

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 maja 2013 roku przeciwko (...) spółce z o.o. w W. powód K. B. wniósł o zasądzenie kwoty w wysokości 4.545,05 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwoty 1.190,37 zł od dnia 11 stycznia 2014 r. do dnia zapłaty, od kwoty 3.354,68 zł od dnia 11 lutego 2014 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej w okresie od rozwiązania stosunku pracy do podjęcia pracy u nowego pracodawcy oraz o zwrot kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, według norm przepisanych (pozew – k. 3-6).

Nakazem zapłaty wydanym przez tutejszy Sąd w dniu 21 maja 2014 r. nakazano pozwanej, aby zapłaciła powodowi kwotę 4.545,05 z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwoty 1.190,37 zł od dnia 11 stycznia 2014 r. do dnia zapłaty, od kwoty 3.354,68 zł od dnia 11 lutego 2014 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 524 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (nakaz zapłaty – k. 35).

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwana (...) spółka z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwana podniosła zarzut niezasadności roszczenia z uwagi na rozwiązanie z dniem 20 grudnia 2013 r. umowy o zakazie konkurencji łączącej strony lub z ostrożności procesowej z uwagi na naruszenie umowy o zakazie konkurencji powoda, co skutkowało utratą prawa do odszkodowania (sprzeciw od nakazu zapłaty – k. 41-45).

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

K. B. był zatrudniony (...) spółce z o.o. w W. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas próbny w okresie od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia 31 stycznia 2013 r., na stanowisku menedżera do spraw utrzymania klientów (umowa – k. 15-21).

Następnie w dniu 31 stycznia 2013 r. strony zawarły pracowniczy kontrakt menedżerski, który określał wzajemne prawa i obowiązki (kontrakt – k. 22-29).

W § 6 kontraktu strony ustanowiły zakaz prowadzenia jakiegokolwiek działalności konkurencyjnej przez pracownika w czasie obowiązywania kontraktu i w okresie jednego roku od jego ustania (kontrakt – k. 22-29).

Porozumieniem z dnia 18 grudnia 2013 r. strony postanowiły rozwiązać pracowniczy kontrakt managerski (porozumienie – k. 30).

Intencją stron odnośnie zakończenia łączącego je stosunku prawnego było rozwiązanie wszystkich postanowień poprzedniej umowy, w tym umowy w przedmiocie zakazu konkurencji (zeznania powoda – k. 85-85v, zeznania A. H. – k. 85v-86).

Negocjacje z nowym pracodawcą, będącym podmiotem konkurencyjnym w stosunku do dotychczasowego pracodawcy, powód rozpoczął jeszcze w 2013 r. (zeznania powoda – k. 85-85v).

Od dnia 1 lutego 2014 r. powód podjął pracę u nowego pracodawcy (zeznania powoda – k. 85-85v).

W dniu 17 stycznia 2014 r. powód wezwał pozwaną spółkę do zapłaty w ciągu 7 dni, jednorazowo całości kwoty wynikającej z zakazu konkurencji (wezwanie do zapłaty – k. 33).

Z uwagi na bezskuteczny wpływ terminu określonego w w/w piśmie, powód ponownie wezwał do uiszczenia na jego rzecz należnych kwot (wezwanie – k. 47).

Ustosunkowując się do żądań powoda, w dniu 18 lutego 2014 r. pozwana wskazała na fakt jednoczesnego rozwiązania zarówno umowy o pracę, jak i umowy o zakazie konkurencji, co skutkowało możliwością podejmowania przez powoda dowolnych działań konkurencyjnych względem pozwanej spółki (pismo – k. 48).

W stosunku do innych pracowników, którzy odchodzili z pracy w pozwanej spółce, pracodawca nie czynił zarzutów w związku z podejmowaniem działalności konkurencyjnej (zeznania A. H. – k. 85v-86).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego, w szczególności dokumentów, których autentyczności strony nie kwestionowały.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach stron.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda w zakresie chronologicznego opisu wydarzeń, które miały miejsce w niniejszej sprawie. Przy czym, powód nie udowodnił jakoby istniały dwie wersje projektu porozumienia o rozwiązaniu kontraktu menedżerskiego (jedna obejmująca wyraźną regulację dotyczącą zakazu konkurencji i druga bez takiej klauzuli). Zatem, z tych okoliczności powód nie mógł wywodzić skutków prawnych (art. 6 k.c.). Dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie miały te zeznania powoda, w których przyznał, że wyszedł z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy łączącego strony i jego zamiarem było rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji.

W ocenie Sądu brak było podstaw do kwestionowania prawdziwości zeznań reprezentującego pozwaną, A. H., gdyż w jego zeznaniach znajdowały się kwestie istotne w aspekcie rozstrzygnięcia sprawy, przede wszystkim wskazujące na intencje stron towarzyszące zawarciu porozumienia o rozwiązaniu wszystkich wzajemnych zobowiązań łączącego strony kontraktu. Sąd także dał wiarę zeznaniom przedstawiciela pozwanej, w których potwierdzał praktykę rozstawania się z odchodzącymi pracownikami w spokojnej atmosferze i braku przeszkód w podejmowaniu przez pracowników zatrudnienia u konkurencji.

### ***Sąd zważył co następuje:***

W ocenie Sądu powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu.

Powód swoje roszczenie opierał na art. 101<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).

Zasadniczy problem prawny występujący w rozpoznawanej sprawie dotyczył charakteru prawnego zawartego przez strony porozumienia rozwiązującego kontrakt menedżerski w kontekście wygaśnięcia wzajemnych zobowiązań stron po jego zawarciu.

Rozstrzygając o charakterze prawnym powyższego porozumienia należało uwzględnić regulacje dotyczące wykładni oświadczenia woli zawarte w art. 65 Kodeksu cywilnego, zgodnie z którym oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1). W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2). To rozłożenie akcentów oznacza, że argumenty językowe (gramatyczne, semantyczne) mają znaczenie drugorzędne i ustępują argumentom odnoszącym się do woli stron, ich zamiarów i celów.

Należy podkreślić, że art. 65 § 2 k.c. w sposób odmienny określa sposób dokonywania wykładni oświadczeń woli stron, niż to ma miejsce w przypadku wykładni tekstu aktu prawnego. Zamiar i cel umowy znajdują się na pierwszym miejscu, a dopiero w dalszej kolejności należy uwzględniać dosłowne brzmienie tej umowy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 czerwca 1999 r. sygn. akt II CKN 379/98). Takie stanowisko spotkało się z aprobatą doktryny (por. glosa do powołanego wyroku Sądu Najwyższego Z. Radwańskiego, OSP 2000, z. 6, poz. 92).

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 grudnia 2000 r., (sygn. akt II CKN 351/00), w którym stwierdził, że art. 65 k.c. nie daje podstaw do ograniczania zakresu wykładni do postanowień umowy niejasnych od strony językowej. Możliwa jest zatem sytuacja, w której właściwy sens czynności prawnej przy uwzględnieniu kontekstu złożonych oświadczeń woli, będzie odbiegał od jej znaczenia w świetle reguł językowych.

Na gruncie komentowanego artykułu przyjmuje się tzw. kombinowaną metodę wykładni. Za tą metodą opowiada się nie tylko doktryna prawa cywilnego, ale i judykatura (zob. przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2007 r., II CSK 489/06). Metoda, o której w tym miejscu mowa, zakłada interpretację oświadczeń woli uwzględniającą jednoczesną realizację dwóch wartości: konieczność respektowania woli podmiotu składającego oświadczenie i potrzebę ochrony zaufania osób trzecich do treści złożonego oświadczenia.

Znaczenie kombinowanej metody wykładni podkreślił Sąd Najwyższy w uchwale składu 7 sędziów z dnia 29 czerwca 1995 r. (sygn. akt III CZP 66/95). Analiza uchwały dokonana przez A. Szpunara wskazuje, że w świetle stanowiska Sądu Najwyższego należy wyróżnić dwie fazy stosowania tej metody. W pierwszej z nich decydujące znaczenie należy przyznać rzeczywistej woli stron. Jeżeli natomiast okaże się, że strony nie przypisywały złożonemu oświadczeniu takiego samego znaczenia, należy przejść do drugiej fazy, w której w sposób obiektywny ustala się właściwe znaczenie oświadczenia, biorąc pod uwagę, jak adresat oświadczenia rozumiał jego sens i jak powinien ten sens rozumieć (zob. A. Szpunar, W sprawie wykładni zobowiązania wekslowego, PPH 1996, nr 4, s. 10).

Stanowisko doktryny znajduje potwierdzenie także w najnowszej judykaturze. W wyroku z dnia 13 czerwca 2012 r. (sygn. akt II CSK 614/11) Sąd Najwyższy stwierdził: „w odniesieniu do wykładni oświadczeń woli na gruncie art. 65 k.c. należy stosować kombinowaną metodę ich interpretacji, opartą na kryterium subiektywnym i obiektywnym, dążyć do odtworzenia rzeczywistej woli stron. Tekst dokumentu i językowe reguły znaczeniowe stanowią podstawę wykładni oświadczeń w nim zawartych. Uwzględniać również należy, przy interpretacji poszczególnych wyrażań, kontekst i związki treściowe, występujące pomiędzy zawartymi w tekście postanowieniami oraz cel oświadczenia. Jeśli złożone oświadczenia są niejasne, to sięgnąć należy do okoliczności towarzyszących ich złożeniu, a w odniesieniu do woli stron, ich zamiarów i celów, które stwierdzone być mogą pozadokumentowymi środkami dowodowymi”.

Analiza podstawy faktycznej niniejszej sprawy jednoznacznie wskazuje, iż strony nawiązały stosunek pracy początkowo w oparciu o umowę o pracę na czas określony, następnie w dniu 31 stycznia 2013 r. w oparciu o pracowniczy kontrakt menedżerski, który w precyzyjny i przejrzysty sposób określał wzajemnie prawa i obowiązki. Jedno z postanowień kontraktu (§ 6) ustanowiło zakaz konkurencji ograniczający powodowi możliwość prowadzenia jakiejkolwiek działalności konkurencyjnej zarówno w czasie obowiązywania umowy, jak i w okresie 1 roku od jej ustania. Faktem bezspornym w niniejszej sprawie było również zawarcie przez strony porozumienia w sprawie rozwiązania pracowniczego kontraktu menedżerskiego, w dniu 18 grudnia 2013 r.

Stosując reguły wykładni oświadczenia woli złożonego przez strony w dniu 18 grudnia 2013 r. i ustalając znaczenie porozumienia o rozwiązaniu kontraktu menedżerskiego Sąd kierował się przede wszystkim zgodnym zamiarem stron. Z zeznań obu stron jednoznacznie wynika, że zamierzały one rozwiązać wszystkie wzajemne zobowiązania łączącego strony kontraktu, w tym zobowiązania wynikające z umowy o zakazie konkurencji. Z takim zamiarem powód przystąpił do negocjacji w sprawie rozwiązania kontraktu menedżerskiego i taki zamiar występował po stronie pracodawcy. W ocenie Sądu, treść zawartego przez strony porozumienia o rozwiązaniu pracowniczego kontraktu menedżerskiego odzwierciedla w sposób prawidłowy zgodny zamiar stron, który został przedstawiony w zeznaniach stron. Treść porozumienia z dnia 18 grudnia 2013 r. odnosi się bowiem do rozwiązania kontraktu menedżerskiego w całości, tj. również w zakresie umowy o zakazie konkurencji.

W świetle poczynionych przez Sąd ustaleń uznać zatem należy, iż zgodną intencją stron było wzajemne uwolnienie się od wszelkich zobowiązań związanych z dotychczasową współpracą, czemu nie zaprzeczyła żadna ze stron.

Strona pozwana podkreślała dodatkowo praktykę stosowaną w odniesieniu do innych pracowników odchodzących z pozwanej spółki.

Należy zauważyć, iż wraz z zawarciem porozumienia o rozwiązaniu stosunku łączącego strony, rozwiązaniu uległy wszystkie postanowienia składające się na jego treść, wraz z § 6, zawierającym klauzulę o zakazie konkurencji. Biorąc zatem pod uwagę ten fakt, Sąd nie podzielił stanowiska powoda, nie znajdując podstaw do stwierdzenia jakoby cała umowa dotycząca stosunku pracy uległa rozwiązaniu, a tylko jedno postanowienie pozostawało w mocy. Przepisy Kodeksu pracy nie przewidują wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, ale też umowa ta nie jest objęta zakazem jej skrócenia wynikającym z innych przepisów, także przepisów Kodeksu cywilnego stosowanych odpowiednio (art. 300 k.p.). Zważywszy, że możliwość taka nie sprzeciwiałaby się właściwości lub naturze takiej umowy, jak też że nie ma argumentów natury socjalnej lub etycznej, które nakazywałyby szczególne jej wzmocnienie, do umów o zakazie konkurencji mają zastosowanie ogólne zasady dotyczące rozwiązywania umów i w konsekwencji możliwe jest ich wcześniejsze rozwiązywanie. W związku z tym umowa o zakazie konkurencji może być rozwiązana w taki sposób, w jaki doszło do jej nawiązania, czyli w drodze porozumienia stron (por. uzasadnienie do wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 14 lipca 2014 r., sygn. akt III Apa 20/14).

Przeciwko stanowisku procesowemu powoda przemawiają również okoliczności, w jakich zostało złożone oświadczenie o rozwiązaniu kontraktu menedżerskiego. Zaznaczyć trzeba, że powód jeszcze w 2013 r. podjął działania zmierzające do zatrudnienia w podmiocie prowadzącym działalność konkurencyjną względem pracodawcy. Od lutego 2014 r. świadczył pracę na rzecz tego podmiotu. Trudno zatem zrozumieć w jaki sposób powód zamierzał realizować umowę o zakazie konkurencji. Natomiast w tych okolicznościach całkowicie zrozumiałe było działanie powoda zmierzające do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony i uwolnienie się od zakazu konkurencji, co było przedmiotem porozumienia w sprawie rozwiązania pracowniczego kontraktu menedżerskiego.

Wreszcie, zakładając, że powód rzeczywiście przedstawił projekt porozumienia z wyraźną regulacją zakładającą rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji, którą to klauzulę wykreślił pracodawca (czego powód nie udowodnił w toku niniejszego postępowania), to takie działanie nie musiało wcale oznaczać, że pracodawca zamierzał utrzymać zakaz konkurencji. W ocenie Sądu, treść porozumienia, która odnosi się do rozwiązania pracowniczego kontraktu menedżerskiego w całości, jest całkowicie wystarczająca. W takiej sytuacji, niepotrzebne (zbyteczne) byłoby zaznaczanie, że rozwiązaniu ulega również umowa o zakazie konkurencji. Zatem, pracodawca rezygnując z wyszczególnienia klauzuli o rozwiązaniu umowy o zakazie konkurencji mógł również kierować się takimi intencjami. Tymczasem, powód całkowicie jednostronnie uznał, wbrew treści porozumienia o rozwiązaniu pracowniczego kontraktu menedżerskiego, że niektóre postanowienia tego kontraktu pozostają w mocy, a niektóre nie.

Mając powyższe na uwadze, w oparciu o powołane przepisy, należało orzec jak w sentencji wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik sporu, przy czym w zakresie kosztów zastępstwa procesowego Sąd zasądził wynagrodzenie w stawce minimalnej zgodnie z § 12 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j.: Dz. U. z 2013 r., poz. 461).

Zarządzenie: odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda.