

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 7 listopada 2019 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa S. T. przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł., o zasądzenie pierwszej i drugiej raty odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji:

1. zasądził od Miejskiego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na rzecz S. T. kwoty brutto:
 - a. 11014,20zł tytułem pierwszej raty odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji za styczeń 2019r z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za okres od dnia 1 lutego 2019r do dnia zapłaty;
 - b. 11014,20zł tytułem drugiej raty odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji za luty 2019r z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za okres od dnia 1 marca 2019r do dnia zapłaty;
2. oddalił powództwo w pozostałej części;
3. nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 11014,20zł brutto;
4. zasądził od Miejskiego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na rzecz S. T. kwotę 2.700 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
5. nakazał pobrać od Miejskiego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na rzecz Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 1102 złote tytułem opłaty od pozwu, z uiszczenia której powód był zwolniony z urzędu.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł o następujące ustalenia faktyczne:

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 11 marca 2010 roku do dnia 31 grudnia 2018 roku. W okresie od 11 marca 2010 roku do 30 czerwca 2011 roku powód zajmował stanowisko specjalisty. W okresie od 1 lipca 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku powód zajmował stanowisko p.o. Kierownika D.. W okresie od 1 stycznia 2012 roku do 31 lipca 2013 roku powód zajmował stanowisko Kierownika D.. W okresie od 1 sierpnia 2013 roku do 7 lutego 2016 roku powód zajmował stanowisko Dyrektora ds. Logistyki Usług. W okresie od 8 lutego 2016 roku do 31 grudnia 2018 roku powód zajmował stanowisko Dyrektora ds. (...).

Przy zmianie stanowiska powoda na stanowisko Dyrektora ds. (...) wskazano, iż pozostałe warunki umowy pozostają bez zmian.

W dniu 1 sierpnia 2012 roku strony zawarły umowę o zakazie konkurencji, na mocy której powód zobowiązał się w okresie zatrudnienia oraz po ustaniu zatrudnienia u pracodawcy, do niepodejmowania działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę, a określonej w dokumentach statutowych pracodawcy. Zakaz konkurencji po ustaniu okresu zatrudnienia miał obowiązywać pracownika przez okres dwunastu miesięcy licząc od dnia ustania stosunku pracy. Przez okres trwania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy powodowi przysługiwało odszkodowanie w wysokości dwunastokrotności miesięcznego wynagrodzenia otrzymanego przed ustaniem stosunku pracy, płatne w równych ratach miesięcznych do ostatniego dnia każdego miesiąca trwania zakazu.

W umowie o zakazie konkurencji z dnia 1 sierpnia 2012 roku nie przewidziano możliwości jej wypowiedzenia przez żadną ze stron.

W dniu 25 maja 2017 roku strona pozwana przedstawiła powodowi pismo, w którym zawarto oświadczenie pozwanej o wypowiedzeniu umowy o zakazie konkurencji z dnia 1 sierpnia 2017 roku ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2017 roku. Wskazano, iż wypowiedzenie umowy spowodowane jest ze zmianą stanowiska powoda związanym z tym brakiem dostępu powoda do ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pozwaną spółkę na szkodę.

W piśmie z dnia 8 czerwca 2017 roku powód zwrócił się do pracodawcy z prośbą o wskazanie podstawy prawnej dokonanego wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji, nadmieniając przy tym, iż strony nie przewidziały możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy. Powód zaznaczył przy tym, iż jego zdaniem wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji jest bezpodstawne.

W piśmie z dnia 16 czerwca 2017 roku pracodawca poinformował powoda, iż wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji związane było z ustaniem przyczyny uzasadniającej zakaz konkurencji (art. 101² § 2 k.p.), tj. było konsekwencją zmiany zajmowanego przez powoda stanowiska pracy na takie, na którym nie ma dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Zaznaczono, iż wobec faktu, że strony nie określiły w umowie sposobu jej rozwiązania zastosowano najdłuższy możliwy okres wypowiedzenia, tj. trzymiesięczny.

Stosunek pracy powoda ustał w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę w dniu 29 czerwca 2018 roku ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2018 roku.

W piśmie odebranych przez pozwaną spółkę w dniu 4 marca 2019 roku powód wezwał byłego pracodawcę do zapłaty dwóch rat odszkodowania w łącznej wysokości 17.200 złotych z tytułu umowy o zakazie konkurencji z dnia 1 sierpnia 2012 roku.

Pozwana spółka odmówiła dokonania wypłaty stwierdzając, iż umowa o zakazie konkurencji została wypowiedziana ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2017 roku i nie wiązała stron zarówno w dacie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę jak i w ostatnim dniu trwania stosunku pracy.

Wynagrodzenie powoda wynosiło 11.014,20 złotych.

Sąd Rejonowy przypomniał, że zgodnie z treścią art. 101¹ § 1 kodeksu pracy w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Przepis ten stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy (art. 101² § 1 k.p.).

W przedmiotowej sprawie, zdaniem Sądu Rejonowego, bezspornym pozostaje, iż strony w dniu 1 sierpnia 2012 roku zawarły umowę o zaniechanie prowadzenia działalności konkurencyjnej przez pracownika po ustaniu stosunku pracy. Zakaz konkurencji po ustaniu okresu zatrudnienia miał obowiązywać pracownika przez okres dwunastu miesięcy licząc od dnia ustania stosunku pracy. Przez okres trwania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy powodowi przysługiwało odszkodowanie w wysokości dwunastokrotności miesięcznego wynagrodzenia otrzymanego przed ustaniem stosunku pracy, płatne w równych ratach miesięcznych do ostatniego dnia każdego miesiąca trwania zakazu.

Strona pozwana utrzymywała, iż skutecznie wypowiedziała powodowi umowę o zakazie konkurencji, z uwagi na fakt zmiany stanowiska pracy na jakim zatrudniony był powód (z dyrektora ds. logistyki i usług na dyrektora ds. gospodarki odpadami) i wynikającym z tego brakiem dostępu powoda do ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pozwanego na szkodę. Zaznaczono, iż umowa o zakazie konkurencji nie łączyła już stron zarówno w dniu wypowiedzenia powodowi umowy o pracę jak i w dniu ustania stosunku pracy.

W tym miejscu Sąd Rejonowy przypomniał, iż przepisy kodeksu pracy nie przewidują możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w drodze jednostronnych czynności pracodawcy. Umowa może więc być rozwiązana przed upływem terminu tylko wtedy, gdy strony, zawierając umowę, uzgodniły dopuszczalność jej rozwiązania czynnościami jednostronnymi lub gdy w czasie trwania zakazu konkurencji (obowiązywania umowy) porozumieją się co do jej ustania (wyrok SN z 28.03.2002 r., I PKN 6/01, OSNP 2004/5, poz. 84; wyrok SN z 22.06.2012 r., I PK 237/11, LEX nr 1228851).

W sprawie bezspornym pozostaje, iż w umowie o zakazie konkurencji z dnia 1 sierpnia 2012 roku nie przewidziano możliwości jej wypowiedzenia przez żadną ze stron.

Strona pozwana niezasadnie powołuje się, zdaniem Sądu I Instancji, przy tym na treść art. 365¹ kodeksu cywilnego dopuszczającego możliwość wypowiedzenia zobowiązań o charakterze bezterminowym.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może być bowiem tylko umową terminową. Ustawodawca nie określił, na jaki maksymalnie okres strony mogą zawrzeć umowę, ale nakazał, aby strony określiły czas jej obowiązywania. Umowa, która zostanie zawarta na czas nieokreślony, jest nieważna jako sprzeczna z prawem (art. 58 k.c.). Sąd Najwyższy w wyroku z 2.10.2003 r., I PK 453/02 (OSNP 2004/19, poz. 331), uznał, że w razie pominięcia w umowie postanowienia określającego czas trwania zakazu działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy nie dochodzi do ustanowienia tego zakazu.

Mając powyższe na względzie należało uznać, w ocenie Sądu I instancji, iż jednostronne wypowiedzenie przez pozwaną umowy o zakazie konkurencji dokonane w dniu 25 maja 2017 roku nie wywoływało żadnych skutków, w szczególności nie prowadziło do wygaśnięcia wzajemnych zobowiązań stron wynikających z zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Sąd Rejonowy rozważył także, czy w sprawie nie doszło do wygaśnięcia zobowiązania w trybie art. 101² § 2 kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 101² § 2 k.p. zakaz konkurencji ustanowiony na okres po ustaniu stosunku pracy (klauzula konkurencyjna) przestaje obowiązywać przed upływem umówionego przez strony okresu w razie:

- ustania przyczyn, które były podstawą ustanowienia zakazu;
- niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Przepis ten jest sformułowany w sposób kategoryczny i stanowi, że zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, gdy nastąpi jedna z sytuacji określonych w tym przepisie. Ustanie zakazu konkurencji następuje więc z mocy prawa. Pracodawca i pracownik nie składają w tym wypadku żadnych oświadczeń woli, które dopiero powodują ustanie zakazu.

Strona pozwana stanęła na stanowisku, iż została zwolniona z obowiązku wypłaty powodowi odszkodowania z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy z uwagi na to, iż jeszcze w trakcie trwania stosunku pracy ustały przyczyny, które były podstawą ustanowienia zakazu – w związku ze zmianą stanowiska od 8 lutego 2016 roku powód nie miał już dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Powyższe stanowisko nie jest podzielane przez Sąd Rejonowy.

Postanowienie zawarte w art. 101² § 2 k.p., że zakaz konkurencji przestaje obowiązywać w wymienionych w tym przepisie sytuacjach, nasuwa wątpliwość co do tego, czy wygasają z mocą na przyszłość zobowiązania obydwu stron

umowy, czy też tylko pracownik zostaje zwolniony z obowiązku zaniechania działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, a pracodawca ma spełnić swoje świadczenie (zapłacić odszkodowanie) w całości.

Sąd w pełni podziela ugruntowane w orzecznictwie stanowisko, iż ustanie zakazu konkurencji określone w art. 101² § 2 k.p. dotyczy tylko zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania (por. wyroki SN: z dnia 17.11.1999 r., I PKN 358/99, OSNAPiUS 2001/7, poz. 217; z dnia 7.07.2000 r., I PKN 731/99, OSNAPiUS 2002/2, poz. 41; z dnia 16.05.2001 r., I PKN 402/00, OSNP 2003/5, poz. 122; z dnia 24.05.2011 r., II PK 298/10, LEX nr 964539; uchwała SN z dnia 11.04.2001 r., III ZP 7/01, OSNAPiUS 2002/7, poz. 155).

Sąd Najwyższy oparł swoje stanowisko na wykładni językowej sformułowania „zakaz konkurencji przestaje obowiązywać”. Wynika z niej jednoznacznie, że ustanie zakazu konkurencji dotyczy tylko ustania obowiązku pracownika powstrzymania się od działalności konkurencyjnej. Zakaz konkurencji został ustawowo zdefiniowany w art. 101¹ § 1 k.p. przepis art. 101² § 1 k.p. dotyczy tylko zobowiązania, które przyjął na siebie pracownik, nie dotyczy w ogóle zobowiązania, które przyjął na siebie pracodawca, czyli wypłaty odszkodowania. Za takim rozumieniem wspomnianego przepisu przemawia także ujęcie w nim jako z jednej z przyczyn uzasadniających ustanie zakazu konkurencji przyczyny leżącej wyłącznie po stronie pracodawcy, tj. niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż w przypadku niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania pracownik zostaje zwolniony z obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej, zaś na pracodawcy w dalszym ciągu winien wypłacać mu należne na podstawie umowy odszkodowanie.

W rezultacie nie można zgodzić się z zapatrywaniem, według którego umowa o zakazie konkurencji zawarta z pracownikiem, który utracił dostęp do szczególnie ważnych informacji wygasa, bądź staje się, zgodnie z art. 58 § 1 k.c., nieważna. Fałszywa jest również teza, że obowiązek zapłaty odszkodowania przez pracodawcę aktualizuje się dopiero po uzyskaniu przez pracownika szczególnie ważnych informacji.

Z uwagi na fakt, iż irrelevantną dla rozpoznania niniejszej sprawy pozostawała kwestia posiadania bądź nie przez powoda dostępu do ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pozwanego na szkodę Sąd oddalił wnioski o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka R. K. na okoliczność braku dostępu powoda do ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pozwanego na szkodę po zmianie stanowiska pracy powoda.

Mając na uwadze powyższe, uznając, iż zawarta między stronami umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie została skutecznie wypowiedziana, ani nie wygasła wskutek utraty przez powoda w trakcie jej trwania dostępu do ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pozwanego na szkodę, Sąd zasądził na rzecz powoda dochodzone przez niego dwie pierwsze raty należnego mu na podstawie umowy odszkodowania, w wysokości wynikającej z przedstawionego przez stronę pozwaną zaświadczenia o wysokości miesięcznego wynagrodzenia powoda, niekwestionowanego przez stronę powodową.

W zakresie w jakim powód dochodził poszczególnych rat odszkodowania w wysokości przewyższającej kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia (5 groszy) powództwo podlegało oddaleniu.

W zakresie żądania zasądzenia odsetek od wypłaconych kwot odszkodowania Sąd Rejonowy zważył, iż stosownie do przepisu art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., stanowiącego – zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 k.c. – formalne, ustawowe źródło odsetek, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z art. 476 k.c. dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela. W niniejszej sprawie zobowiązanie pozwanego do zapłaty odszkodowania miało charakter terminowy i stawało się wymagalne z ostatnim dniem każdego miesiąca, dlatego też odsetki należało zasądzić od dnia pierwszego każdego następnego miesiąca, zgodnie z żądaniem strony.

Z uwagi na to, że strona powodowa uległa tylko co do nieznaczej części żądania Sąd o kosztach sądowych rozstrzygnął na podstawie art. 100 zd. 2 K.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 K.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od pozwanej spółki, jako strony przegrywającej na rzecz powoda. Na koszty poniesione przez S. T. złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 2.700 złotych - § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800).

O kosztach sądowych w postaci opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 300) w zw. z art. 100 k.p.c. zd. 2.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana reprezentowana przez pełnomocnika, zaskarżając wyrok w zakresie pkt. 1,3,4,5.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego to jest art. 101² kp oraz art. 365¹ kc w zw. z art. 300 kp. Wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów postępowania apelacyjnego. Wniosła także o przedstawienie na podstawie art. 390 kpc zagadnienia prawnego do rozstrzygnięcia przez SN – czy umowa o zakazie konkurencji o której mowa w art. 101² kp, w której strony nie określiły wprost możliwości jej wypowiedzenia, może zostać wypowiedziana w trakcie trwania stosunku pracy a więc przed zmaterializowaniem się umowy (w przypadku umowy o pracę na czas nieokreślony na podstawie art. 365¹ kc w zw. z art. 300 kp).

W odpowiedzi na apelację powód reprezentowany przez pełnomocnika wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Sąd Okręgowy rozpoznał sprawę na posiedzeniu niejawnym na podstawie art. 374 kpc.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, co skutkuje jej oddaleniem.

Zaskarżony wyrok jest prawidłowy. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Przechodząc do merytorycznej oceny zarzutów apelacji wskazać należy, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne.

Brak było podstaw do przyjęcia, iż doszło do naruszenia prawa materialnego to jest art. 101² kp oraz art. 365¹ kc w zw. z art. 300 kp.

Należy tylko przypomnieć, że zgodnie z art. 101² kp przepis art. 101¹ § 1 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3. Zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających

taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

W przepisach kodeksu pracy nie przewidziano sposobów wcześniejszego ustania umowy o zakazie konkurencji. Pracodawca nie jest uprawniony do złożenia jednostronnego oświadczenia woli, które powoduje ustanie klauzuli konkurencyjnej i uwolnienie się od zapłaty odszkodowania (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNP 2002 Nr 7, poz. 155; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 873/00, OSNP 2004 Nr 4, poz. 59, oraz z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 118/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 349.). Przyjęto również pogląd, że art. 495 § 1 k.c. (odnoszący się do niemożliwości spełnienia świadczenia) nie ma zastosowania do umów o zakazie konkurencji. Nie może zatem stanowić podstawy do zwolnienia pracodawcy z obowiązku wypłaty byłemu pracownikowi odszkodowania, także wtedy gdy ustały przyczyny uzasadniające taki zakaz (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 6/01, OSNP 2004 Nr 5, poz. 84; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 21 listopada 2012 r., III APa 51/12, LEX nr 1254541.). Przyjęte w orzecznictwie zapatrywanie, nie prowadzi jednak do braku dopuszczalności umieszczenia w klauzuli konkurencyjnej postanowienia dotyczącego wypowiedzenia zobowiązania, odstąpienia od umowy czy też zastrzeżenia warunku rozwiązującego. Akceptowana jest również kumulacja konstrukcji zmierzających do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2011 r., III PK 26/11, LEX nr 1109358.).

W niniejszej sprawie bezspornym było między stronami, iż w umowie strony nie zawarły żadnych postanowień pozwalających na wcześniejsze rozwiązanie umowy. Wobec powyższego Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu I Instancji, że umowa ta nie mogła być skutecznie wypowiedziana. Stanowisko swoje Sąd Rejonowy poparł licznym orzecznictwem Sądu Najwyższego, które Sąd Okręgowy także podziela.

Stanowisko apelującego, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy materializuje się dopiero po ustaniu stosunku pracy, a do tego czasu ma charakter bezterminowy, jest błędne, bowiem nie znajduje oparcia w przepisach ani orzecznictwie. Umowa o zakazie konkurencji z art. 101² § 1 k.p. wiąże od chwili jej zawarcia, termin jej realizacji nie wpływa na istnienie zobowiązania. W rezultacie z art. 395 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 101² § 2 k.p. nie da się np: wyprowadzić wniosku, że możliwość odstąpienia od tej umowy rozpoczyna się dopiero z datą ustania stosunku pracy./por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 7.06.2016 r, II PK 133/15/.

Nadto zgodnie z art. 365¹ kc zobowiązanie bezterminowe o charakterze ciągłym wygasa po wypowiedzeniu przez dłużnika lub wierzyciela z zachowaniem terminów umownych, ustawowych lub zwyczajowych, a w razie braku takich terminów niezwłocznie po wypowiedzeniu.

Specyfika zobowiązań o charakterze ciągłym (umownych i pozaumownych) polega na tym, że ich istotnym elementem jest czynnik czasu. Czynnik ten przesądza o treści zobowiązania oraz zakresie świadczenia. Zobowiązanie jest bezterminowe, gdy czas jego trwania nie jest ograniczony przez zdarzenie przyszłe i pewne. Artykuł 365¹ kc nie dotyczy zobowiązań terminowych, które ze swej istoty nie mogą być – co do zasady – zakończone przez wypowiedzenie (skoro wyznaczono termin wygaśnięcia zobowiązania, każda ze stron ma prawo oczekiwać, że nie zakończy się ono przed tym terminem). Jednak w odniesieniu do tych ostatnich zobowiązań należy wyjątkowo dopuścić wygaśnięcie wskutek wypowiedzenia, a mianowicie wówczas, gdy strony przewidziały takie uprawnienie w umowie i gdy zarazem wskazały przyczyny umożliwiające korzystanie z tego uprawnienia (zob. (zob. M. Safjan [w:] Kodeks cywilny, t. 1, red. K. Pietrzykowski, 2018, kom. do art. 365¹ kc).

W świetle powyższych rozważań brak jest podstaw do przyjęcia, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarta na okres 12 miesięcy ma charakter bezterminowy, do której byłoby możliwe zastosowanie art. 365¹ kc. I w tym zakresie Sąd Okręgowy podziela argumentację prawną zaprezentowaną przez Sąd I Instancji.

Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do zastosowania regulacji z art. 390 kpc.

W przypadku powołania się na potrzebę rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego, konieczne jest sformułowanie oraz uzasadnienie problemu prawnego w sposób odpowiadający wymogom z art. 390 k.p.c. Skoro wnioskuje się o rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy zagadnienia prawnego, wywód jurydyczny w uzasadnieniu wniosku musi zawierać osadzoną w ustaleniach faktycznych postępowania w sprawie, w której wnoszący przedstawi rzetelnie, zgodnie z wiążącymi go standardami etycznymi, wszystkie argumenty (z przywołaniem orzecznictwa i literatury przedmiotu) wraz z uzasadnieniem przemawiające za rozstrzygnięciem wykreowanego przez niego problemu prawnego w sposób preferowany przez skarżącego a odmienny od przyjętego w zaskarżonym wyroku./por. w tym zakresie postanowienie SN z dnia 20.03.2018 r, III SK 34/17/.

W rozpoznawanej sprawie apelujący w żaden sposób nie wykazał, z jakiego powodu przedstawione zagadnienie wymaga rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy, nie wskazał w tym zakresie na rozbieżności w dotychczasowym orzecznictwie.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy oddalił apelację na podstawie art. 385 kpc, uznając, że zaskarżony wyrok w pełni odpowiada prawu.

O kosztach zastępstwa procesowego za II Instancję Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2, § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800).

Przewodniczący: Sędziowie: