

Sygn. akt: III APa 1/14

III APz 2/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 kwietnia 2014 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Jacek Zajązkowski (spr.)

Sędziowie: SSA Dorota Rzeźniowiecka

SSO del. Beata. Michalska

Protokolant: st.sekr.sądowy Patrycja Stasiak

po rozpoznaniu w dniu 15 kwietnia 2014 r. w Łodzi

sprawy **T. B.**

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

o odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji,

na skutek apelacji pozwanego i zażalenia powoda

od wyroku Sądu Okręgowego w Płocku

z dnia 3 października 2013 r., sygn. akt: VI P 20/12;

1. z apelacji pozwanego zmienia zaskarżony wyrok w pkt I i IV i oddala powództwo;

2. oddala zażalenie powoda;

3. zasądza od T. B. na rzecz Banku (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. kwotę 3.614,00 (trzy tysiące sześćset czternaście) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za wszystkie instancje.

Sygn. akt III APa 1/14

III APz 2/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28 września 2012 r. skierowanym przeciwko Bankowi (...) Spółka Akcyjna w K. następcy prawnemu (...) Bank SA, T. B., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 79 864,30 zł wskazując, że składają się na nią kwoty:

- 13 001,10 zł tytułem odszkodowanie za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, której zapłaty żąda w z odsetkami liczonymi od niżej wymienionych kwot:

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

- 1857,30 zł od dnia 02.11.2009 r. do dnia zapłaty;
- 1857,30 zł od dnia 01.12.2009 r. do dnia zapłaty;
- 1857,30 zł od dnia 01.01.2010 r. do dnia zapłaty;
- 1857,30 zł od dnia 01.02.2010 r. do dnia zapłaty;
- 1857,30 zł od dnia 01.03.2010 r. do dnia zapłaty;
- 1857,30 zł od dnia 01.04.2010 r. do dnia zapłaty;

- jak również zasądzenia kwoty 66.863,20 zł tytułem zadośćuczynienia za utratę możliwości zdobycia podobnego do realizowanego u pozwanego zatrudnienia w przyszłości wraz ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Powód wniósł także o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu wg norm przepisanych.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

Na rozprawie w dniu 23 września 2013 r. pełnomocnik powoda sprecyzował, że dochodzona kwota 66 863,20 zł stanowi w istocie odszkodowanie z tytułu niez uzyskanych, wskutek nieprzyjęcia proponowanej pracy, dochodów.

Wyrokiem z 3 października 2013 r. Sąd Okręgowy w Płocku w pkt 1 zasądził od pozwanego Banku (...) SA w K. na rzecz powoda T. B. kwotę 13 001,10 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi: od kwoty 1 857,30 zł od dnia 1 października 2009 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1 857,30 zł; od dnia 2 listopada 2009 r. do dnia zapłaty od kwoty 1 857,30 zł; od dnia 1 grudnia 2009 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1 857,30 zł; od dnia 1 stycznia 2009 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1 857,30 zł od dnia 1 lutego 2009 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1 857,30 zł od dnia 1 marca 2009 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1 857,30 zł od dnia 1 kwietnia do dnia zapłaty. W pkt 2 Sąd Okręgowy oddalił powództwo w pozostałej części, w pkt 3 zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1836 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego, a w pkt 4 nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Płocku kwotę 650 zł tytułem nieuczynionej opłaty od pozwu.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło na tle następująco ustalonego przez Sąd pierwszej instancji stanu faktycznego:

Powód T. B. w okresie od 21 kwietnia 1999 r. do 30 kwietnia 2009 r. był pracownikiem (...) Bank SA w G., pełniąc funkcję weryfikatora, a następnie przedstawiciela handlowego w (...) Bank w C..

Wszystkie umowy o pracę zawarte z powodem w dniach 21 kwietnia 1999 r., 22 lipca 1999 r., 23 lipca 2000 r., aneksy do tych umów z dnia 26 czerwca 2004 r., z dnia 17 marca 2008 r. oraz poszczególne angaże zawarte w dniach 1 czerwca 1999 r., 12 stycznia 2001 r., 1 kwietnia 2001 r., 1 marca 2001 r., 1 czerwca 2001 r., 1 marca 2002 r., 1 marca 2003 r., 1 marca 2004 r., 1 marca 2005 r., 2 marca 2006 r., 7 marca 2007 r. w imieniu pozwanego pracodawcy podpisywała K. G. zajmująca stanowisko zastępcy dyrektora Departamentu (...) Kadrami, następnie zastępcy dyrektora Departamentu (...) Zasobami Ludzkimi, przy czym jedynie umowę o pracę z dnia 22 lipca 1999 r. i z dnia 23 lipca 2000 r. oraz angaż z dnia 24 sierpnia 2000 r. K. G. podpisała razem z Dyrektorem Regionu Stołecznego C. B.. Natomiast pozostałe wskazane umowy o pracę, aneksy do nich oraz angaże pospisywała w imieniu pozwanego samodzielnie. K. G., na podstawie pełnomocnictw udzielonych jej przez pozwanego bank w dniach 2 stycznia 1998 r., 27 marca 2006 r., 21 grudnia 2007 r., była uprawniona do jednoosobowego podpisywania w imieniu banku następujących dokumentów z zakresu działania Biura Kadr i (...), następnie Departamentu (...) Zasobami Ludzkimi: umów o pracę (nawiązywanie stosunku pracy), świadectw pracy (rozwiązywanie stosunku pracy), zaświadczeń, sprawozdawczości, przeszerogowań (zmiany stanowisk), ryczałtów kilometrowych; umów - zleceń, umów o dzieło, umów o współpracy, itp., korespondencji z instytucjami szkoleniowymi, współorganizatorami imprez, dostawcami usług, udzielania pełnomocnictw pracownikom Biura Kadr i (...), następnie Departamentu (...) Zasobami Ludzkimi, ogłoszeń prasowych. Posiadała również pełnomocnictwo do podpisywania umów o zakazie konkurencji.

W dniu 1 stycznia 2001 r. K. G. podpisała z powodem w imieniu pracodawcy „Umowę w sprawie zakazu konkurencji”. Paragraf 1 tej umowy stanowił, że pracownik zobowiązuje się, że w okresie trwania jego umowy o pracę z Pracodawcą, nie będzie świadczyć pracy - na podstawie stosunku pracy lub usług na jakiegokolwiek innej podstawie - na rzecz podmiotu (przedsiębiorstwa) prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do Pracodawcy, ani też nie będzie sam prowadzić działalności konkurencyjnej wobec Pracodawcy uczestnicząc w przedsiębiorstwie konkurencyjnym jako wspólnik lub członek władz. W przypadku naruszenia ustanowionego w § 1 zakazu konkurencji, Pracownik zobowiązany jest do wyrównania szkody jaką w ten sposób wyrządził Pracodawcy, a wysokość odszkodowania jakie z powyższego tytułu przysługuje Pracodawcy ustala się na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym Kodeksu pracy (§ 2 umowy). Na mocy § 3 ust. 1 pracownik zobowiązał się, że w okresie 1 roku po zakończeniu trwania jego umowy o pracę z Pracodawcą nie będzie świadczyć pracy - na podstawie stosunku pracy lub usług na jakiegokolwiek innej podstawie - na rzecz podmiotu (przedsiębiorstwa) prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do Pracodawcy, ani też nie będzie sam prowadzić działalności konkurencyjnej wobec Pracodawcy uczestnicząc w przedsiębiorstwie konkurencyjnym jako wspólnik lub członek władz. W zamian za przestrzeganie przez Pracownika zakazu konkurencji, o którym mowa w § 3 ust. 1, Pracodawca zapłaci Pracownikowi odszkodowanie w wysokości 25 % wynagrodzenia otrzymanego przez Pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, o którym mowa w § 3 ust. 1 (§ 3 ust. 2). Powyższe odszkodowanie będzie płatne w 12 miesięcznych ratach, każda w wysokości odpowiadającej 1/12 części łącznego odszkodowania, o którym mowa w § 3 ust. 2. Miesięczne raty odszkodowania płatne są przelewem w ostatnim dniu roboczym miesiąca kalendarzowego, za który płatna jest dana rata. W § 5 strony przewidziały, że zakaz konkurencji, o którym mowa w § 3 ust. 1, przestaje obowiązywać, jeśli Pracodawca złoży oświadczenie o zwolnieniu Pracownika z przestrzegania tego zakazu. Postanowienia § 3 ust. 2 umowy nie mają w takim przypadku zastosowania.

Inny pracownik pozwanego J. B. otrzymała egzemplarz umowy podpisany przez dyrektora J. Z. - zazwyczaj podpisującego tego rodzaju umowy.

W dniu 19 stycznia 2009 r. pozwany pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego termin upłynął w dniu 30 kwietnia 2009 r. z powodu likwidacji stanowiska pracy.

Po zakończeniu stosunku pracy z pozwanym pracodawcą powód przestrzegał obowiązującego go na mocy zawartego zakazu konkurencji, w szczególności nie podjął pracy w (...) Banku S.A., mimo pozytywnie przebytego procesu rekrutacji zakończonego złożeniem mu przez S. T. na przełomie grudnia 2008 r. i stycznia 2009 r. w imieniu tegoż banku oferty zatrudnienia na stanowisku regionalnego menedżera sprzedaży za wynagrodzeniem 5 000 zł netto z uwagi na wiążącą go z pozwanym umowę o zakazie konkurencji.

W okresie od maja 2009 r. do września 2009 r. pozwany pracodawca wypłacał powodowi odszkodowanie z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji w uzgodnionych przez strony kwotach po 1 857,30 zł za każdy miesiąc wskazanego czasokresu.

Oświadczeniem z dnia 28 września 2009 r. pozwany pracodawca, powołując się na § 5 umowy o zakazie konkurencji, zwolnił powoda z przestrzegania zakazu konkurencji ustanowionego umową na okres po ustaniu stosunku pracy.

Po otrzymaniu przedmiotowego oświadczenia, powód podjął starania o podjęcie zatrudnienia w sektorze usług bankowych, co nastąpiło dopiero na przełomie września i października 2010 r. w firmie (...).

Następcą prawnym (...) Bank SA jest obecnie Bank (...) SA w K..

Dokonując oceny dowodów Sąd Okręgowy w szczególności przyjął, że pomimo iż nie wynika to z załączonych do akt sprawy dokumentów, K. G. miała umocowanie do zawierania z pracownikami umów o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy. Sąd wskazał, że świadczy o tym silne przekonanie K. G.. Wniosek taki można także wyprowadzić z faktu, że pozwany jest podmiotem korzystającym z fachowej obsługi prawnej i biurowej, zatem trudno

przyjąć, by kwestie podpisywania umów o zakazie konkurencji pozostawiono dowolnemu uznaniu pracownika banku zarządzającego kadrami. Sąd podkreślił, że również i pozwany uznawał ją za ważną. Ustalenia tego nie podważa natomiast to, że umowę z innym pracownikiem – J. B. – podpisał dyrektor J. Z..

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał powództwa w zakresie odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej za zasługujące na uwzględnienie.

Sąd przede wszystkim uznał samą umowę o zakazie konkurencji za ważną. Jak wynika z zeznań świadka K. G. była ona umocowana na podstawie pełnomocnictwa pochodzącego od pozwanego do zawierania umów o zakazie konkurencji. Sąd przyjął, że nie jest możliwym by świadek, zatrudniona u pozwanego przez około 11 lat na kierowniczym stanowisku w kluczowym dziale, jaki stanowią kadry w każdej firmie, zawierała bez umocowania umowy o zakazie konkurencji. Dodatkowo powodowi wypłacano przez pięć miesięcy część należnego mu ze spornej umowy odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej. Pozwany nie domagał się również zwrotu wypłaconej już części świadczenia, jako świadczenia nienależnego. Sąd podkreślił, że nawet zaakceptowanie stanowiska pozwanego odnośnie braku umocowania K. G. do zawierania umów o zakazie konkurencji, nie pozwala na uznanie spornej umowy tylko z tej przyczyny za nieważną. Powołał się tu na przyjmowaną w judykaturze liberalną oceny skuteczności czynności prawnych z zakresu prawa pracy dokonywanych przez podmiot formalnie nieuprawniony, którego kompetencje do dokonywania tych czynności nie są jednoznacznie wyłączone. Sankcja nieważności czynności z zakresu prawa pracy powinna być rozważana zupełnie wyjątkowo. Sąd podkreślił, że w stosunkach pracy sposób reprezentowania spółki może odmiennie regulować także zakładowy akt normatywny prawa pracy (art. 9 kp), a nawet utrwalona praktyka jednoosobowego dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy przez wyznaczoną osobę zwyczajowo do tego upoważnioną (art. 3¹ i 18 kp oraz art. 60,65 i 354 kc w związku z art. 300 kp). Regulacjom tym należy przyznać pierwszeństwo, jeżeli odnoszą się do sfery prawa pracy chroniącej działającego w dobrej wierze pracownika, który przestrzega zobowiązań prawa pracy. Z tych też względów Sąd uznał, że sporna umowa o zakazie konkurencji nie jest nieważna z uwagi na jej zwarcie przez osobę nieuprawnioną do reprezentacji pozwanego przy zawieraniu tego rodzaju umów.

Przechodząc już do oceny samej umowy o zakazie konkurencji Sąd Okręgowy zauważył, że zasadniczym problemem jest możliwość zakończenia stosunku prawnego, wynikającego z zawartej klauzuli konkurencyjnej. Wcześniejsze ustanie klauzuli konkurencyjnej nie było oparte na przepisach kodeksu pracy, lecz na postanowieniach zawartej między stronami umowy, a konkretnie jej § 5. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd o dopuszczalności wcześniejszego ustania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, gdy strony przewidzą w tej umowie możliwość wystąpienia takiego skutku w następstwie jednostronnych czynności pracodawcy: odstąpienia od umowy, jej wypowiedzenia, czy też spełnienia się warunku rozwiązującego. Z treści § 5 nie wynika, że zastrzeżono możliwość umowy o zakazie konkurencji w drodze jej wypowiedzenia, czy też wskutek spełnienia się warunku rozwiązującego. Można jednak uznać, że zastrzeżono dla pracodawcy prawo odstąpienia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że, zgodnie z art. 395 § 1 k.c., dla skuteczności umownego prawa odstąpienia jest wymagane oznaczenie terminu, w czasie którego będzie możliwe skorzystanie z prawa odstąpienia oraz określenie, czy prawo to przysługuje obydwu stronom, czy tylko jednej. Wymaganie oznaczenia terminu obwarowane jest z mocy art. 58 k.c. sankcją nieważności, gdyż zastrzeżenie prawa odstąpienia wprowadza do umowy element niepewności, czy uprawniony wykorzysta przysługujące mu prawo odstąpienia, a w konsekwencji niepewności co do trwałości skutków umowy albo trwałości samego stosunku umownego. Niepewność ta nie może być bezterminowa, skoro stosownie do art. 395 § 2 k.c. odstąpienie ma moc wsteczną, powodując uznanie umowy za niezawartą, a w konsekwencji powrót do stanu, jaki istniał przed jej zawarciem (skutek *ex tunc*), a to, co strony już świadczyły, ulega zwrotowi w stanie niezmienionym, chyba że zmiana była konieczna w granicach zwykłego zarządu. Ma to znaczenie tym większe, że odstąpienie od umowy, jeśli nie jest uzależnione od ziszczenia się określonego warunku, nie wymaga uzasadnienia, a uprawniony ma pełną swobodę dokonania odstąpienia. W konsekwencji zastrzeżenie dla pracodawcy prawa odstąpienia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, bez określenia terminu wykonania tego prawa, jest nieważne. Przyjmuje się również, że oznaczony termin w rozumieniu art. 395 § 1 k.c. może pokrywać się z czasem trwania zakazu konkurencji i nie musi zostać wyrażony wprost w postanowieniu umowy wprowadzającym prawo odstąpienia, a jego

oznaczenie może polegać na odesłaniu do innego postanowienia umowy o zakazie konkurencji. W tym przypadku de facto wprowadzono do umowy o zakazie konkurencji klauzulę przewidującą możliwość zwolnienia pracownika "w każdym czasie". Odwołanie się do określonego umową zakazu nie daje podstaw do ustalenia czy prawo odstąpienia odnosi się do całego terminu obowiązywania umowy, zakresu zakazu czy też okresu obowiązywania zakazu. W okolicznościach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy uznał, że zastosowanie przez stronę pozwaną umownego prawa odstąpienia po pięciu miesiącach od rozwiązania umowy o pracę i obowiązywania umowy o zakazie konkurencji jest sprzeczne z zasadami prawa pracy, gdyż koliduje z zasadą ochrony praw pracownika, czyli generalnie z funkcją ochronną prawa pracy. Wprowadzenie do § 5 łączącej strony umowy o zakazie konkurencji umownego prawa odstąpienia bez sprecyzowania warunków odstąpienia i bez określenia terminu, w którym odstąpienie to można było zrealizować, stworzyło stan niepewności dla powoda. Przesłanką ważności zastrzeżenia prawa odstąpienia jest określenie terminu, w którym prawo to można wykonywać. Zawarte w § 5 umowy o zakazie konkurencji prawo odstąpienia nie ma oznaczonego terminu w rozumieniu art. 395 k.c. Faktycznie oznacza, że może zostać zrealizowane w każdym czasie. Mając to na względzie Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kolejne raty odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, tj. za pozostałe 7 miesięcy obowiązywania zakazu konkurencji w kwotach określonych w § 3 ust. 2 umowy o zakazie konkurencji. Łącznie kwota ta wyniosła 13 001,10 zł. W okresie tym powód przestrzegał wiążącego go zakazu, nie pracował. O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 §1 i zd. 1 § 2 k.c. Sąd zasądził odsetki od dnia następnego po dniu, w którym pozwany był zgodnie z umową o zakazie konkurencji zobowiązany do zapłaty miesięcznej raty odszkodowania. Zgodnie z § 3 ust. 2 ostatnie zdanie umowy o zakazie konkurencji miesięczne raty odszkodowania płatne są przelewem w ostatnim dniu roboczym miesiąca kalendarzowego, za który płatna jest dana rata. A zatem odsetki należały się od pierwszego dnia miesiąca następnego po miesiącu, do upływu którego miała zostać zapłacona rata za dany miesiąc.

Oddaleniu podlegało powództwo w zakresie odszkodowania za nieuzyskanie dochodów w kwocie 66.863,20 zł.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 100 zd. 1 k.p.c. Sąd stosunkowo je rozdzielił pomiędzy stronami procesu. Powód wygrał sprawę w około 16%. Zarówno powód, jak i pozwany ponieśli koszty związane z pomocą prawną udzieloną im przez profesjonalnych pełnomocników. Stąd też pozwanemu, stosownie do części, w jakiej wygrał (84%), należał się od powoda zwrot kosztów procesu w kwocie 2.268.

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Apelację od wyroku złożył pozwany. Zaskarżył orzeczenie w części, w zakresie pkt 1 i 4 i wniósł o jego poprzez oddalenie powództwa w zaskarżonej części ewentualnie uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Postawił następujące zarzuty:

1) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym poprzez przyjęcie, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, podpisana przez K. G. była ważna, i wywoływała skutki prawne, a K. G. posiadała pełnomocnictwo do podpisywania umów o zakazie konkurencji.

2) Naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez jego błędną wykładnię, albo jego niewłaściwe zastosowanie a to:

- naruszenie art. 101³ k.p. poprzez przyjęcie, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może zostać zawarta przez jej faktyczne wykonywanie,

- naruszenie art. 95 § 2 k.c. w zw. z art. 96 k.c. poprzez przyjęcie, że czynność prawna dokonana bez umocowania wywołuje skutki prawne dla reprezentowanego,

- naruszenie art. 373 § 1 w zw. z art 17 § 1 i 3 k.s.h. oraz art. 60 k.c. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, to jest odniesienie się do zasad reprezentacji w spółce akcyjnej oraz zasad współdziałania organów w tej spółce, gdy tymczasem przedmiotem sporu była okoliczność, czy spółka była reprezentowana przez pełnomocnika,

- art. 353¹ k.c. w zw. z art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez ich niezastosowanie, to jest poprzez przyjęcie, że zastosowanie przez pozwanego umownego prawa odstąpienia po pięciu miesiącach od rozwiązania umowy o pracę i obowiązywania umowy o zakazie konkurencji jest sprzeczne z zasadami prawa pracy i funkcją ochronną prawa pracy, gdy tymczasem zapisy § 5 umowy o zakazie konkurencji świadczą o tym, że zgodnym zamiarem stron umowy o zakazie konkurencji było stworzenie możliwości wcześniejszego ustania zobowiązań stron umowy w drodze jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy,

- art. 395 § 1 k.c. w zw. z art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie, to jest poprzez przyjęcie, że zawarte w § 5 umowy o zakazie konkurencji umowne prawo odstąpienia nie ma oznaczonego terminu oraz sprecyzowanych warunków odstąpienia, podczas, gdy wolą stron było, aby prawo odstąpienia mogło być zrealizowane w „każdym czasie”, to jest w całym okresie obowiązywania umowy, co jest zgodne z treścią art. 395 § 1 k.c., a wskazanie konkretnych przyczyn nie jest wymogiem ważności klauzuli odstąpienia.

Powód wniósł natomiast zażalenie na zawarte w pkt 3 wyroku postanowienie w przedmiocie kosztów procesu. Wniósł o jego zmianę i wzajemne zniesienie pomiędzy stronami poniesionych przez nie kosztów zastępstwa procesowego. Wskazał na dysproporcję stron postępowania, w szczególności na fakt, że stroną jest pracownik pozostający w sporze z pracodawcą.

Powód wniósł o oddalenie apelacji pozwanego.

Pozwany wniósł o oddalenie zażalenia powoda.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja powoda jest bezzasadna.

Podstawą faktyczną roszczenia powoda jest umowa w sprawie zakazu konkurencji datowana na 1 stycznia 2001 r. zawarta pomiędzy powodem i pozwanym. Przewidywała ona, że pracownik zobowiązuje się w ciągu 1 roku po zakończeniu trwania jego umowy o pracę nie będzie świadczyć pracy na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną, w zamian za co pracodawca będzie wypłacał odszkodowanie przez okres równy okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Jednocześnie strony uzgodniły w § 5, że zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestaje obowiązywać, jeżeli pracodawca złoży oświadczenie o zwolnieniu pracownika z przestrzegania tego zakazu. Wówczas postanowienia dotyczące wypłaty odszkodowania nie mają zastosowania. Sąd Okręgowy uznał, że powyższa umowa była ważna i wiązała obie strony, a nadto, że oświadczenie pozwanego o zwolnieniu z przestrzegania zakazu konkurencji nie było ważne, a przez to nadal obciążał go obowiązek zapłaty stosownego oświadczenia.

Pozwany w apelacji podniósł zarzuty odnośnie obu powyższych konkluzji Sądu Okręgowego.

I tak w przypadku ważności samej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy apelujący podtrzymał swe stanowisko, że jest ona nieważna, bowiem została zawarta w imieniu pracodawcy przez osobę, która nie miała ku temu pełnomocnictwa. Sąd Apelacyjny podziela tu jednak pogląd wyrażony przez Sąd Okręgowy. Sąd ten przyjął, że zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala przyjąć, iż osoba podpisana pod umową za pracodawcę – T. G. – posiadała do tego stosowne umocowanie. Sąd Okręgowy wskazał na szereg okoliczności o tym świadczących. Zgodzić się trzeba z tezą, że trudno przyjmować, iż osoba zatrudniona długi już okres czasu na kierowniczym stanowisku w dziale kadr podpisuje umowy należące do obszaru zarządzania zasobami ludzkimi, nie mając do tego upoważnienia. Można zakładać, że osoba ta miała wiedzę na temat skutków wykroczenia poza swe pełnomocnictwa, a przez to, że nie dokonywała takich czynności. Apelujący podkreślał, że w żadnym z pełnomocnictw załączonych do akt nie ma wprost wskazanej takiej czynności. Jednakże po pierwsze sam pozwany nie twierdzi, że złożono wszystkie pełnomocnictwa

jakich udzielono T. G. (vide pismo procesowe k. 89). Nadto można twierdzić, że z przedłożonych pełnomocnictw nie wynika by czynność w postaci zawierania umów o zakazie konkurencji była wyłączona z kompetencji ww osoby. Opis dokumentów jakie mogła podpisywać T. G. nie jest znacząco szczegółowy, odnosi się do pism wynikających z zakresu działania Departamentu (...) Zasobami Ludzkimi, i zawiera np. otwarty katalog umów cywilnoprawnych. Warto przy tym podkreślić, że istotnie pozwany nie kwestionował ważności umowy zawartej z powodem. Okoliczność ta nie dotyczy przy tym możliwości zawarcia przedmiotowej umowy w sposób dorozumiany, czy konwalidowania nieprawidłowo zawartej umowy ale może silnie świadczyć o tym, że T. G. podpisała dokument zgodnie ze swoim umocowaniem. Słusznie przy tym zauważył Sąd Okręgowy, że ustalenia tej treści nie podważa fakt, iż umowę o zakazie konkurencji z innym pracownikiem – J. B. – podpisał dyrektor J. Z.. Nic nie wskazuje na to, by był on osobą upoważnioną na mocy samych przepisów prawa do jednostronnego składania oświadczenia woli w imieniu banku, a nie przedstawiono żadnych dokumentów świadczących o posiadaniu przez niego ku temu pełnomocnictwa wyraźnie na to prawo wskazujących. Zatem skoro pozwany nie kwestionuje jego umocowania do dokonywania tego rodzaju czynności, to analogicznie można wnioskować w przypadku T. G., która zajmowała przecież stanowisko zastępcy dyrektora Departamentu (...) Kadrami. Reasumując – Sąd Apelacyjny stoi na stanowisku, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, oceniany zgodnie z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego daje podstawy do ustalenia, że T. G. była umocowana do zawierania także umów o zakazie konkurencji po ustalniu stosunku pracy.

Na marginesie Sąd Apelacyjny zwraca uwagę na fakt, że do przedmiotowej umowy mają zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego, tym silniej, iż umowa taka nie jest umową stricte prawa pracy, lecz leży na pograniczu prawa pracy i prawa cywilnego. Zgodnie z art. 103 § 1 k.c. jeżeli zawierający umowę jako pełnomocnik nie ma umocowania albo przekroczy jego zakres, ważność umowy zależy od jej potwierdzenia przez osobę, w której imieniu umowa została zawarta. Zatem w przypadku uznania, że T. G. nie miała pełnomocnictwa do zawarcia takiej umowy, można byłoby rozważyć możliwość jej konwalidacji. Przypomnieć zaś trzeba, że nie chodzi tu o działanie osoby za organ osoby prawnej lecz działanie tzw rzekomego pełnomocnika. Stąd też odwoływanie się do orzeczeń dotyczących, w gruncie rzeczy, działania osób jako organów osoby prawnej nie jest tu najważniejsze. W przypadku zaś fałszywego pełnomocnika, jak już zaznaczono, możliwe jest potwierdzenie takiej umowy. Może ono zostać wyrażone zarówno w sposób wyraźny, jak i dorozumiany (art. 60 k.c.). Dorozumiane potwierdzenie może się wyrażać w przystąpieniu przez rzekomego mocodawcę do wykonania umowy, o ile wiedział on o jej zawarciu w jego imieniu przez rzekomego pełnomocnika. W tym przypadku pozwany nie kwestionował zawartej umowy i po rozwiązaniu stosunku pracy przystąpił do jej wykonywania (wyplacał odszkodowanie). Sąd zauważa przy tym, że umowa o zakazie konkurencji wymaga formy pisemnej pod rygorem nieważności (ta forma została dotrzymana) a w takim przypadku wskazuje się, że jej potwierdzenie powinno zostać dokonane w takiej samej formie (art. 63 § 2 k.c.). Jednakże po pierwsze w okolicznościach niniejszej sprawy wymóg ten byłby zbyt rygorystyczny, a po drugie takim swoistym, pisemnym potwierdzeniem może być dokonane na piśmie oświadczenie pracodawcy o zwolnieniu powoda z przestrzegania zakazu konkurencji. Oczywistym bowiem jest, że gdyby pozwany nie uznawał za ważną umowę o zakazie konkurencji czyli jej nie potwierdzał, oświadczenia takiej treści by nie wystosował. Powyższe rozważania mają charakter marginalny, bowiem Sąd Apelacyjny, co już wyżej zaznaczono, uznaje, że sama umowa została zawarta przez T. G. w ramach jej umocowania.

Konkluzja powyższa nie oznacza jednak, że powodowi przysługuje prawo do żądanego odszkodowania. Sąd Apelacyjny stoi bowiem na stanowisku, że Sąd Okręgowy błędnie przyjął, iż oświadczenie pracodawcy z 29 września 2009 r. nie pociągało za sobą skutku w postaci ustania umowy o zakazie konkurencji przed upływem jego terminu.

Zauważyć trzeba po pierwsze, za Sądem Najwyższym (vide przywołany już przez Sąd pierwszej instancji wyrok z dnia 16 czerwca 2011 r., sygn. akt III BP 2/11), że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawierana jest na czas określony (art. 101² § 1 k.p.), jednakże może ona ustać przed upływem terminu w następstwie jednostronnych czynności prawnych pracodawcy: odstąpienia od umowy i wypowiedzenia umowy; może ona ustać także w razie spełnienia się warunku rozwiązującego umowę. Możliwości te muszą być przewidziane w umowie o zakazie konkurencji, bowiem to oznacza, iż pracownik godzi się na to. Zgodzić się dalej trzeba z Sądem Okręgowym, że treść § 5 umowy o zakazie konkurencji, zgodnie z którym zakaz przestaje obowiązywać, jeśli pracodawca złoży

oświadczenie o zwolnieniu pracownika z przestrzegania tego zakazu, a wówczas postanowienia umowy przewidujące wypłatę odszkodowania przestają obowiązywać, stanowi zastrzeżenie prawa odstąpienia. Sąd przyjął jednak, że zastrzeżenie to w tym przypadku nie określa terminu w jakim prawo to może zostać przez pracodawcę zrealizowane, co oznacza że jest ono nieważne. Sąd Apelacyjny nie podziela takiej oceny tej konkretnej umowy. Otóż niewątpliwie należy zgodzić się z tym, że zgodnie z art. 395 § 1 k.c. dla skuteczności umownego prawa do odstąpienia wymagane jest oznaczenie terminu, w czasie którego możliwe będzie skorzystanie z prawa do odstąpienia. Jednocześnie jednak Sąd Najwyższy wskazał w judykatach, przywołanych zresztą przez sam Sąd pierwszej instancji (wyrok z 4 lutego 2009 r. sygn. akt II PK 223/08 i z 2 września 2009 r. sygn. akt II PK 206/08), iż nie ma przeszkód, by oznaczony w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy termin z art. 395 § 1 k.c. pokrywał się z czasem trwania zakazu konkurencji. Termin ten nie musi również zostać wyrażony wprost w postanowieniu umowy wprowadzającym prawo odstąpienia, a jego oznaczenie może polegać na odesłaniu do innego postanowienia umowy o zakazie konkurencji. Zatem prawo do odstąpienia może przysługiwać stronie przez cały czas obowiązywania umowy, a nadto określenie czasu w jakim można z niego skorzystać nie musi stricte wynikać z tego postanowienia, w którym prawo do odstąpienia zostało przewidziane, lecz może być wyprowadzone także w drodze odwołań do innych jednostek redakcyjnych umowy. Na marginesie można zauważyć, że konkluzja ta nie stoi w sprzeczności z tezami Sądu Najwyższego wyrażonymi w wyrokach z 24 października 2006 r. (sygn. akt II PK 126/06 i z 8 lutego 2007 r. sygn. akt II PK 159/06), wówczas przesądzono bowiem jedynie, że użyte w postanowieniach umów o zakazie konkurencji sformułowania nie pozwalają przyjąć, iż taki termin do wykonania prawa odstąpienia został zastrzeżony. Nie wskazano za to bynajmniej, że określenie terminu może nastąpić jedynie poprzez jego *expressis verbis* wskazanie w treści postanowienia dotyczącego odstąpienia od umowy. A jak zaznaczył sam Sąd Okręgowy, każdy przypadek wprowadzenia zakazu konkurencji trzeba rozstrzygać indywidualnie. W niniejszej sprawie § 5 ma następujące brzmienie: „Zakaz konkurencji, o którym mowa w § 3 ust. 1, przestaje obowiązywać, jeśli Pracodawca złoży oświadczenie o zwolnieniu Pracownika z przestrzegania tego zakazu. Postanowienia § 3 ust. 2 nie mają w takim przypadku zastosowania”. § 3 ust. 2, do którego mamy tu odwołanie ma natomiast treść następującą: „W zamian za przestrzeganie przez Pracownika zakazu konkurencji, o którym mowa w § 3 ust. 1, Pracodawca zapłaci Pracownikowi odszkodowanie w wysokości 25% (...) wynagrodzenia otrzymywanego przez Pracownika przed ustaniem stosunku pracy, przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, o którym mowa w § 3 ust. 1”. Ten zaś ustęp przewiduje, że „Pracownik zobowiązuje się, że w okresie 1 roku po zakończeniu trwania jego umowy o pracę z Pracodawcą (...)”. Mamy zatem odesłanie w § 5, przewidującym prawo do odstąpienia, do § 3 ust. 2 i następnie ust. 1. W tym zaś paragrafie wyraźnie określono termin trwania zakazu konkurencji. W drodze zaś odesłań i wykładni tychże postanowień umowy można i należy wysnuć wnioski, że prawo do odstąpienia przysługuje wyłącznie pozwanemu i przez cały czas trwania zakazu konkurencji tj. przez 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy. Nie jest tak, jak zdaje się twierdzić Sąd Okręgowy, że pracodawca mógł skorzystać z prawa w „każdym czasie” – mógł to uczynić jedynie w ciągu 12 miesięcy od końca zatrudnienia powoda. Jednocześnie odwołanie się do § 1 ust. 1 jasno określa, że chodzi właśnie o 12 miesięcy liczonych od ustania stosunku pracy. Zapis ten jest zatem jednoznaczny i nie może budzić wątpliwości. Stąd też poczucie niepewności co do trwałości stosunku prawnego nie jest bezterminowe, nie jest również długotrwałe. Tym samym, w tym konkretnym przypadku, nie istnieją okoliczności stanowiące argument, niewątpliwie słuszny, dla którego brak wskazania terminu w jakim prawo do odstąpienia może być zrealizowane przesądza o nieważności postanowienia statuującego takie prawo. Istnieje bowiem wyraźny termin w jakim pracodawca z tego prawa może skorzystać. Warto tu zresztą zauważyć, że i sam powód (*vide* powództwo) nie wskazywał w tym zakresie na jakiś stan niepewności, czy w ogóle na nieważność samego postanowienia dającego pracodawcy prawo do odstąpienia z uwagi na nieokreślenie terminu realizacji tego prawa. Twierdził jedynie, że jego przyznanie tylko pracodawcy przesądza o jego niekorzystności dla pracownika i zgodnie z zasadą *seimiiperatynowości* norm prawa pracy wyrażoną w art. 18 kp sprawa, że samo postanowienie umowy jest nieważne. Jednakże, co już wyżej wskazano, prawo do odstąpienia może być zastrzeżone na rzecz jednej tylko strony i takie zastrzeżenie nie jest co do zasady sprzeczne z zasadami prawa pracy. Możliwość taką dopuszcza Sąd Najwyższy w powołanych już wyżej orzeczeniach (por. wyrok z 16 czerwca 2011 r.). Jednocześnie umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego i przez to nie można przyjmować, że wszelkie postanowienia mniej korzystne dla pracownika niż wynikające z kodeksu pracy są nieważne (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 2 września 2009 r. II PK 206/08). Skoro zatem o nieważności postanowienia dającego pracodawcy prawo do odstąpienia od umowy nie

stanowi ani fakt, że przewiduje ono takie uprawnienie tylko dla pracodawcy (jak twierdził powód) ani też, że nie określa w sposób dostateczny terminu realizacji tego prawa (jak przyjął to Sąd Okręgowy) to tym samym postanowienie to jest ważne i skuteczne. Zatem pozwany mógł w ciągu 12 miesięcy od ustania zatrudnienia powoda odstąpić od umowy o zakazie konkurencji i doprowadzić przez to, w drodze jednostronnej czynności prawnej, do ustania umowy o zakazie konkurencji przed terminem. Zrobił to pismem z 28 września 2009 r., oświadczenie woli dotarło do adresata, przy czym żadna ze stron nie kwestionowała faktu, że osoba która to oświadczenie złożyła mogła to uczynić w imieniu pracodawcy. Zatem pozwany skutecznie skorzystał z przysługującego mu prawa do odstąpienia od umowy. Zgodnie z art. 395 § 2 k.c. w razie wykonania prawa odstąpienia umowa uważana jest za niezawartą, co na gruncie przedmiotu niniejszego sporu oznacza, że nie istnieje podstawa prawna, na której powód oparł swe roszczenie. Pracodawca bowiem nie był zobowiązany do wypłaty na rzecz swego byłego pracownika odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji, gdyż stron nie wiązała już umowa, z którego uprawnienie takie można byłoby wyprowadzić.

W świetle powyższych rozważań apelację pozwanego należy uznać ostatecznie za zasadną i skutkującą zmianą wyroku i oddaleniem powództwa, o czym Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 385 k.p.c. w pkt 1 sentencji. Zmianie uległo także rozstrzygnięcie w zakresie kosztów sądowych. Na koszty te złożyła się opłata od powództwa, z której uiszczenia powód został zwolniony. Sąd Okręgowy zobowiązał pozwanego do jej uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa stosownie do stosunku w jakim przegrał sprawę. Jednakże ostateczny wynik postępowania jest taki, że pozwany wygrał proces w pełni. Nie istnieją zatem postawy do obciążenia tymi kosztami pozwanego zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz.U.2010.90.594 z zm.).

Zażalenie powoda na rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego w zakresie kosztów procesu podlegało oddaleniu. Należy bowiem zauważyć, że Sąd wydał je, w sytuacji gdy pozwany uległ żądaniu powoda w pewnej części. Stąd też zastosował wynikającą z art. 100 k.p.c. zasadę stosunkowego rozliczenia kosztów. Jednakże ostatecznie pozwany wygrał sprawę w całości, co oznacza, że zastosowanie ma art. 98 k.p.c., nie zaś art. 100 k.p.c. Tym samym żądanie strony by Sąd zniósł wzajemnie koszty obu stron nie ma oparcia w stanie faktycznym. Mając na względzie powyższe Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c. w zw. z art. 397 § 1 k.p.c. oddalił zażalenie na to postanowienie Sądu Okręgowego.

O kosztach procesu Sąd Apelacyjny ostatecznie orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 w zw. z art. 99 k.p.c. Na koszty te złożyła się opłata od apelacji (650 zł) oraz wynagrodzenie pełnomocnika za postępowanie apelacyjne (1800 zł za drugą instancję i 864 zł za pierwszą instancję przy uwzględnieniu kwoty zasądzonej na rzecz pozwanego już przez Sąd Okręgowy) i postępowanie zażaleniowe (300 zł), obliczone w oparciu o § 2 oraz § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 6 i 5 w zw. z § 12 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (j. t. Dz.U.2013.490).