres od 16.03. do 16.04.2009r., a więc za pierwszy miesiąc po rezygnacji z funkcji (...) (...) sp. z o.o. (w tym czasie już pod firmą (...) sp. z o.o.), gdy pracował już w (...) S.A., a jednocześnie twierdził, że był także jeszcze pracownikiem (...) sp. z o.o. (co potwierdzać miało udzielenie mu urlopu bezpłatnego na okres od 16.03. do 31.03.2010r. i rozwiązanie stosunku pracy z dniem 17 września 2009 r. oraz treść świadectwa pracy). Sąd II instancji wskazując na zatrudnienie powoda w (...) S.A. już następnego dnia po rezygnacji z funkcji (...) (...) sp. z o.o. podkreślił, iż od 16.03.2009r. obowiązywał go zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Sąd Okręgowy stwierdził, iż powód prawidłowo poinformował pozwanego (jego poprzednika prawnego) o podjęciu zatrudnienia u innego pracodawcy i stąd konieczne stało się porównanie wzajemnej konkurencyjności (...) SA. w okresie, za który powód domagał się uzgodnionego odszkodowania z klauzuli konkurencyjnej (w ograniczonej wysokości za okres od 16.03. do 15.04.2009r.). W ocenie Sądu Okręgowego wszyscy świadkowie wskazywali na odmienne zakresy działania tych podmiotów – dystrybucji energii elektrycznej o niskich i średnich napięciach przez (...) B. oraz przesyłu energii elektrycznej o najwyższych napięciach przez (...) S.A. Sąd Okręgowy dodał, iż różnice funkcji i celów działalności obu tych podmiotów wynikają z ustawy z dnia 10.04.1997r. prawo energetyczne, w wersji obowiązującej już w 2009r., która w art.3 ust.4 i 5 odmiennie zdefiniowała przesył i dystrybucję, a w ust.11a, 11b i 11c – sieć przesyłową i dystrybucyjną, a także sieć koordynowaną operatorów obydwu sieci, oraz – co należy podkreślić – odmiennie zdefiniowała operatorów systemu przesyłowego i systemu dystrybucyjnego (pkt24 i 25). Z kolei w art.9c ust.1, 2, 2a, 3 i 3a określa odmiennie obowiązki operatora systemu przesyłowego i operatora systemu dystrybucyjnego, w ust.5 nakazując wzajemne udostępnianie sieci w celu realizacji zadań, a w ust.10, 11 i 12 nałożyła szczególne obowiązki na operatora systemu przesyłowego. W związku z tym Sąd II instancji stwierdził, iż brak było podstaw do uznania obydwu wymienionych podmiotów za konkurencyjne, niezależnie od przedmiotu ich działalności, wskazanego w rejestrach spółek, także w zakresie częściowo pokrywającym się. Sąd Okręgowy wyjaśnił, iż relacje między obydwoma opisanymi pracodawcami powoda – poprzednim i obecnym stanowią kooperację i współpracę wymuszoną przez prawo i nadzorowaną przez władzę publiczną systemem koncesji. Mając na uwadze poczynione w sprawie ustalenie Sąd Okręgowy uznał, że powód zatrudniając się od 16.03.2009r. do 15.04.2009r. w (...) S.A., nie złamał obowiązującego zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia w (...) sp. z o.o., nadto nie zaszła żadna okoliczność zwalniająca poprzednika prawnego pozwanej z obowiązku zapłaty odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Wobec powyższego Sąd II instancji zmienił zaskarżony wyrok Sądu I instancji

zasądzając na rzecz powoda odszkodowanie w związku z niepodjęciem działalności konkurencyjnej zgodnie z zawartą umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Skargę kasacyjną powyższego wyroku Sądu II instancji złożył pełnomocnik pozwanego zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego:

1) art.65 KC w związku z art.300 KP przez błędną wykładnię §1 i §2 w zw. z §5 ust.1, 3, 4 i 5 umowy o zakazie konkurencji z 1.07.2007r. między powodem a poprzednikiem prawnym skarżącej, polegającą na bezzasadnym zawężeniu zastosowania umowy i pojęć „działalność konkurencyjna” i „zakaz konkurencji” do zakresu działania obu podmiotów, wynikających z regulacji ustawowej, podczas gdy dla oceny działalności konkurencyjnej powoda istotne znaczenie miał fakt posiadanych przez niego umiejętności i zdobytej wiedzy w okresie zatrudnienia u skarżącej,

2) art.65 KC w związku z art.300 KP przez błędną wykładnię §1 i 2 w związku z §5 ust.1, ust. 3, 4, 5 umowy o zakazie konkurencji z 1.07.2007r. przez dokonanie błędnej wykładni powołanej wyżej umowy, sprowadzającej się do prostego porównania zapisów ustawowych, regulujących działanie pozwanej i obecnego pracodawcy powoda i przyjęcia na tej podstawie, że oba podmioty nie konkurują ze sobą na rynku, podczas gdy zakaz konkurencji jest pojęciem szerokim, związanym również – a może przede wszystkim w odniesieniu do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy spółką – z posiadaną przez pracownika wiedzą i umiejętnościami w związku z zajmowanym stanowiskiem, co było główną intencją stron przy zawieraniu umowy o zakazie konkurencji, która ma chronić interesy pracodawcy w związku z zatrudnieniem powoda na wysokim stanowisku,

3) art.101§1 KP w zw. z art.101§1 KP przez błędne przyjęcie, że aktualny pracodawca powoda nie prowadzi działalności konkurencyjnej w stosunku do skarżącej,

4) art.65 KC w zw. z art.300 KP przez błędną wykładnię §5 ust.4 i 5 umowy o zakazie konkurencji z 1.07.2007r. w związku z art.205§2 KSH przez przyjęcie, że powód skutecznie zawiadomił swego pracodawcę o podjęciu nowego zatrudnienia w rozumieniu §5 ust.4 tej umowy, podczas, gdy w terminie przyjętym przez strony w umowie, nie skierował i do skarżącej żadnego zawiadomienia, a wcześniejsze sugestie powoda – jeszcze podczas zatrudnienia u skarżącej – o podjęciu ewentualnego zatrudnienia nie mogły być uznane przez skarżącą za skuteczne zawiadomienie, o którym stanowi umowa o zakazie konkurencji, co stało się podstawą bezzasadnego zasądzenia odszkodowanie na rzecz powoda,

5) art.65 KC w zw. z art.300KP przez błędną wykładnię §5 ust.4 umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 1.07.2007r., polegającą na przyjęciu, że bez znaczenia dla skuteczności tego zapisu ma okoliczność, czy pracownik stwierdza: „zatrudniłem się”, czy stwierdza „od jutra podejmę pracę”, kontekst i okoliczności składania takich stwierdzeń podczas, gdy prawidłowa wykładnia tego zapisu umowy nakazuje przyjęcie, że powód nie poinformował swego byłego pracodawcy o faktycznym podjęciu zatrudnienia.

Skarżąca zarzuciła też naruszenie przepisów postępowania, tj.:

1) art.382 KPC przez przyjęcie przez Sąd II instancji – wbrew treści zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a przynajmniej bez wzięcia pod uwagę całego materiału dowodowego oraz ustaleń dokonanych w zakresie jego oceny przez Sąd I instancji, że powód skutecznie, zgodnie z §5 ust.4 umowy o zakazie konkurencji z 1.07.2007r., zawiadomił byłego pracodawcę o podjęciu zatrudnienia,

2) art.382 KPC w związku z art.6 KC przez błędne przyjęcie, że powód wykazał, iż skutecznie zawiadomił swego byłego pracodawcę o podjęciu zatrudnienia, zgodnie z umową o zakazie konkurencji w sytuacji, gdy pozwana wskazywała, że o tym fakcie nie została zawiadomiona przez powoda,

3) art.382 KPC. przez zaniechanie dokonania ustaleń odnoszących się do kwestii, czy posiadane przez powoda umiejętności i wiedza zdobyta w czasie pracy u skarżącej miały wpływ na konkurencyjne zatrudnienie u nowego pracodawcy,

W związku z powyższym pełnomocnik pozwanego wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na potrzebę rozstrzygnięcia istotnych zagadnień prawnych:

1) na tle art.205§2 KSH, wyjaśnienia wymaga:

a) jakie minimalne formy musi spełnić składane spółce oświadczenie, aby mogło być prawnie skuteczne, a nadto wywołujące skutek w stosunku do spółki, a nie osobno w stosunku do osób wchodzących w skład organu reprezentującego spółkę,

b) czy można uznać za prawnie skuteczne złożenie spółce oświadczenia, którego treść nie zawiera stwierdzenia o zaistniałym zdarzeniu, a jedynie zakładaną, przyszlą i niepewną okoliczność, wypowiedziane na nieoficjalnym spotkaniu towarzyskim pracowników spółki, nadto dokonane jeszcze przed ustaniem stosunku pracy, a nie po jego zakończeniu i podjęciu zatrudnienia u innego pracodawcy,

2) na tle art.101²§1 KP w zw. z art.101¹§1 wyjaśnienia wymaga:

a) sposób określenia w umowie o zakazie konkurencji zakresu działalności konkurencyjnej oraz szczegółowości tego określenia, co sprowadza się do pytania, czy ustalony w umowie o zakazie konkurencji ogólny zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy oraz nakaz przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa byłego pracodawcy, gdzie stroną tej umowy był pracownik zajmujący stanowisko w organie zarządzającym przedsiębiorstwem pracodawcy (stanowisko strategiczne w spółce), nakazuje przyjęcie, że zakres zakazu obejmuje konkurencyjność również samego pracownika, który zdobył szczególną wiedzę i umiejętności u byłego pracodawcy, z którym zawiera umowę o zakazie konkurencji, jest konkurencyjny na rynku pracy – w szczególności w tej samej branży,

b) jaki jest zakres analizy zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy i czy zakres ten obejmuje cel i funkcję takiego zakazu, jaki przyświecał pracodawcy, który zawarł umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z pracownikiem, który był zatrudniony w organie zarządzającym przedsiębiorstwem pracodawcy, czyli na stanowisku strategicznym. Ponadto skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ponieważ zaskarżony wyrok został wydany z naruszeniem przepisów prawa powołanych w jej podstawie.

W konsekwencji pełnomocnik pozwanego wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w pkt I oraz orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji powoda w całości i zasądzenie na rzecz skarżącej kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w tej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia przez Sąd Okręgowy w Białymstoku, w tym również w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego wraz z kosztami zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na skargę powód wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie od skarżącej na rzecz powoda kosztów postępowania przez Sądem Najwyższym, a w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 22.11.2012r. uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu – Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego. W uzasadnieniu rozstrzygnięcia Sąd Najwyższy wskazał, iż skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona, jakkolwiek nie w zakresie wszystkich jej zarzutów. Na wstępie Sąd Najwyższy wskazał, iż wymaga wzięcia pod rozwagę, że 6.02.2009r. powód złożył rezygnację z funkcji (...) z dniem 15.03.2009r., co według Sądu II instancji, doprowadziło także do „wygaśnięcia” jego umowy o pracę (§9 pkt1 umowy o pracę z 2007r.), przy czym pozwany pracodawca udzielił następnie powodowi urlopu bezpłatnego od 16 do 31.03.2010r., a później w odpowiedzi na jego wniosek z 14.09.2009 r. zgodził się na rozwiązanie umów o pracę zawartych w dniach 25.07.1984r. oraz 22.09.2000r. z dniem 17.10.2009r. na zasadzie porozumienia stron, oraz wydał mu świadectwo pracy z 17.09.2009r. o zatrudnieniu go do tej daty w pełnym wymiarze czasu pracy. W związku z powyższym Sąd Najwyższy stwierdził, iż należy jednoznacznie wyjaśnić kwestie pozostawiania powoda w konkretnym stosunku pracy, ponieważ od tego zależy, czy powód miał obowiązek przestrzegania zakazu konkurencji obowiązującego go jeszcze w okresie trwania

stosunku pracy (przy takim ustaleniu nie byłby uprawniony do odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, który nie rozwiązał się lub nie „wygasł”). Czy też ustał jego stosunek pracy i w jakiej konkretnej dacie wskutek „wygaśnięcia” lub rozwiązania, co wymagałoby ponadto niebudzącego wątpliwości ustalenia (sine gua non), że powód przestrzegał zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, bo tylko wtedy byłby uprawniony do pobierania uzgodnionego odszkodowania gwarancyjnego. Jednocześnie Sąd Najwyższy zaznaczył, iż w jego ocenie powód pełniący u poprzedników prawnych strony pozwanej najwyższe korporacyjne funkcje (członka lub (...)), nie mógł pozostawać w dwóch stosunkach pracy na tym samym najwyższym stanowisku kierowniczym (dyrektora naczelnego), ani nie mógł być związany różnymi (dwoma) umowami o zakazie konkurencji z 22.09.2000r. i z 1.07.2007r. Sąd Najwyższy wskazując na ustalenia Sądów w zakresie nieważności pierwszej z umów z powodu nieprawidłowej reprezentacji strony pozwanej przy jej podpisywaniu, zasygnalizował także, iż kontrowersyjne było uznanie ważności drugiej umowy o zakazie konkurencji z 1.07.2007r. zawartej z powodem przez przewodniczącego rady nadzorczej tylko dlatego, że ten (przewodniczący rady nadzorczej) legitymował się już upoważnieniem tego kolegiального organu także do zawierania umów o zakazie konkurencji, podczas, gdy w opisanym zakresie w judykaturze przyjmuje się, że rada nadzorcza powinna wyrazić kolegialnie (in corpore) wolę zawarcia z członkiem zarządu umowy o zakazie konkurencji jeszcze przed jej podpisaniem (art. 390 § 1 i art. 388 k.s.h. w związku z art. 1013 k.p.).

Następnie uwzględniając regulację przepisów art.205§1 KSH oraz art.65 KC w zw. z art.300 KP oraz §5 pkt4 umowy o zakazie konkurencji z 1.07.2007r. Sąd Najwyższy uznał, iż sygnały przekazywane przez powoda innym członkom zarządu pozwanej, podczas prywatnych rozmów lub „nieformalnych” spotkań, o zamierzonym podjęciu innego (nowego) zatrudnienia nie stanowiły zawiadomienia o tej okoliczności w terminie 3 dni „od podjęcia zatrudnienia”, dlatego pozwana mogła wstrzymać się z wypłatą odszkodowania za powstrzymanie od działalności konkurencyjnej. W tych okolicznościach powód nie został jednak zwolniony z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy wskutek „braku wypłacenia ani jednej z rat odszkodowania”. Sąd Najwyższy podkreślił, iż w sytuacji, gdy ówczesny pracodawca nie miał pewnych informacji o podjęciu nowego zatrudnienia przez powoda, mógł wstrzymać się z zapłatą uzgodnionych rat odszkodowania do czasu wyjaśnienia potencjalnie konkurencyjnego nowego zatrudnienia powoda, który po ustaniu stosunku pracy zobowiązał się do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej. Niewykonanie zastrzeżonego w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy obowiązku informacyjnego – zawiadomienia pracodawcy o podjęciu kolejnego (nowego) zatrudnienia, w okresie uprawniającym do pobierania odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej, mogło w ocenie Sądu Najwyższego wyłącznie uzasadniać wstrzymanie wypłat uzgodnionego odszkodowania do czasu wyjaśnienia, czy w nowym zatrudnieniu pracownik nie naruszył zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Sąd Najwyższy podkreślił przy tym, iż pracownik narusza zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy w razie podjęcia konkurencyjnego zatrudnienia. Niezawiadomienie zatem byłego pracodawcy o podjęciu jakiegokolwiek, w tym zwłaszcza niekonkurencyjnego zatrudnienia nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wypłat uzgodnionego odszkodowania, jeżeli okaże się, że pracownik przestrzegał klauzuli konkurencyjnej w okresie karencyjnym. Definitywne pozbawienie prawa do tego odszkodowania jest usprawiedliwione zatem tylko w razie ustalenia, że pracownik podjął konkurencyjne zatrudnienie.

W odniesieniu do weryfikacji konkurencyjności zatrudnienia powoda u nowego pracodawcy Sąd Najwyższy podkreślił, iż wysoce kontrowersyjne było uznanie przez Sąd II instancji, że powód nie podjął konkurencyjnego zatrudnienia u nowego pracodawcy w branży energetycznej, przy uwzględnieniu dotychczasowego przebiegu kariery zawodowej powoda, w tym na stanowiskach decyzyjno – strategicznych, na których miał dostęp do istotnych informacji oraz tajemnic handlowych, produkcyjnych, technologicznych, inwestycyjnych i organizacyjnych z zakresu energetyki, które był zobowiązany chronić w okresie zatrudnienia oraz w uzgodnionym w umowie o zakazie konkurencji okresie karencyjnym po jego ustaniu. Sąd Najwyższy zaznaczył, iż jeśli po ustaniu zatrudnienia wymieniony pracownik zatrudnił się u innego pracodawcy z tej samej branży energetycznej, który działa na tym samym obszarze terytorialnym co był pracodawca, a przedmiotowe zakresy działalności obu tych podmiotów choćby częściowo „krzyżują się” i są skierowane do tego samego kręgu odbiorców (energii elektrycznej), to już (prima facie) wysoce prawdopodobne jest naruszenie zakazu konkurencji. Sąd podkreślił, iż strona pozwana (firma dystrybucji energii elektrycznej)

oraz nowy pracodawca powoda (firma przesyłu energii) działają na „wspólnym” obszarze terytorialnym północno – wschodniej i centralnej Polski; z rejestru sądowego strony skarżącej (dział II rubryka 1 pozycja 4,5,6,7,15,16), wynika „dokładnie ta sama działalność, która została zapisana w dziale III” rejestru nowej firmy (pracodawcy), co potwierdzają „zapisy decyzji (...) wydanych w sprawie koncesji dla każdego z podmiotów”; firmy te świadczą usługi skierowane do tego samego kręgu odbiorców oraz „w głównej mierze zajmują się budową sieci energetycznych i przesyłem energii elektrycznej”. Tym samym podmioty te konkurują (rywalizują) na rynku energii elektrycznej i mogą wzajemnie oddziaływać na stosunki i pozycję ekonomiczną już w zakresie możliwości i konieczności funkcjonowania, a także rywalizacji na rynku inwestycji na „pokrywającym się” obszarze działalności energetycznej skierowanego do tego samego kręgu odbiorców energii elektrycznej. Sąd Najwyższy wskazał, iż ocena konkurencyjnego charakteru nowego zatrudnienia w innej firmie tej samej branży energetycznej (przesyłu energii elektrycznej), które – w okresie obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy pracownik poprzednio zatrudniony na kierowniczym (decyzyjno – strategicznym) stanowisku pracy – w firmie dystrybucji energii elektrycznej, nie może ograniczać się do porównania przedmiotów działalności obu tych firm energetycznych, ustawowo określonych w przepisach Prawa energetycznego, ale wymaga porównania rodzajów ich przedmiotowej działalności statutowej, terytorialnego obszaru oraz kręgu odbiorców świadczonych usług, a także zweryfikowania możliwości wykorzystania w nowym zatrudnieniu nabytej wiedzy, doświadczenia zawodowego i umiejętności (know – how) menedżera branży energetycznej, choćby firmy te realizowały wspólne („komplementarne” lub „symbiotyczne”) przedsięwzięcia inwestycyjne. Podsumowując Sąd Najwyższy podzielił kasacyjny zarzut naruszenia art.382 KPC, wynikający z nierozzeznania konkurencyjnego charakteru zatrudnienia powoda u nowego pracodawcy, a w konsekwencji zarzuty naruszenia art.65 KC w związku z §5 pkt1 (a contrario) umowy o zakazie konkurencji z 1.07.2007r. oraz w związku z art.101²§1 i art.101¹§1 KP.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja powoda jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Sąd I instancji dokonał w sprawie prawidłowych ustaleń zarówno w odniesieniu do okoliczności bezspornych (obejmujących przebieg zatrudnienia powoda, w tym wykonywanie przez powoda u poprzedników prawnych pozwanego pracy na stanowiskach decyzyjno – strategicznych), jak również wszechstronnego, wnikliwego i należytego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego (na okoliczności ważności łączących strony umów o zakazie konkurencji), dokonując przy tym prawidłowej wykładni i zastosowania wskazanych w uzasadnieniu rozstrzygnięcia przepisów. Wobec powyższego poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne oraz wywody prawne we wskazanym zakresie Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne bez potrzeby ponownego ich przytaczania (podobnie uznał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 20.01.2010r., II PK 178/09, teza 2, Lex nr 577829).

Przed przystąpieniem do analizy sformułowanych w apelacji zarzutów, należało odnieść się do kwestii pozostawiania powoda w konkretnym stosunku pracy, jako rzutu na ustalenie obowiązków i uprawnień powoda wynikających z umowy o zakazie konkurencji zgodnie ze wskazaniem Sądu Najwyższego rozpoznającego skargę kasacyjną w niniejszym postępowaniu. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pracownik zatrudniony u danego pracodawcy może pozostawać z tym pracodawcą tylko w jednym stosunku pracy (por. stanowisko Sądu Najwyższego zajęte w uzasadnieniu wyroku z dnia 13.03.1997r. w sprawie I PKN 43/97, Lex 30702). Sąd Okręgowy w pełni zatem podziela wyrażone przez Sąd Najwyższy w niniejszym postępowaniu stanowisko, iż powód nie mógł w ramach przedmiotowego zatrudnienia pozostawać w dwóch różnych stosunkach pracy na tym samym najwyższym stanowisku kierowniczym (dyrektora naczelnego), ani nie mógł być związany różnymi (dwoma) umowami o zakazie konkurencji z 22.09.2000r. i 1.07.2007r. Powód w ramach przedmiotowego zatrudnienia pozostawał w jednym stosunku pracy, mimo również obejmowania funkcji w organach pozwanego pracodawcy. W odniesieniu do pracowników pełniących funkcję członka zarządu w spółce prawa handlowego, w orzecznictwie Sądu Najwyższego panuje zgodny pogląd, według którego osoba taka może być podwójnie powiązana z tą spółką. Mianowicie może ją wiązać ze spółką stosunek organizacyjny – prawny (podlegający regulacji KSH) i jednocześnie stosunek pracy (podlegający regulacji KP). Powyższe jednak potwierdza, iż pracownik zatrudniony u danego pracodawcy pozostaje w jednym stosunku pracy, mimo pozostawiania równoległe w innym stosunku organizacyjno -prawnym (por. stanowisko Sądu Najwyższego w uzasadnieniach

wyroków: z 18.12.2002r., I PK 296/02, PP Nr 7-8/2003, s. 49; z 26.9.2006r., II PK 47/06, OSNP Nr 19-20/2007, poz. 271; z 23.03.2012r. II PK 169/11, M.P.Pr. (...) -372). Wobec powyższego w ocenie Sądu Okręgowego na podstawie bezspornych okoliczności rezygnacji powoda z dniem 15.03.2007r. z pełnienia funkcji Prezesa Zarządu (...) spółki z o.o. z siedzibą w B. stosunek pracy powoda ustął w związku z wygaśnięciem umowy o pracę zgodnie z §9 umowy o pracę z dnia 1.07.2007r.

Zdaniem Sądu Okręgowego rozważania w zakresie pozostawania powoda w zatrudnieniu u poprzedniego pracodawcy oraz bezsporne okoliczności podjęcia przez powoda zatrudnienia u nowego pracodawcy należy odnieść do uprzedniego zawarcia przez powoda umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W ocenie Sądu Okręgowego prawidłowo Sąd Rejonowy ustalił, iż podstawą roszczeń w niniejszej sprawie nie może być umowa o zakazie konkurencji z dnia 22.09.2000r. Przedmiotowa umowa prawidłowo uznana została za nieważną w okolicznościach wykazania w toku postępowania uchwałą Rady Nadzorczej Zakładu (...) S.A. nr (...) z dnia 22.09.2000r. umocowania Przewodniczący Rady Nadzorczej spółki wyłącznie do podpisania umów o pracę z członkami zarządu, jednak bez uwzględnienia upoważnienia do zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Zawarcie z powodem umowy o zakazie konkurencji bez należytego umocowania należało zasadnie uznać za dokonanie czynności z naruszeniem art.379 KSH i odpowiednio przedmiotową umowę za nieważną (por. stanowisko Sądu Najwyższego w uzasadnieniu wyroku z 23.09.2004 r., I PK 501/03, OSNP 2005 nr 4, poz. 56 lub z 4.11.2008 r., I PK 82/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 107). Natomiast w odniesieniu do zawarcia kolejnej umowy o zakazie konkurencji z dnia 1.07.2007r. prawidłowo Sąd I instancji stwierdził, iż umowa zawarta została zgodnie z obowiązującymi przepisami, bowiem w treści uchwały Rady Nadzorczej nr (...) z dnia 27.06.2007r. wyraźnie wskazano, że upoważnienie Przewodniczącego Rady Nadzorczej dotyczy również zawierania umów o zakazie konkurencji. Należy przy tym podkreślić, iż okoliczności zawarcia umowy o zakazie konkurencji z dnia 1.07.2007r. zgodnie z wymaganym umocowaniem, a więc odpowiednio zgodnie z obowiązującymi przepisami nie była w toku postępowania między stronami sporna. Wprawdzie Sąd Najwyższy zasygnalizował wątpliwości odnośnie prawidłowości umocowania do zawarcia przedmiotowej umowy, jednak pozwany w toku postępowania odwoławczego nie kwestionował prawidłowości umocowania potwierdzonego złożonym do akt odpisem powołanej wyżej uchwały Rady Nadzorczej nr (...) z dnia 27.06.2007r., w której bezspornie uprzednio umocowano Przewodniczącego Rady Nadzorczej spółki również do zawarcia umowy o zakazie konkurencji.

W ocenie Sądu Okręgowego prawidłowe przesądzenie przez Sąd I instancji związania stron umową o zakazie konkurencji z dnia 1.07.2007r. skutkowało koniecznością weryfikacji na podstawie poczynionych w sprawie ustaleń spełniania przez powoda określonych w umowie obowiązków i w konsekwencji zasadności dochodzenia odszkodowania z tytułu powstrzymania się od podjęcia działalności konkurencyjnej. Na wstępie należy wskazać, iż prawidłowo Sąd Rejonowy uznał, iż nowy pracodawca powoda – (...) S.A., w dacie podpisania umowy o pracę, nie należał do Grupy (...) i nie zachodziła przesłanka negatywna określona w §5 pkt2 umowy o zakazie konkurencji. Prawidłowo również Sąd I instancji dokonał analizy wystąpienia przesłanki z §5 pkt3 umowy, a mianowicie podjęcia przez powoda działalności konkurencyjnej względem byłego pracodawcy. Zdaniem Sądu Okręgowego należy w pełni podzielić rozważania i wywody Sądu I instancji, który obszernie odniósł się do definicji zakazu działalności konkurencyjnej zawartej w piśmiennictwie oraz judykaturze. Należy przy tym wskazać, iż wprawdzie Sąd I instancji prawidłowo dokonał analizy podjęcia przez powoda działalności konkurencyjnej względem byłego pracodawcy, to jednak błędnie wywiódł, iż niedochowanie obowiązku informacyjnego musiało skutkować utratą prawa do świadczenia określonego w umowie o zakazie konkurencji. W szczególności Sąd I instancji błędnie przyjął, iż skoro strony na wypadek uchybienia obowiązkowi informacyjnemu przez pracownika, przewidziały możliwość wstrzymania wypłaty odszkodowania, to tym bardziej obejmowały swym zamiarem w ogóle odmowę rozpoczęcia wypłaty odszkodowania w sytuacji, gdy pracownik podjąłby nowe zatrudnienie, zanim spółka uruchomiłaby wypłatę. W odniesieniu do przedstawionych wywodów Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w niniejszym postępowaniu, iż nawet niewykonanie zastrzeżonego w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy obowiązku informacyjnego - zawiadomienia pracodawcy o podjęciu kolejnego (nowego) zatrudnienia, w okresie uprawniającym do pobierania odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej, mogło wyłącznie uzasadniać wstrzymanie wypłat uzgodnionego odszkodowania, a definitywne pozbawienie prawa do odszkodowania jest usprawiedliwione tylko w razie ustalenia, że pracownik podjął konkurencyjne zatrudnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego wprawdzie Sąd I instancji nie przesądził w zakresie podjęcia przez powoda konkurencyjnego zatrudnienia, jednak na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego należy stanowczo stwierdzić, iż podejmując z dniem 16.03.2009 r. zatrudnienie w (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w K. na stanowisku Dyrektora Departamentu Inwestycji powód naruszył zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej określony w §5 pkt3 zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Bezsparnie powód przez okres zatrudnienia w szeroko rozumianej branży energetycznej miał dostęp do istotnych informacji, w tym pełniąc funkcje kierownicze posiadał informacje handlowe, produkcyjne, technologiczne, inwestycyjne, a przede wszystkim organizacyjne z zakresu branży energetycznej. Bezsparnie poprzedni pracodawca powoda zajmował się dystrybucją energii elektrycznej, a nowy pracodawca odpowiednio przesyłał energię. Bezsparnie również obie spółki działają na wspólnym obszarze, świadczą usługi skierowane do tego samego kręgu odbiorców w zakresie zbieżnie określonego w rejestrze przedsiębiorców przedmiotu działalności. Należy przy tym podkreślić, iż wprawdzie obie spółki mogą pozostawać, jak to określił Sąd Najwyższy w "symbiozie" lub "komplementarności", to jednak zasadniczo są to dwa różne podmioty uczestniczące w obrocie gospodarczym na własny rachunek oddziaływując przy tym na wzajemne stosunki i pozycję ekonomiczną. Sąd Okręgowy w pełni podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w niniejszym postępowaniu, iż nie może ograniczać się do porównania ustawowo określonych w przepisach Prawa energetycznego przedmiotów działalności obu tych firm energetycznych, ale obok porównania rodzajów działalności statutowej tych podmiotów, terytorialnego zakresu oraz kręgu odbiorców świadczonych usług wymaga przede wszystkim zweryfikowania możliwości wykorzystania w nowym zatrudnieniu powoda (u pracodawcy-operatora przesyłu energii elektrycznej) wiedzy, doświadczenia zawodowego i umiejętności menedżerskich uzyskanych (nabytych) w okresie poprzedniego zatrudnienia (u pozwanego pracodawcy-operatora systemu dystrybucji tej energii). W ocenie Sądu Okręgowego decydującą okolicznością zaproponowania powodowi zatrudnienia u nowego pracodawcy były właśnie wiedza, umiejętności i nabyte doświadczenie w zakresie funkcjonowania branży energetycznej nabyte przez powoda u poprzedniego pracodawcy. Słusznie przy tym podkreśla Sąd Najwyższy, iż uprzedni dostęp do istotnych informacji lub tajemnic handlowych, produkcyjnych, technologicznych, inwestycyjnych i organizacyjnych (know-how menedżerów działających w branży energetyki), niewątpliwie mogły być wykorzystane przez powoda choćby przy prowadzeniu negocjacji i zawieraniu „korzystnych” kontraktów handlowych w zakresie wspólnych inwestycji. Zatem już sama tylko możliwość wykorzystania menedżerskiego know how uzyskanego w zatrudnieniu u pozwanego pracodawcy (firmie dystrybucji energii elektrycznej) przesądzała o konkurencyjnym charakterze nowego zatrudnienia u nowego pracodawcy (firmie przesyłu energii).

Biorąc powyższe pod uwagę zdaniem Sądu Okręgowego za niezasadny należało uznać sformułowane w apelacji zarzuty naruszenia przepisów postępowania, szczególnie wobec stanowczego stwierdzenia na podstawie przedstawionych wyżej wywodów naruszenia przez powoda zakazu podejmowania konkurencyjnego zatrudnienia w odniesieniu do obowiązku sformułowanego w §5 pkt3 zawartej przez powoda umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Wobec powyższego na podstawie art.385 KPC, wobec uznania apelacji za bezzasadną orzeczono jak w pkt.I sentencji orzeczenia.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję oraz o kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto na podstawie art.98 KPC, art.99 KPC i art.108§1 KPC w zw. z §12 ust.1 pkt1, ust.3 i ust.4 pkt1 w zw. z §11 ust.1 pkt2 i §6 pkt5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).