

Sygnatura akt IV Pa 36/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 listopada 2016r.

Sąd Okręgowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: SSO Katarzyna Augustyniak

Sędziowie: SO Małgorzata Paździńska /spr/

SO Hanna Wujkowska

Protokolant: Marlena Budzyńska

po rozpoznaniu w dniu 26 października 2016 r. we Włocławku

na rozprawie

sprawy E. Z.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o. we W.

o odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji

na skutek apelacji pozwanego Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. we W.

od wyroku Sądu Rejonowego we Włocławku - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 6 czerwca 2016r. sygn. akt IV P(...)

1. oddała apelację;

2. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. we W. na rzecz powoda E. Z. kwotę 1 800,- zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

sygn. akt IV P36/16

UZASADNIENIE

E. Z. w pozwie skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) sp. z.o.o. we W. wniósł o zasądzenie kwoty 42.900,00 złotych wraz z ustawowymi odsetkami w stosunku rocznym od kwot:

- 14.300,00 złotych od dnia 1 września 2015 roku do dnia zapłaty;

- 14.300,00 złotych od dnia 1 października 2015 roku do dnia zapłaty

- 14.300,00 złotych od dnia 1 listopada 2015 roku do dnia zapłaty.

Powód podniósł, że był pracownikiem pozwanej spółki do dnia 31 lipca 2015 roku, realizującym do dnia 17 kwietnia 2015 roku obowiązki prezesa zarządu, a po tej dacie, dyrektora naczelnego. W dalszej kolejności wskazywał powód, że wartość przysługującego mu wynagrodzenia za pracę wynosiła 15.600,00 złotych brutto. W dniu 18

października 2010 roku zawarta została między stronami umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Jej zapisy przewidywały odszkodowanie w wysokości 100% równowartości otrzymywanego wynagrodzenia stanowiącego ekwiwalent powstrzymania się powoda od prowadzenia działalności konkurencyjnej

Powód dowodził, że za okres rocznego obowiązywania zakazu winien otrzymać kwotę 187.200,00 złotych brutto, bowiem taka motywacja przyświecała stronom umowy, w szczególności członkom Rady Nadzorczej zawierającej ją w imieniu spółki. Tymczasem, jak przekonywał powód, pozwana wypłaca miesięcznie kwotę odszkodowania 1.300,00 złotych brutto.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Pracodawca przyznał okoliczność zatrudnienia powoda i zawartej przez strony umowy o zakazie konkurencji. Prezentowane stanowisko procesowe opierał jednak na braku ustawowych przesłanek pozwalających na zawarcie rzeczony umowy. W ocenie pozwanego pracownik nie posiadał dostępu do szczególnie istotnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić spółkę na szkodę. Kreował bowiem pozwaną jako monopolistę działającego na rynku lokalnym i jednocześnie jednostkę samorządową zobowiązaną do transparentności działalności i ujawniania informacji publicznej. Zawartą umowę pozwany ocenił jako zmierzającą do przyznania pracownikowi dodatkowego dochodu w sytuacji rozwiązania z nim umowy o pracę. pozwana wskazała na wątpliwości interpretacyjne dotyczące wysokości przysługującego pracownikowi odszkodowania i podniosła, że wysokość odszkodowania określona została przez strony jako równowartość miesięcznego wynagrodzenia pracownika. Zapis umowny nie był zdaniem pracodawcy tożsamy z unormowaniem art. 101 k.p. Pozwana uznała roszczenie powoda za sprzeczne z przepisem art. 8 k.p. i tym samym nie podlegające ochronie prawnej. Podstawę do takiej oceny stanowiło zawarcie umowy pomimo braku przesłanek faktycznych oraz ustalenie odszkodowania w wysokości przekraczającej wymogi kodeksowe, co zachwiało proporcje między wartością odszkodowania, a zasadami wynagradzania pracowników spółki. Uzasadnione byłoby zdaniem pozwanej ograniczenie wartości odszkodowania do kwoty 25% wynagrodzenia wynikającego z przepisów kodeksu pracy.

Wyrokiem z dnia 06.06.2016r. Sąd Rejonowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 42 900,- zł wraz z ustawowymi odsetkami od kwot:

14 300,- zł od dnia 01.09.2015r. do dnia zapłaty,

14 300,- zł od dnia 01.10.2015r. do dnia zapłaty,

14 300,- zł od dnia 01.11.2016r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji. Sąd zasądził także od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1 800,- zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu państwa kwotę 2 145,- zł tytułem opłaty sadowej od uiszczenia których z mocy prawa powód był zwolniony i wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 15 600,- zł.

Swoje orzeczenie Sąd Rejonowy oparł na poniższych ustaleniach i rozważaniach:

W dniu 01.01.1975r. powód zawarł z poprzednikiem prawnym pozwanej, Miejskim Przedsiębiorstwem (...) we W. umowę o pracę na czas nieokreślony. W dniu 22 maja 2000 roku powód został powołany do zarządu spółki, strony zawarły kolejną umowę o pracę na realizację powyższych obowiązków. W dniu 18 października 2010 roku powód został powołany na stanowisko prezesa zarządu spółki, zawarto kolejną umowę o pracę. Jednocześnie odwołały się, w zakresie nie uregulowanym umową, do przepisów Kodeksu pracy. W tej samej dacie strony zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Umowa powyższa obowiązywała przez okres jednego roku od dnia zaprzestania świadczenia pracy. W zamian za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej przez ten okres powód miał otrzymać odszkodowanie w kwocie 100% równowartości ostatnio otrzymywanego wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy. Strony ustaliły, że wartość odszkodowania płatna będzie w 12 równych ratach miesięcznych w ostatnim dniu każdego miesiąca. Uchwałą Rady Nadzorczej pozwanej spółki podjętą w dniu 17 kwietnia 2015 roku powód został odwołany z funkcji prezesa jej zarządu oraz zostało powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Za miesiąc styczeń, luty, marzec, kwiecień,

maj, czerwiec, lipiec, sierpień, wrzesień, październik, listopad 2014 roku powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 16.664,00 złote brutto, za miesiąc grudzień 2012 roku 17.084,00 złote brutto, za miesiąc styczeń 2015 roku 15.830,00 złotych brutto, za miesiąc luty i marzec 2015 roku 16.664,00 złotych brutto, za miesiąc kwiecień 2015 roku 13.542,86 złotych brutto, za miesiąc maj 2015 roku 49.146,37 złotych, z czego kwota 36.000,00 złotych obejmowała odpłatność pieniężną, za miesiąc czerwiec 2015 roku 13.723,45 złotych, a za miesiąc lipiec 2015 roku 565,22 złotych oraz zasiłek chorobowy w kwocie 11.981,40 złotych brutto i premię kwartalną w kwocie 113,04 złotych. Pozwana wypłaca powodowi co miesiąc odszkodowanie w kwocie 1.300,00 złotych brutto. Głównym udziałowcem pozwanej spółki jest Gmina (...) W.. Przedmiot jej działalności koncentruje się zasadniczo na zbieraniu, segregacji, transporcie odpadów. Niemniej spółka oferuje również usługi związane z utrzymaniem dróg, chodników, placów oraz utrzymaniem terenów zielonych. Opisywane usługi w okresie zatrudnienia powoda realizowała na terenie powiatów (...), (...) i (...).

Za bezsporne Sąd Rejonowy uznał okoliczności faktyczne dotyczące przebiegu zatrudnienia powoda w pozwanej spółce, zakresu realizowanych obowiązków, ich podstawy prawnej, wreszcie trybu ustania stosunku pracy i zawartej w okresie zatrudnienia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Prezentowane fakty wynikają w sposób bardzo czytelny z dokumentacji złożonej w aktach osobowych powoda.

Spór między stronami wynikał z zapisów umowy o zakazie konkurencji dotyczących wartości przyznanego powodowi odszkodowania. Z tego też względu Sąd przesłuchał świadków S. W. i K. J., którzy z racji członkostwa w Radzie Nadzorczej reprezentowali spółkę na etapie zawierania z powodem umowy o zakazie konkurencji. Świadczenie ci w sposób zgodny i zbieżny wskazywali, że miesięczna rata odszkodowania miała być zbieżna z wartością wynagrodzenia ustalonego dla powoda. Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do kwestionowania wiarygodności tych relacji, składanych jednak przez osoby będące uczestnikami rokowań umownych i podpisujące umowę. Odmienna argumentacja czyniłaby w istocie omawiany zapis nieważnym. Odszkodowania za cały rok równoważne wartości miesięcznego uposażenia pracownika naruszałoby bowiem bezwzględnie obowiązujące unormowanie art. 101 §3 k.p. Trudno zdaniem sądu zakładać, aby strony zawierając umowę świadomie nie były świadome treści wskazywanego przepisu i celowo dążyły do jego naruszenia. Pozostałe okoliczności prezentowane zwłaszcza w relacjach stron Sąd uznał za bezsporne między stronami, co wymaga już jednak rozważań natury prawnej. Wartość otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia w okresie od stycznia 2014 roku do momentu ustania stosunku pracy sąd ustalił w oparciu o karty wynagrodzeń pracownika.

Jako całkowicie nieprzydatny dla rozstrzygnięcia sąd ocenił dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości. Przede wszystkim między stronami nie zaistniał spór dotyczący wartości wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wartości odszkodowania. Obydwie strony odwoływały się przecież do wartości wynoszącej 15.600,00 złotych brutto. Żadnych wiadomości specjalnych, koniecznych dla dopuszczenia rzeczonego dowodu (art. 278 k.p.c.) nie wymagało również obliczenie wartości 25% wynagrodzenia powoda na podstawie kart wynagrodzeń. Z tego też względu dopuszczenie tego dowodu było bezcelowe i przyczyniło się jedynie do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania. Powoływanie się przez pozwanego na brak przesłanek do zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy Sąd Rejonowy uznał za nieco zaskakujący ale przede wszystkim jako bezpodstawny. Podmiotem umowy o zakazie konkurencji może być każdy pracownik, co do którego pracodawca samodzielnie i swobodnie zdecyduje, czy posiadane przez niego informacje są takimi, o jakich mowa w art. 101 §1 k.p. (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1998 roku, sygn. akt I PKN 121/98 OSNP 10/1999, poz. 342, z dnia 17 grudnia 2001 roku, sygn. akt I PKN 742/00 OSNP 24/2003, poz. 588). Pogląd tej treści jest jak najbardziej aktualny również w nowszym orzecznictwie (wyroki SN: z 13 kwietnia 2005 r., II PK 258/2004, LexisNexis nr 377366, OSNP 2005, nr 22, poz. 356; z 16 maja 2001 r., I PKN 402/2000, LexisNexis nr 359223, OSNP 2003, nr 5, poz. 122). Dążąc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, pracodawca chroni swoje interesy oparte na przekonaniu, że pracownik ma dostęp do informacji, które pracodawca uważa za szczególnie ważne, ponieważ ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, nawet jeśli taka ocena nie ma obiektywnego uzasadnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r., sygn. akt II PK 258/04 (OSNP 2005, Nr 22, poz. 356); z dnia 18 kwietnia 2007 r., sygn. akt I PK 361/06 (LEX nr 18/2008)). Pracodawca nie musi się tłumaczyć, czy też szerzej uzasadniać dlaczego zakwalifikował określonego pracownika jako posiadającego dostęp do istotnych informacji. Jedynie wyjątkowo, gdy nie budzi wątpliwości, że

pracownik nie dysponuje takimi informacjami, np. ze względu na bardzo nieskomplikowany rodzaj wykonywanej pracy i brak dostępu do tajemnic pracodawcy, można byłoby uznać za zasadne prawo odmowy zawarcia umowy, a ewentualne roszczenie ocenić a światło art. 8 k.p. Inna rzecz, że praktyka sądowa odmawia pracodawcy uprawnienia dotyczącego uchylecia się od skutków błędu co do treści umowy o zakazie konkurencji polegającego na mylnym przeświadczeniu, że pracownik dysponował szczególnie ważnymi informacjami (powołany już wyrok SN z 13 kwietnia 2005 r., II PK 258/2004, LexisNexis nr 377366).

Powód od wielu lat kierował w istocie działalnością dużego podmiotu gospodarczego. Co więcej jego droga zawodowa koncentrowała się również na sferze technicznej działalności spółki, na której przecież opiera się jej statutowa działalność. Sam fakt, że spółka w drodze informacji publicznej udostępnia określone dane nieokreślonemu kręgowi osób nimi zainteresowanych, nie oznacza, że są to wiadomości najbardziej istotne dla jej działalności. Obejmują one z pewnością informacje o strukturze organizacyjnej spółki, jej władzach, prawnych podstawach działalności, jej przedmiocie i majątku. Nie dotyczą jednak tajemnic przedsiębiorstwa, tzw. know – how, której to wiedzy trudno z pewnością powodowi odmówić.

Stosownie do treści art. 101

§ 1 k.p. ustawodawca wymaga ujęcia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy trzech elementów: zakresu zakazu (przez odesłanie do art. 101§ 1 k.p.), okresu jego obowiązywania oraz wysokości odszkodowania. Niemniej jednak spośród tych trzech elementów jedynie dwa mają charakter obowiązkowy: zakres zakazu i okres jego obowiązywania. Trzeci element tj. wysokość odszkodowania, jakkolwiek z praktycznego punktu widzenia niezmiernie istotny, nie jest konieczny, ponieważ jego pominięcie nie wpływa na skuteczność zawartej umowy. Zastosowanie w takim wypadku bowiem znajduje semiimperatywna norma art. 101

§ 3, z mocy której odszkodowanie nie może być niższe niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w okresie równoważnym okresowi zakazu - do momentu ustania stosunku pracy (wyrok SN z 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/2000, LexisNexis nr 354085, OSNP 2003, nr 24, poz. 588).

Istotnym jest fakt, że uprawnienie do wspomnianego odszkodowania przysługuje za zachowanie obiektywnie zgodne z treścią zakazu konkurencji.

Zasadniczy spór, wobec braku naruszenia przez powoda umownego zakazu, koncentrował się wokół zapisów dotyczących wartości przyznanego powodowi w umowie odszkodowania. O ile powód dowodził, że stanowi ono równowartość jego wynagrodzenia za pracę za okres jednego roku, o tyle pozwana przekonywała, że jest to wartość miesięcznego uposażenia pracownika, realizowanego w dwunastu równych ratach miesięcznych.

że genezy tego sporu upatrywać należy w dość niedbale i dwuznacznych w tym zakresie zapisach umownych, umożliwiających różne ich interpretacje, czego dowodem choćby rozbieżne stanowiska stron.

Wysokość odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji może być różnie określana. Możliwe jest jego ujęcie według wartości kwotowej, czy procentowej zrelacjonowanej do wartości uposażenia (por. pkt 3 tezy wyroku SN z 10 stycznia 2006 r., I PK 97/2005, LexisNexis nr 397050, OSP 2008, nr 3, poz. 31). Istotne jest jedynie to, aby wartość odszkodowania nie była niższa niż wartość wynikająca z art. 101§ 3 k.p. Powołane unormowanie ustala bowiem dolną granicę odszkodowania. Ustalenie wartości niższej czyni taki zapis nieważnym i powoduje zastosowanie semiimperatywnej normy art. 101

§ 3 k.p. na podstawie art. 18§2 k.p. Dokonane w procesie ustalenia faktyczne dowodzą, że intencją stron było przyznanie powodowi odszkodowania w rocznym okresie karencji w 12 ratach miesięcznych, z których każda była równoważna wysokości miesięcznego uposażenia powoda. Ustalenie tej treści wymagało oceny podniesionego przez pracodawcę zarzutu opartego na przepisie art. 8 k.p., który sąd uznał jednak za bezpodstawny. Zastosowanie wskazanej normy jest równoznaczne z pozbawieniem danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa przedmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności

prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być zgodne z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione. Uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współzycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (tak SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10).

Praktyka sądowa dopuszcza stosowanie klauzuli nadużycia prawa również w odniesieniu do umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (por. wyrok sądu Najwyższego z dnia 4 września 2013 roku, II PK 355/12, OSNP 2014/11/158). Możliwość ograniczenia wartości odszkodowań niegodziwej wartości również może znajdować oparcie w powoływanym przepisie, jak i unormowaniach kodeksu cywilnego dotyczących miarkowania świadczenia (art. 484§2 k.p., art. 485 k.p. por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10; z 24 listopada 2010 r., I PK 78/10; z 3 listopada 2010 r., II PK 93/10, (por. Z.Gawlik: Komentarz do art. 484 Kodeksu cywilnego, [w:] A. Kidyba (red.), A. Olejniczak, A. Pyrzyńska, T. Sokołowski, Z. Gawlik, A. Janiak, G. Koziół: Kodeks cywilny. Komentarz. Tom III. Zobowiązania - część ogólna, LEX 2010., T. Wiśniewski: Komentarz do KC. Księga trzecia - Zobowiązania, t. 1, s. 496).

Sąd Rejonowy nie uznał jednak, aby w realiach rozpoznawanej sprawy wystąpiły szczególne okoliczności po stronie powoda lub pracodawcy, które uzasadniałyby wyłączenie możliwości korzystania z tych praw. Analizowany spór wywołała sama pozwana, podejmując skuteczną próbę odwołania powoda z funkcji członka zarządu i rozwiązania stosunku pracy, przy świadomości zawartej umowy o zakazie konkurencji.

Przyznane umową o zakazie konkurencji świadczenie nie jest w ocenie sądu naganne, ani nie pozostaje nieekwiwalentne w relacji do celu, jakiemu służy. Ferując taki wniosek należy uwzględnić funkcję i przeznaczenie odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Bezsprzecznie zmierza ono w pierwszej kolejności do ochrony interesów samego przedsiębiorstwa w sytuacji, kiedy dane stanowiącego jego tajemnicę tzw. know-how mogłyby zostać ujawnione na konkurencyjnym rynku. To pracodawca jest z reguły podmiotem inicjującym zawarcie tego rodzaju umowy. Niewątpliwie też celem odszkodowania za naruszenie owej gwarancji jest pewne zabezpieczenie materialne pracownika, którego swoboda na rynku pracy jest w okresie karencji umownej ograniczona. Nie może on bowiem zdobytego doświadczenia i umiejętności bezzwłocznie spożytkować u pracodawcy działającego w tożsamej branży co były pracodawca. Takie zabezpieczenie jest prawnie dopuszczalne i spotykane w obrocie gospodarczym, zwłaszcza wobec osób zajmujących najwyższe stanowiska kierownicze.

Wysokość odszkodowania nie zabezpiecza jednak pracownika do końca życia zawodowego, a w takiej sytuacji można by z pewnością pokusić się o zarzut jego niegodziwości. Tytułem pewnej relatywizacji można wskazać, że maksymalna ochrona przed zwolnieniem z pracy wynosi 4 lata przed nabyciem wieku emerytalnego i uprawnień emerytalnych z FUS.(art. 39 k.p.).

Rozpoznawany spór dotyczy pracownika, którego całe życie zawodowe związane było z pozwanym pracodawcą. Powód nie znalazł się więc w przypadkowej sytuacji, w której krótki staż pracy, charakter pracy, niskie kwalifikacje, umożliwiałyby skorzystanie z wysokich wartości odszkodowań ryczałtowych. Zachowana jest więc w ocenie sądu proporcja między żądaniem zawartym w pozwie, a sytuacją faktyczną i prawną powoda. Mając również na uwadze cel i społeczno – gospodarcze przeznaczenie prawa do odszkodowania jego wysokość nie jest rażąco wygórowana, a przynajmniej w stopniu uzasadniającym zastosowanie art. 8 k.p., czy przepisów kodeksu cywilnego dotyczących miarkowania świadczenia.

Sąd uwzględnił więc roszczenie powoda. Warto zauważyć, że obydwie strony jako podstawę jego ukształtowania przyjęły kwotę wynagrodzenia 15.600,00 złotych brutto. Pracodawca realizował bowiem na rzecz powoda kwotę 1.300,00 złotych miesięcznie, a roczna jej wartość jest tożsama z podstawą wymiaru odszkodowania, jaką zastosował

powód. Z prawnego punktu widzenia warto zaznaczyć, że wysokość odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia jest określona samodzielnie w art. 101 § 3 k.p. i zależy od realnie otrzymywanego wynagrodzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 roku, II PK 130/11). Nie dotyczy więc innych składników, jakie w ostatnim roku bezsprzecznie otrzymywał powód. Brak jest możliwości zastosowania do odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej rozporządzenia urlopowego z dnia 8 stycznia 1997 roku, do którego odsyła rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.). Pierwsze z wymienionych rozporządzeń stosowane jest w ściśle oznaczonych sytuacjach. W ich katalogu nie się jednak wymienia odszkodowań za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej na podstawie (art. 101 § 3 k.p.). Jest to zapewne podyktowane tym, że ustawodawca odnosi odszkodowanie do terminu wynagrodzenia, a nie np. dochodu, przychodu, zarobku. Stąd do puli wynagrodzenia otrzymanego nie będą zaliczane wszelkie odprawy, odszkodowania. Odszkodowanie to należy obliczać przy uwzględnieniu tzw. kwot brutto, tj. przed obciążeniem ich koniecznymi daninami o charakterze publicznym.

Podstawę rozstrzygnięcia o odsetkach stanowił przepis art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Datę początkową ich naliczania stanowi dzień następujący po umownym terminie płatności odszkodowania. O kosztach procesu Sąd orzekł według zasady określonej w art. 98 k.p.c. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego określona została na podstawie zapisu § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. 2002 rok, Nr 163, poz. 1349). Powoływane unormowanie obowiązywało bowiem w momencie wystąpienia przez powoda na drogę sądową zanim zostało uchylone przez obecnie obowiązujące rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Określona nim stawka zastępstwa wynosi 2.400,00 złotych. Treść § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia uzasadnia jednak obniżenie tych kosztów do 75% ich wartości.

Równocześnie sąd orzekł o kosztach sądowych przyjmując za podstawę rozstrzygnięcia art. 98 k.p.c. art. 96 pkt. 4 a contrario i dodatkowo art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. W uchwale z dnia 5 marca 2007 roku sygn. akt I PZP 1/07 Sąd Najwyższy orzekł, iż podstawę do rozliczenia kosztów opłaty sądowej stosownie do wyniku postępowania stanowiła uwzględniona przez sąd wartość roszczenia powoda. Należna opłata stosunkowa (art. 13 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych) od uiszczenia której zwolniony w tym zakresie był powód to 2.145,00 złotych. Rygor natychmiastowej wykonalności w części uwzględniającej roszczenie pracownika nadany został orzeczeniu z mocy art. 477 §1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany zaskarżając go w całości i zarzucając:

1. Sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału poprzez przyjęcie, wbrew zapisom umowy, iż celem stron była wypłata odszkodowania w wysokości 1200% ostatnio otrzymywanego wynagrodzenia a nie 100% jak jest to jednoznacznie zapisane.
2. Niezastosowanie art. 8 kodeksu pracy w sytuacji, gdy zawarcie przedmiotowej umowy nie było zasadne z punktu widzenia zasad współżycia społecznego.
3. Naruszenie prawa procesowego poprzez uchylenie pytań pełnomocnika pozwanego zmierzających do wyjaśnienia przyczyn zawarcia umowy.

Pozwany wniósł o zmianę przedmiotowego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa według norm przepisanych.

Pozwany uzasadniał, że nie mamy tutaj do czynienia z typową umową o zakazie konkurencji zawieraną pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Dlatego nie mają tutaj zastosowania przytaczane orzeczenia Sądu Najwyższego.

Orzeczenia bowiem dotyczą sytuacji gdy to pracodawca świadom decyzji jaką podejmuje, zawiera z podległym pracownikiem umowę o zakazie konkurencji, samodzielnie oceniając, jakie tajemnice mają dla niego znaczenie i jakie jest gotów ponieść koszty aby utrzymać je w tajemnicy. W przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z umową przygotowaną przez Zarząd dla Członków tego Zarządu. Zarazem przedmiotowa umowa nie przewiduje sankcji w sytuacji jej niedotrzymania przez pracownika, chociaż przewiduje karę umowną w wysokości 10%(!) za każdy dzień zwłoki w zapłacie odszkodowania. Należy podkreślić, że jednocześnie ten sam Zarząd nie widział potrzeby zabezpieczenia interesów zakładu pracy poprzez zawarcie podobnych umów z innymi pracownikami, którzy dysponowali wiedzą nie mniejszą niż członkowie zarządu. Jako przykład można przytoczyć tutaj prokurentów, główną księgową czy kierowników poszczególnych jednostek.

Pozwany wskazał, że S. była jedyną spółką miejską w której tego typu umowy zawarto. Ponadto pozostały system odszkodowań dla członków Zarządu, nie spotykany w spółkach miejskich, pozwala wnioskować o nieuzasadnionym uprzywilejowaniu wskazanych osób w przypadku rozwiązania z nimi umów o pracę. Te wszystkie elementy nie zostały zdaniem strony pozwanej należycie wyjaśnione poprzez ograniczenie tezy dowodowej przez Sąd oraz uchylanie pytań zadawanych przez pełnomocnika pozwanego zmierzających do wyjaśnienia pojawiających się wątpliwości we wskazanym zakresie.

Co do wysokości odszkodowania z tyt. zakazu konkurencji Sąd uznał, że intencją stron było przyznanie powodowi odszkodowania w rocznym okresie karencji w 12 ratach miesięcznych, z których -każda była równoważna wysokości miesięcznego uposażenia powoda, a przywoływany przez pozwanego art. 8 k.p. uznał za bezpodstawny. Sąd z jednej strony nie odmawia pozwanemu zarzutu opartego na kwestionowaniu wysokości odszkodowania, a z drugiej strony uwzględnia roszczenie, które jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W ocenie pozwanego umowa o zakazie konkurencji zawarta została pomimo braku ustawowych przesłanek - to jest posiadania dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Pozwany jako monopolista na rynku lokalnym będący jednocześnie jednostką samorządową zobowiązana do ujawniania informacji publicznej nie posiadał tajemnic, których ujawnienie przez byłego pracownika mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Zawarta umowa była jedynie celowym dążeniem do przyznania pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia w razie rozwiązania z nim umowy o pracę, zmierzająca do obejścia prawa i jako taka jest nieważna.

Przechodząc do treści samej umowy należy wskazać, że może ona wzbudzać wątpliwości interpretacyjne co do wysokości odszkodowania jakie przyznaje ona pracownikowi. Są tutaj możliwe dwie wykładnie - prezentowana przez pracownika w złożonym piśmie procesowym - zgodnie z którą należne jest mu odszkodowania w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia w okresie odpowiadającym okresowi zakazu konkurencji oraz - prezentowana przez pracodawcę, że wysokość odszkodowania została ustalona w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Za tą wykładnią przemawia brak wyraźnego odniesienia wysokości odszkodowania do okresu 1 roku od rozwiązania stosunku pracy, w którym powód związany jest zakazem zakazu konkurencji. Ponadto zapis umowy nie jest tożsamy z zapisem przepisu art. 1012 k.p. W § 3 zapisano, iż pracownik otrzyma 100% równowartości ostatnio otrzymywanego wynagrodzenia. Zapis zaś ustawy wskazuje, że wynagrodzenie nie może być niższe niż od wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przez okres obowiązywania zakazu konkurencji. Gdyby strony uzgodniły, że pracownik ma otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 100% wynagrodzenia za każdy miesiąc to jest odszkodowanie łączne w kwocie 187.200,- złotych to zapis byłby tożsamy z zapisem Kodeksu Pracy.

Należy rozważyć wersję, że sporządzenie umowy w takiej formie było celowym zabiegiem. W skład Rady Nadzorczej spółki wchodzi bowiem osoba wybierana przez pracowników, którzy dzięki temu otrzymują pełną wiedzę o działaniach Rady Nadzorczej. Wprowadzenie przepisu niejednoznacznego pozwalało na przekazanie informacji o innej wysokości założonego odszkodowania niż faktycznie ustalona pomiędzy Zarządem a Prezydentem Miasta. Stosownie do treści art. 8. k.p. - nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego ze względu na czynienie

z niego użytku sprzecznego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego nie odnosi się do jakiegokolwiek nadużycia prawa, lecz do nadużycia konkretnego prawa

podmiotowego. Treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 k.p. nie kształtuje praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współzycia społecznego.

Zdaniem strony pozwanej zachodzą w przedmiotowej sprawie obydwie przesłanki. Wypłata niezasadnie wysokiej kwoty powoduje, że czynność ta jest sprzeczna zarówno z zasadami współzycia społecznego - poprzez uprzywilejowanie określonej grupy, a także jest sprzeczna ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa ponieważ z uwagi na wiedzę publiczną nie chroni podmiotu zobowiązanego do wypłaty odszkodowania.

W rozpoznanej sprawie są podstawy do czynienia powodowi zarzutu nadużycia prawa w sposób sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Skoro bowiem powód zostaje związany zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w sytuacji gdy brak jest podstaw do przyjęcia, iż istnieją przesłanki do zawarcia takiej umowy oraz ustalenie odszkodowania w wysokości zdecydowanie przekraczającej wymogi kodeksowe a jednocześnie nie ustalenie odszkodowania w przypadku naruszenia zakazu konkurencji w kwocie równoważnej ustalonemu odszkodowaniu prowadzi do wniosku, że działania te były sprzeczne z zasadami współzycia społecznego - zachwianie proporcji z wynagrodzeniami pracowników spółki a także ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem - ochrona interesów pracodawcy. Tym samym, należy przyjąć w przypadku przyjęcia korzystnej dla pracownika interpretacji umowy, wprowadzenie ograniczenia odszkodowania do wysokości 25% wynagrodzenia wynikającego z przepisów kodeksu pracy.

Powód wniósł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie kosztów procesu za II instancję według norm przepisanych podnosząc, że w całości popiera zawartą w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku argumentację Sadu Rejonowego. Powód posiadał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pozwanego na szkodę i to dawało postawę do zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Rozstrzygnięcie tej kwestii już po podpisaniu umowy i po rozwiązaniu stosunku pracy jest bezprzedmiotowe. Za chybiony, zdaniem powoda, należy też uznać zarzut, że sytuacja powoda jest szczególna a zawarta umowa nie była umową typową albowiem powód był członkiem zarządu spółki. Umowa została zawarta na podstawie decyzji Rady Nadzorczej a ponadto z natury umów o zakazie konkurencji wynika, że najczęściej zawierane są one z pracownikami usytuowanymi wysoko w strukturach pracodawcy. Pozwana nie zaproponowała żadnego dowodu, który podważyłby wiarygodność zeznań świadków co do ustaleń w zakresie wysokości odszkodowania. Brak też podstaw do twierdzenia, że wysokość odszkodowania jest wygórowana, skoro odpowiada wysokości otrzymywanego odszkodowania. Do czasu rozpoczęcia niniejszego procesu pozwany nie kwestionował zasadności zawarcia umowy, nie uczyniła nic, aby zwolnić powoda z zakazu konkurencji, co więcej przystąpiła do jej realizacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Przed przystąpieniem do merytorycznej oceny podniesionych pozwanego zarzutów wskazać należy w obliczu wysuniętego przez niego żądania uchylenia wyroku, że zgodnie z treścią art. 386 § 4 kpc sąd drugiej instancji (poza kwestią - niewątpliwie nieistniejącej w sprawie - nieważności postępowania oraz istnieniem przesłanek do odrzucenia pozwu lub umorzenia postępowania) może uchylić zaskarżone orzeczenie i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie orzeczenia wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pojęcie „istoty sprawy”, o którym jest mowa w art. 386 § 4 kpc dotyczy jej aspektu materialnoprawnego i zachodzi w sytuacji, gdy sąd nie zbadał podstawy materialnoprawnej dochodzonych roszczeń, jak też skierowanych przeciwko nim zarzutów

merytorycznych, tj. nie odniósł się do tego, co jest przedmiotem sprawy uznając, że nie jest to konieczne z uwagi na istnienie przesłanek materialnoprawnych, czy procesowych, unicestwiających dochodzone roszczenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2011 r., IV CSK 299/10, LEX nr 784969, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2002 r., I CKN 486/00, LEX nr 54355, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., I CKN 498/99, LEX nr 527137). Do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi wtedy, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy bądź gdy zaniechano zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 4 grudnia 2007 r., III AUa 664/07, LEX nr 468578). Analiza sporządzonego w sprawie uzasadnienia Sądu I instancji z całą stanowczością pozwala uznać, że istota sprawy została w całości przez Sąd rozpoznana, zaś przeprowadzone postępowanie dowodowe, jakie legło u podstaw wydania zaskarżonego wyroku nie wymaga przeprowadzenia w całości. Przed dokonaniem merytorycznej oceny wysuniętego żądania powoda Sąd I instancji określił właściwie przedmiot sporu, a zatem rozpoznanie sprawy sprowadzało się zgodnie z treścią pozwu do oceny, czy żądanie powoda jest uzasadnione. Wytwarzając zatem właściwy zakres istoty sporu Sąd I instancji bazując na podstawie zgromadzonego zgodnie z inicjatywą stron materiału dowodowego dokonał wyczerpującej oceny w wymienionym zakresie. Uznać zatem należało, że istota sporu została rozpoznana, co tym samym czyniło bezpodstawnym żądanie pozwanego w przedmiocie uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Oceniając zarzuty pozwanego zawarte w apelacji, a dotyczące naruszenia przepisów proceduralnych polegające na sprzeczności istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, Sąd Okręgowy zważył, że ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd I instancji są ustaleniami prawidłowymi, które Sąd II instancji czyni własnymi. W ocenie Sądu Okręgowego w trakcie postępowania pierwszoinstancyjnego zgromadzono bowiem pełny materiał dowodowy, który pozwolił na merytoryczne rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy. Należy dodać, że Sąd Rejonowy w sposób wszechstronny rozważył wszystkie dowody przeprowadzone i ujawnione w toku rozprawy i to na ich podstawie poczynił, jak już wspomniano, nie budzące pod kątem rzetelności żadnych wątpliwości ustalenia faktyczne. Nadto ocena materiału dowodowego została dokonana przez Sąd pierwszej instancji w sposób bezstronny, zgodnie z zasadami wiedzy i logicznego rozumowania oraz doświadczeniem życiowym. Powyższa konstatacja jest wynikiem wnikliwej analizy pisemnych motywów zaskarżonego apelacją orzeczenia. Należy zatem stwierdzić, iż dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów – fakt, iż jest ona odmienna od oceny jednej ze stron postępowania, co nie jest wyjątkiem a regułą w sprawach spornych rozstrzyganych w trybie procesu sądowego, nie pozbawia jej, co oczywiste, waloru rzetelności. Nadto warto wskazać, iż dokonana przez Sąd pierwszej instancji w wyniku swobodnej oceny dowodów selekcja zebranego materiału pod kątem istotności poszczególnych jego elementów nie jest uchybieniem procesowym, a wręcz obowiązkiem Sądu.

W tym miejscu wskazać należy, iż Sąd Rejonowy prawidłowo pominął te dowody, które miały na celu ustalenie przyczyn zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Przyczyny te pozostają bowiem bez znaczenia dla oceny roszczenia oraz jego wysokości. W toku postępowania pozwany podnosił, że umowa ta była nieważna, gdyż została zawarta jedynie w celu przyznania powodowi dodatkowego wynagrodzenia, natomiast brak było ustawowych przesłanek do jej zawarcia. Z takim poglądem nie sposób się zgodzić. Po pierwsze, pozwany rozpoczął realizację umowy, chociaż w zakresie mniejszym, niż spodziewany przez powoda a zarzut braku podstaw do jej zawarcia zgłosił dopiero po wytoczeniu powództwa w niniejszej sprawie. Gdyby umowa faktycznie była nieważna, pozwany nie powinien jej realizować. Po drugie, Sąd Okręgowy nie podziela zapatrywania pozwanego, że pozwany jest monopolistą na rynku lokalnym i jednostką samorządową zobowiązaną do ujawniania informacji publicznej, nie posiadającą tajemnic, których ujawnienie przez byłego pracownika mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jest to tylko część prawdy. Pozwany jest spółką prawa handlowego. Osoba zarządzająca tym podmiotem posiada informacje na temat bieżącej sytuacji ekonomicznej, technicznej, organizacyjnej i te informacje mogą stanowić tajemnicę handlową a ich ujawnienie mogłoby narazić Spółkę na straty. N.p. dane o szczegółowej kalkulacji kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa mogą mieć znaczenie dla konstruowania oferty przetargowej na usługi świadczone przez przedsiębiorstwo. Takie informacje byłego pracownika mogą być istotne dla konkurenta. Co do monopolu na rynku, to praktyki monopolistyczne są w Polsce zabronione. Pozwany, jak wiadomo Sądowi z urzędu, stawał do

różnych przetargów i wiele z nich wygrywał ale ostatnio przetarg taki przegrał w zakresie usług utrzymania zimowego dróg w mieście. Jak widać, pozwany nie jest monopolistą, nawet na rynku lokalnym.

Sąd Okręgowy nie podziela także zarzutu pozwanego, jakoby to powód jako członek zarządu przygotował umowę o zakazie konkurencji. Samo przygotowanie umowy mogło mieć miejsce ale nawet gdyby zarząd przygotował treść umowy (co nie zostało w sprawie udowodnione), to byłaby to jedynie czynność techniczna. Jednakże do zawarcia umowy wymagana jest akceptacja dwóch stron, w tym przypadku powoda jako pracownika oraz Rady Nadzorczej Spółki – organu przełożonego nad zarządem a nie od zarządu zależnego czy podległego mu. Nie można także tracić z pola widzenia faktu, że jedynym właścicielem pozwanego jest Gmina (...)W.. Urząd(...) W. posiada w strukturze Biuro Nadzoru Właścicielskiego i Przekształceń, które powinno kwestionować zawieranie umów nie mających podstawy faktycznej i prawnej. W przypadku powoda i przedmiotowej umowy nie wykazano, aby właściciel podważał podstawy jej zawarcia, ważność umowy oraz ustalone w umowie odszkodowanie.

Przechodząc do zarzutu dotyczącego wysokości ustalonego w umowie odszkodowania, na wstępie wskazać należy, że dowód w postaci opinii biegłego z zakresu księgowości był w sprawie zupełnie nieprzydatny, przeprowadzony z inicjatywy Sądu, bez wniosku w tym zakresie żadnej ze stron, reprezentowanych przecież przez fachowych pełnomocników. Dopuszczenie tego dowodu przez Sąd z urzędu stanowiło naruszenie zasady kontrydiktoryjności. Słusznie też Sąd, rozpoznający finalnie sprawę w innym składzie, dowód ten pominął. Natomiast ustalenia Sądu Rejonowego co do wysokości odszkodowania przewidzianego w umowie, dokonane przez Sąd Rejonowy na podstawie pozostałego materiału dowodowego, w szczególności na podstawie zeznań świadków Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe, dokonane bez naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Zgodzić się należy z tym Sądem, iż zapisy umowy były nieprecyzyjne i niejasne, jednakże zeznania świadków- osób biorących udział w podpisaniu umowy, pozwoliły na przyjęcie, że rację w sporze ma powód, dowodząc, że wysokość tego odszkodowania została ustalona w wysokości miesięcznej raty równej wysokości miesięcznego wynagrodzenia. Przyjęcie toku rozumowania pozwanego powodowałoby ustalenie wysokości odszkodowania poniżej wartości określonej w art. 100 2 § 3 k.p. Jak wskazano wyżej, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, jakie były intencje stron zawierających umowę i z ustaleń tych wynika jasno, że wysokości odszkodowania nie ustalono ani poniżej progu określonego w cyt. wyżej przepisie kodeksu pracy ani na poziomie minimalnym określonym tym przepisem, lecz w odpowiadającej wynagrodzeniu powoda w skali jednego roku.

Sąd Okręgowy w świetle powyższych rozważań uznał, że zarzut pozwanego naruszenia przez powoda zasad współzycia społecznego jest zarzutem chybionym. Sąd Okręgowy podziela w całości rozważania Sadu Rejonowego na ten temat i nie widzi potrzeby ich ponownego przytaczania. Podkreślenia jednakże wymaga, że powód zawarł ze swoim pracodawcą umowę, która jest umową ważną. Twierdzenia pozwanego, zgłaszane obecnie co do braku podstaw do jej zawarcia okazały się chybione, ważność umowy nie była kwestionowana przed wytoczeniem przez powoda niniejszego powództwa. Podnoszenie zarzuty braku podstaw do zawarcia umowy o zakazie konkurencji już po ustaniu stosunku pracy jest spóźnione i jak słusznie podniósł powód w odpowiedzi na apelację, pozwany umowę realizuje, wcześniej nie podjął żadnych kroków zmierzających do zwolnienia powoda z zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej.

Podsumowując, Sąd Okręgowy uznał apelację pozwanego za całkowicie nieuzasadnioną i dlatego, na podstawie art. 385 k.p.c. apelację tę oddalił. O kosztach orzeczono na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800).