

Sygn. akt IV P-upr 26/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałd
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2016 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **R. R.**

przeciwko **(...) Spółka Akcyjna w (...)**

o zapłatę

I oddała powództwo

II zasądza od powoda R. R. na rzecz pozwanego (...) Spółka Akcyjna w (...) kwotę 900 zł (słownie: dziewięćset złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 26/16

## UZASADNIENIE

### **wyroku z dnia 26 kwietnia 2016 roku**

Powód R. R. w pozwie przeciwko pozwanemu (...) Spółka Akcyjna w (...) wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 10 000 zł z ustawowymi odsetkami : od kwoty 5 000 zł od dnia 6 listopada 2015 r. do dnia zapłaty, a od kwoty 5 000 zł od dnia 3 grudnia 2015 r. Powód wniósł także o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że w sierpniu 2015 r. pozwany sprzedał zorganizowaną część przedsiębiorstwa, tj. Oddział (...), wskutek czego powód 1 września 2015 r. przeszedł jako pracownik do (...) Sp. z o.o. Powód i pozwany dnia 15 grudnia 2011 r. zawarli umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Umowa przewidywała, że zakaz konkurencji będzie obowiązywał powoda przez okres 12 miesięcy od dnia ustania stosunku pracy z jakiegokolwiek przyczyny. Za dochowanie zakazu konkurencji powodowi przysługuje od pozwanego odszkodowanie (wynagrodzenie) w wysokości 100 % ostatniego miesięcznego wynagrodzenia, płatne przez cały okres trwania zakazu. W związku z przejściem zakładu pracy, w którym pracował powód, stosunek pracy pomiędzy powodem a pozwanym ustał. Oświadczeniem z dnia 21 września 2015 r. powód rozwiązał umowę o pracę. Powód zgodnie z umową o zakazie konkurencji nie podejmował żadnej aktywności zawodowej, co do której strony uzgodniły zakaz konkurencji. Powód składał pozwanemu oświadczenia o nie naruszaniu zakazu. Pozwany mimo tego nie dokonał wypłaty powodowi należnego odszkodowania. Według pozwanego umowa o zakazie konkurencji przeszła na

nowego pracodawcę, albo zakaz konkurencji ustał w związku z ustaniem przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji. Utrwalone orzecznictwo i poglądy doktryny wykluczają możliwość przejścia praw i obowiązków z umowy o zakazie konkurencji na nowego pracodawcę, w związku z przejściem zakładu pracy. Pozwany nie wywiązał się ze swojego zobowiązania, a także oświadczył w piśmie z 4 listopada 2015 r., że według niego ustala przyczyna uzasadniająca zakaz konkurencji. Zgodnie z umową ustanie zakazu konkurencji nie zwalnia pozwanego z obowiązku zapłaty odszkodowania za cały okres 12 miesięcy. Wymagalność kolejnych części odszkodowania następuje w kolejnych miesiącach. Pozwany sprzedając oddział (...) zakończył prowadzenie działalności (...), wobec czego działalność taka nie jest względem pozwanego konkurencyjna. Ponadto do zatrudnienia powoda u nowego pracodawcy doszło wyłącznie wskutek czynności pozwanego.

Sąd rozpoznał sprawę w trybie uproszczonym.

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym z dnia 23 grudnia 2015 r. Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazał pozwanemu (...) Spółka Akcyjna w (...), aby zapłacił powodowi R. R. 10 000 zł, w tym : 5 000 zł z ustawowymi odsetkami od 6 listopada 2015 r. do dnia zapłaty oraz 5 000 zł z ustawowymi odsetkami od 3 grudnia 2015 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 900 zł tytułem kosztów procesu, w tym kwotę 900 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego. Sąd nakazał Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego kwotę 75 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwany (...) Spółka Akcyjna w (...) zaskarżył nakaz zapłaty w całości wnosząc o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł.

W uzasadnieniu sprzeciwu od nakazu zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym pozwany zarzucił, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia powoda u pozwanego przeszła na nowego pracodawcę, względnie wygasła w związku z ustaniem przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji. Także i powód zwrócił się do nowego pracodawcy z żądaniem wypłaty świadczenia z tytułu umowy o zakazie konkurencji. Zgodnie z umową o zakazie konkurencji umowne odszkodowanie przewidziane zostało za wskazany okres powstrzymania się od działalności konkurencyjnej, jednak jedynie po ustaniu zatrudnienia w jednym z trybów określonych w art. 30 k.p. Tymczasem przez zastosowanie art. 23<sup>1</sup> k.p. nie doszło w ogóle do rozwiązania umowy o pracę.

***Poza sporem jest, że pozwany (...) S.A. w (...) jest następcą prawnym (...) Sp. z o.o. w (...), a także bezspornym jest, że miesięczne odszkodowanie za powstrzymanie się powoda od działalności konkurencyjnej wynosi 5000 zł***

***Sąd ustalił i zważył, co następuje :***

Na podstawie umowy o pracę z dnia 21 kwietnia 2008 r. powód R. R. został zatrudniony w (...) Spółka z o.o. w (...) na czas określony do 4 maja 2009 r. na stanowisku dyrektora oddziału (...)

Na podstawie kolejnej umowy o pracę z dnia 30 kwietnia 2009 r. powód został zatrudniony w (...) Spółka z o.o. w (...) na czas określony do 4 maja 2012 r. na tych samych warunkach pracy.

Z dniem 31 sierpnia 2010 r. doszło do rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 31 maja 2011 r. powód został zatrudniony w (...) Spółka z o.o. w (...) na czas określony do 31 grudnia 2011 r. na tych samych warunkach pracy.

W piśmie z dnia 15 listopada 2011 r. powód został zawiadomiony, iż na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. do dnia 31 grudnia 2011 r. nastąpi przejście (...) Spółka z o.o. na (...) Sp. z o.o. w (...).

Na podstawie umowy o pracę z dnia 15 grudnia 2011 r. powód został zatrudniony przez (...) Sp. z o.o. w (...) na stanowisku dyrektora Oddziału (...)w pełnym wymiarze czasu pracy do 31 grudnia 2015 r.

Dnia 15 grudnia 2011 r. zawarta została umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy pomiędzy (...) Sp. z o.o. w (...) - zwanym dalej pracodawcą, a R. R. - zwanym pracownikiem.

W preambule umowy pod lit C. wskazano, że pracownik w ramach pełnienia swoich obowiązków ma dostęp do szczególnie ważnych informacji i materiałów dotyczących pracodawcy, a także podmiotów, w których pracodawca posiada akcje lub udziały lub, w których wykonuje prawa z akcji lub udziałów, a których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Paragraf 1 ust. 1 umowy stanowił, że pracownik na zasadach opisanych niniejszą umową, zobowiązuje się do niepodejmowania w stosunku do pracodawcy działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy łączącego pracownika z pracodawcą z jakiegokolwiek przyczyny.

W ustępie 6 tego paragrafu wskazano, że za ustanie stosunku pracy, o którym mowa w ust. 1, należy rozumieć ustanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron, przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia), upływu czasu, na który umowa o pracę była zawarta oraz z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania umowa o pracę została zawarta, tj. w każdym z trybów przewidzianych przepisem art. 30 k.p.

Z kolei w § 2 tej umowy w ust. 1 wskazano, że zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1 umowy, obowiązuje przez okres 12 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy, o którym mowa w § 1 ust. 1 umowy wskutek zdarzeń, o których mowa w § 1 ust. 5 umowy.

W piśmie z dnia 17 czerwca 2015 r. powód został poinformowany, że z dniem 1 stycznia 2012 r. z mocy prawa umowa o pracę uległa przekształcenia w umowę na czas nieokreślony.

W piśmie z dnia 1 września 2015 r. wskazano informację, że od dnia 1 września 2015 r. nastąpiło przejście zorganizowanej części przedsiębiorstwa Spółki (...) Sp. z o.o., tj. Oddziału (...)w (...). W związku z art. 23<sup>(1)</sup>k.p. (...) Sp. z o.o. stał się pracodawcą istniejących stosunków pracy.

W piśmie z dnia 21 września 2015 r. skierowanym do nowego pracodawcy (...) Sp. z o.o. w (...) powód zawarł oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 23<sup>(1)</sup>§ 4 k.p. z siedmiodniowym uprzedzeniem. Jednocześnie powód zwrócił się między innymi o wypłatę świadczenia z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

**Dowód** : akta osobowe powoda

Działalność powoda w ramach zatrudnienia u pozwanego polegała na wykonywaniu obowiązków związanych z prowadzeniem oddziału oraz na wykonywaniu poleceń służbowych wydawanych przez przełożonych.

W ramach działalności pozwanego odbywały się posiedzenia zarządu połączone ze spotkaniami z dyrektorami, tj. z osobami zatrudnionymi na stanowiskach dyrektorów. Powód uczestniczył w takich spotkaniach.

Umowa o zakazie konkurencji u pozwanego była skierowana do osób, które zajmowały stanowiska kluczowe i były dopuszczane do wszystkich informacji związanych z działalnością spółki. W zasięgu powoda były wszystkie informacje związane z działalnością spółki, za wyjątkiem finalnych kwot przetargów.

Powód miał dostęp do informacji poufnych, tj.: brał udział w spotkaniach z kontrahentami, brał udział we wszystkich spotkaniach zarządu – na których były omawiane strategiczne działania spółki związane z bezpieczeństwem,

instrukcje kancelaryjne, instrukcje zakupowe, instrukcje w zakresie obiegu dokumentów. Każda instrukcja, która wychodziła od oddziału głównego, stanowiła szablon dla powoda, bowiem tworzyli oni zunifikowany system zarządzania firmą. Powód był osobą zarządzającą i miał szerszy dostęp do instrukcji, poleceń służbowych, uchwał, tajnych informacji niż szeregowy pracownik. Wszyscy pracownicy u pozwanego posiadali zakaz konkurencji.

Szeregowi pracownicy nie mieli dostępu do instrukcji o bezpieczeństwie spółki, instrukcji kancelaryjnej, instrukcji obiegu dokumentów. Powód posiadał informacje o systemach bankowości, sposobach płatności. Miał dostęp do listy kontrahentów, a zwłaszcza do osób strategicznych zapraszanych do (...) w sprawach ściśle tajnych.

Pozwany, od momentu sprzedaży (...) nie prowadzi działalności (...). Pozwany i firma (...) zawarły umowę sprzedaży (...) w dniu 31 sierpnia 2015r., a od 1 września 2015r. firma (...) objęła w posiadanie ten (...). Wszyscy pracownicy (...), w tym powód, stali się z mocy prawa pracownikami firmy (...) od dnia 1 września 2015r.

Z firmą (...) powód rozwiązał umowę o pracę z zachowaniem siedmiodniowego uprzedzenia. Od rozwiązania tej umowy przestrzega zakazu konkurencji i nie prowadzi żadnej aktywności zawodowej. Zgodnie z umową o zakazie konkurencji powód złożył dwukrotnie oświadczenia o utrzymaniu zakazu konkurencji.

Przed podpisaniem umowy o zakazie konkurencji powód ją przeczytał.

W paragrafie 1 ust. 6 znalazło się doprecyzowanie, że w innych przypadkach ustania stosunku pracy zakaz konkurencji nie będzie obowiązywał.

W paragrafie drugim ust. 1 umowy jest odesłanie do zdarzeń „o których mowa w § 1 ust. 5 Umowy” ale stronom chodziło o odesłanie do ustępu 6 § 1 tej umowy.

W pismach z dnia 29 października i 25 listopada 2015 r., które wpłynęły do pozwanego w tych samych datach, powód zwrócił się do (...) S.A. w (...), składając oświadczenie o nie naruszeniu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, o wypłatę należnego odszkodowania.

**Dowód** : zeznania powoda k.80-81, część zeznań M. P. k.7677, pisma z 29.10 i 25.11 2016 r. k.19-20,

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, albowiem są spójne, jednolite i wzajemnie się uzupełniają, w szczególności na wiarę zasługują zeznania dotyczące posiadania przez powoda wiadomości poufnych ze względu, na które pozwany zawarł z powodem umowę o zakazie konkurencji. O tych wiadomościach mowa jest także w preambule do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia podpisanej przez pozwanego z powodem 15 grudnia 2011 r.

Sąd nie dał wiary zeznaniom M.P. w zakresie w jakim twierdziła ona, że powód nie posiadał wiadomości poufnych. Przeczą temu bowiem zeznania powoda oraz zawarta z nim umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że powód miał dostęp do informacji poufnych. Brał udział w posiedzeniach zarządu z dyrektorami. Brał udział w spotkaniach z kontrahentami, brał udział we wszystkich spotkaniach zarządu – na których były omawiane strategiczne działania spółki związane z bezpieczeństwem. Miał dostęp do instrukcji kancelaryjnych, instrukcji zakupowych, instrukcji w zakresie obiegu dokumentów, instrukcji o bezpieczeństwie. Powód posiadał informacje o systemach bankowości, sposobach płatności. Miał dostęp do listy kontrahentów, a zwłaszcza do osób strategicznych zapraszanych do (...) w sprawach ściśle tajnych. Z uwagi na dostęp do tych wszystkich informacji pozwany zawarł z powodem umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 kwietnia 2005 r. II PK 258/04 wskazał, że błąd pracodawcy co do tego, że pracownik miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, co uzasadniało zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie stanowi podstawy do uchylecia się od skutków prawnych umowy (art. 84 k.c. w związku z art. 300 k.p.) ani do jednostronnego jej rozwiązania przez pracodawcę.

Zatem nawet jeżeli pracodawca mylnie oceniał posiadane przez pracownika wiadomości o funkcjonowaniu firmy, nie stanowi podstawy do uchylenia się od skutków zawartej umowy o zakazie konkurencji.

Zgodnie z art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. 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 (zakaz konkurencji).

Z kolei art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. stanowi, że przepis art. 101<sup>1</sup> § 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.

Zgodnie z § 2 tego artykułu 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.

Zgodnie natomiast z § 3 tego artykułu 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.

Wskazany powyżej przepis prawa odnosi się w szczególności do grupy osób będących pracownikami, a mających dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby pracodawcę narazić na szkodę, gdyż tylko w obrębie tej grupy można składać oferty umów (klauzul) dotyczących zakazu konkurencji po zakończeniu stosunku pracy (art. 101<sup>2</sup> § 1). W takiej umowie pracownik zobowiązuje się przez uzgodniony czas po ustaniu zatrudnienia do niepodejmowania działalności konkurencyjnej, a pracodawca do wypłacenia pracownikowi z tego tytułu ustalonego odszkodowania, nie niższego jednak od 25% jego wynagrodzenia "otrzymywanego" przed końcem stosunku pracy (art. 101<sup>2</sup> § 3), czyli w miesiącu poprzedzającym moment aktualizacji zobowiązania. Umowa ta może być w każdym czasie rozwiązana na podstawie porozumienia stron. Poza tym nakaz "przestaje obowiązywać" przed upływem uzgodnionego terminu, a więc ex lege wygasa, w razie ustania uzasadniających go przyczyn. Przesłanka ta odnosi się zwłaszcza do utraty poufnego charakteru przez informację chronioną zakazem, a więc do pozbawienia jej statusu szczególnej ważności, w związku z którym ujawnienie lub wykorzystanie danej informacji narażało pracodawcę w przeszłości na szkodę. Według kodeksu pracy zakres zakazu konkurencji określa odrębna umowa stron stosunku pracy, co samo przez się nie wyklucza zamieszczenia odrębnej klauzuli konkurencyjnej bezpośrednio w umowie o pracę (tak System informacji Prawnej LEX komentarze pod redakcją K. Jaśkowskiego i M. Skąpskiego).

Od 15 grudnia 2011 r. łączyła powoda z pozwanym umowa o zakazie konkurencji. Mocą tej umowy pracownik zobowiązał się do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej względem pracodawcy po ustaniu zatrudnienia. Od dnia 1 września 2015 r. powód na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. został przejęty przez nowego pracodawcę, tj. (...) S.A. w (...).

Zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5.

Zgodnie z § 2 tego artykułu za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

Zgodnie natomiast z § 4 tego artykułu w terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy.

Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 maja 2015 r. III PZP 2/15 wskazał, że artykuł 23<sup>1</sup> § 1 k.p. nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p.), zawartej z poprzednim pracodawcą. Z kolei w wyroku z dnia 11 lutego 2015 r. I PK 123/14 Sąd Najwyższy wyjaśnił, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest elementem stosunku pracy, który podlega regulacji z art. 23<sup>1</sup> k.p., w związku z czym wynikające z niej zobowiązanie do wypłaty odszkodowania nie przechodzi na nowego pracodawcę. Stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w tych wyrokach sąd rozpoznający przedmiotową sprawę w pełni aprobuje i uznaje za własne.

Z chwilą przejścia pracowników, w tym powoda, przez nowego pracodawcę, doszło do ustania zatrudnienia powoda w (...) Spółka Akcyjna w (...). Sama umowa o pracę jako źródło prawa i obowiązków dla powoda i nowego pracodawcy zachowała skuteczności, jednak jest niewątpliwym, że doszło do ustania umowy pomiędzy powodem a pozwanym. Dotychczasowego pracodawcę zastąpił nowy pracodawca.

Na tle art. 23<sup>1</sup> k.p. należy odróżnić ustanie umowy o pracę pomiędzy konkretnymi stronami, od ustania umowy o pracę w ogóle. Z chwilą spełnienia się dyspozycji art. 23<sup>1</sup> p 1 k.p. umowa o pracę przestaje być źródłem praw i obowiązków dla pracownika i dotychczasowego pracodawcy, a staje się źródłem praw i obowiązków dla pracownika i nowego pracodawcy. W ten sposób ustaje więź prawna pomiędzy pracownikiem i dotychczasowym pracodawcą. Ustanie tej więzi prawnej łączącej dotychczas pracownika i pracodawcę jest w istocie ustaniem stosunku pracy łączącego pracownika i dotychczasowego pracodawcę.

Ponieważ strony umowy o zakazie konkurencji, tj. powód i pozwany w § 1 ust. 1 tej umowy wskazały na ustanie stosunku pracy łączącego Pracownika z Pracodawcą, posługując się definicją Pracownika i Pracodawcy zawartą we wstępie do umowy, należy stwierdzić, że z dniem 1 września 2015 r. ustał stosunek pracy pomiędzy stronami w rozumieniu § 1 ust. 1 umowy.

Strony w § 1 ust. 6 umowy o zakazie konkurencji z dnia 15 grudnia 2011 r. wskazały sposoby ustania stosunku pracy, o którym mowa w § 1 ust. 1 ustalając, że ustanie stosunku pracy następuje : na mocy porozumienia stron, przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia), upływu czasu na który umowa o pracę była zawarta oraz z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania umowa o pracę została zawarta, tj. w każdym z trybów przewidzianych przepisem art. 30 k.p.

Jak z tego widać ustalenia dotyczące ustania stosunku pracy przez pracownika nie objęły ustania zatrudnienia związanego z przejściem pracownika przez nowego pracodawcę na mocy art. 23<sup>1</sup> k.p.

Strony w ust. 6 § 1 umowy wymieniły jakie sposoby prawne zmierzające do ustania stosunku pracy, rozumieją jako ustanie stosunku pracy z § 1 ust. 1. Ustęp 6 nie wymienił ustania stosunku pracy w związku ze zmianą pracodawcy wynikającą z art. 23<sup>1</sup> k.p., ale także np. ustania wynikającego z art. 66 § 1 k.p. w związku z upływem okresu 3 miesięcznego aresztowania pracownika.

Oznacza to, że nie doszło do ustania stosunku pracy, który nakazałby pracownikowi nie podejmowania działalności konkurencyjnej, a pracodawcy nakazywałby wypłatę odszkodowania za powstrzymanie się od tej działalności. Ustanie umowy o pracę łączącej strony procesu w związku z tym, że nastąpiła zmiana pracodawcy, jest obojętne z punktu widzenia zapisów tej umowy odnoszących się do zakazu konkurencji i wypłaty odszkodowania. Treść § 1 ust. 6 jasno i precyzyjnie określa sposoby ustania zatrudnienia pracownika aktywujące zapisy umowy o zakazie konkurencji. Stronom chodziło tylko o ustanie stosunku pracy dotyczące zdarzeń, o których mowa w § 1 ust. 6 umowy. Zostało to potwierdzone w § 2 ust. 1 tej umowy. Jak ustalono odesłanie zawarte w zapisie § 2 ust. 1 umowy tj. do zdarzeń, o których mowa w § 1 ust. 5 Umowy jest mylne, bowiem stronom chodziło o odesłanie do § 1 ust. 6 tej umowy.

Bez względu na to co było przyczyną rozwiązania umowy o pracę, istotny z punktu widzenia § 1 ust. 1 i § 1 ust 6 umowy jest sposób rozwiązania umowy o pracę łączącej strony. Należy bowiem odróżnić sposób ustania umowy o pracę od przyczyny jej ustania. W zależności od tego jaka jest przyczyna ustania stosunku pracy, dobiera się odpowiedni sposób jej ustania. Np. likwidacja stanowiska pracy będzie stanowić przyczynę ustania stosunku pracy, ale sposób ustania zatrudnienia może być już różny np. wypowiedzenie umowy o pracę lub rozwiązanie za porozumieniem stron. W konsekwencji, patrząc na zapis zawarty w § 1 ust. 6 przedmiotowej umowy, powód zobowiązany byłby do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej względem pracodawcy nawet jeżeli zostałby dyscyplinarnie zwolniony z pracy, a więc z przyczyny leżącej po stronie pracownika (art. 52 k.p.), czy też gdyby sam zwolnił się z pracy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., a więc z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Przykłady te pokazują, że czym innym jest przyczyna ustania stosunku pracy, a czym innym sposób ustania stosunku pracy. Należy zatem stwierdzić, że strony przedmiotowej umowy w § 1 ust. 1 określiły, że nie ma znaczenia z jakiej przyczyny ustanie łączący je stosunek pracy w sposób określony w § 1 ust. 6 tej umowy. Stąd niewłaściwym jest rozumienie pojęcia „z jakiegokolwiek przyczyny” zawartego w § 1 ust. 1 umowy jako pojęcia obejmującego jakikolwiek sposób ustania umowy o pracę.

W nawiązaniu do cytowanego już art. 23<sup>(1)</sup> § 4 k.p. należy stwierdzić, że art. 23<sup>(1)</sup> § 4 k.p. zawiera fikcję prawną, że w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę za siedmiodniowym uprzedzeniem skutki tego w sferze prawa pracy łączone są z tymi jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Wszakże skutek w postaci wypowiedzenia umowy o pracę dotyczy rozwiązania przez powoda za siedmiodniowym uprzedzeniem stosunku pracy łączącego go z nowym pracodawcą, tj. z (...) S.A. w (...), a nie z pozwanym. I. stał się nowym pracodawcą, z którym powód rozwiązał umowę o pracę. Pozwanego z powodem w tym czasie już nie łączyła żadna umowa o pracę.

Oznacza to, że skutki prawne wynikające z art. 23<sup>(1)</sup> § 4 k.p., a dotyczące fikcji prawnej, że rozwiązanie przez powoda umowy o pracę z (...) S.A. w (...), uznaje się za rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, nie mogą odnosić się do pozwanego, a to determinuje fakt, że w takim przypadku nie można mówić o wypełnieniu treści § 1 ust. 6 umowy o zakazie konkurencji.

Mając powyższe na uwadze sąd oddalił powództwo.

O kosztach sąd orzekł na mocy art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. /Dz. U. z 2013 r., poz. 490 t.j. z późn. zm./ w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszonych przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 900 zł. tytułem zwrotu kosztów procesu, przyjmując stawkę minimalną.