

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16 stycznia 2018 r. A. D. wniósł o zasądzenie od Grupy (...) spółki akcyjnej w P. kwoty 23.917,84 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2017r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia w marcu 2017r., zgodnie z zawartą przez strony, jeszcze w czasie trwania stosunku pracy, umową o zakazie konkurencji.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych podnosząc, iż powód nie miał dostępu do szczególnie ważnych informacji o charakterze strategicznym dla spółki, a okoliczności zawarcia umowy o zakazie konkurencji i jej treść przemawiają za uznaniem tejże za nieważną z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego i pozornie, jako że jej celem było wyłącznie przysporzenie pracownikowi profitów w przypadku ustania stosunku pracy w związku z wynikiem wyborów parlamentarnych w 2015r.

Każda ze stron wystąpiła o zasądzenie od przeciwnika na jej rzecz kosztów procesu, przy czym strona pozwana zgodnie ze złożonym spisem kosztów obejmującym minimalną stawkę wynagrodzenia profesjonalnego pełnomocnika oraz koszty jego dojazdu i noclegu (k. 121).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strony niniejszego procesu pozostawały w stosunku pracy od 16 września 2013r.

Zatrudnienie A. D. zostało poprzedzone naborem zewnętrznym (spoza struktur spółki) przeprowadzonym przez agencję rekrutacyjną, a o wyborze zdecydowały jego kompetencje i doświadczenie zawodowe zdobyte u poprzedniego pracodawcy spółki handlowej (...), gdzie zajmował stanowisko Business (...) Managera odpowiedzialnego za obszar całego kraju. Nie był dotychczas znany żadnemu członkowi zarządu lub rady nadzorczej Zakładów (...). Nie był w żaden sposób powiązany z jakąkolwiek formacją polityczną.

Początkowo w pozwanej spółce zajmował stanowisko dyrektora handlowego do spraw sprzedaży krajowej w Departamencie Sprzedaży N., a od 14 stycznia 2015r. - dyrektora Jednostki Biznesowej N.. Miesięczne wynagrodzenie A. D. od 14 stycznia 2015r. wynosiło czterokrotność przeciętnego wynagrodzenia w spółce na dzień 31 grudnia poprzedniego roku kalendarzowego. Pracownik miał też prawo do premii rocznej w wysokości do 3,5 krotności wynagrodzenia w przypadku realizacji rocznych celów premiowych.

Dowód: umowa o pracę z dnia 16.09.2013r. k. 10-12., aneks do umowy o pracę z dnia 16.01.2015r. k. 13-15, przesłuchanie A. D. w charakterze strony k. 82-82v., k.123-124, zeznania świadka A. M. k. 83v.-84, zeznania świadka R. C. k. 84-85, zeznania świadka H. K. k. 92-93v., zeznania świadka A. P. k. 93v.-94, zeznania świadka I. L. k. 95-96, zeznania świadka K. J. k. 96-97

Od 1 stycznia 2017r. wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło 23.917,84 zł.

Niesporne, nadto informacja z dnia 31 stycznia 2017r. – k. 16

W kwietniu 2016r. strony podpisały umowę o zakazie konkurencji datowaną na 31 grudnia 2015r.

Obejmowała ona zobowiązanie A. D. do niepodjęcia działalności konkurencyjnej w stosunku do statutowej działalności spółki po ustaniu stosunku pracy w przypadku, gdy ustanie to nastąpi w okresie zatrudnienia na stanowisku dyrektora Jednostki Biznesowej N.. Zakaz obowiązywać miał przez okres 12 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy. W umowie sprecyzowana była działalność konkurencyjna, a pracownik zobowiązany został do zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa przez okres 12 miesięcy, licząc od dnia zakończenia umowy o pracę.

Pracownikowi za dobowanie zakazu konkurencji przysługiwać miało miesięczne odszkodowanie w wysokości 100% stałego miesięcznego wynagrodzenia brutto określonego w umowie o pracę na stanowisku dyrektora jednostki biznesowej nawozy. Odszkodowanie jest płatne miesięcznie w terminach wypłaty wynagrodzenia za pracę dla pracownika.

W przypadku naruszenia zakazu konkurencji umowa nakładała na pracownika obowiązek zwrotu odszkodowania i zapłaty na rzecz spółki kary umownej w wysokości 50.000 zł.

Umowa nie przewidywała prawa odstąpienia od niej ani innego niż porozumienie stron sposobu jej rozwiązania.

W imieniu pracodawcy umowę podpisali prezes zarządu K. J. i wiceprezes zarządu A. P..

Niesporne, nadto umowa o zakazie konkurencji k. 17-19, wiadomość email z dnia 01.04.2016r. k. 61, wiadomość email z dnia 03.04.2016r. wraz z załącznikiem k. 62-64, przesłuchanie A. D. w charakterze strony k. 82-82v., k. 123-124

Była to pierwsza umowa o zakazie konkurencji podpisana przez strony w okresie trwania stosunku pracy. A. D. nie wychodził z inicjatywą zawarcia umowy o zakazie konkurencji, nie brał udziału w procesie jej kreowania, nie negocjował warunków jej zawarcia. Nikt ze strony członków zarządu nie wyjaśniał mu dlaczego umowa została przedłożona do podpisu w określonym momencie i z jakich względów jest zawierana.

Dowód: przesłuchanie A. D. w charakterze strony k. 82-82v., k. 123-124

Już na początku 2015 r. przedstawiciel (...) H. K. rekomendował zarządowi spółki zawarcie umów o zakazie konkurencji ze względu na aktywne działanie konkurencji, w szczególności podmiotów z rynków wschodnioeuropejskich, jak również z uwagi na przejście dwóch menadżerów ze spółki do tego typu podmiotów i związane z tym ryzyko dalszej utraty kadry wraz z ryzykiem wykorzystania istotnej wiedzy konkurencyjnej.

Dowód: notatka z dnia 02.06.2016r. k. 67, przesłuchanie A. D. w charakterze strony k. 82-82v., k. 123-124, zeznania świadka A. M. k. 83v.-84, zeznania świadka H. K. k. 92-93v.

Analogiczne umowy o zakazie konkurencji, datowane na 31 grudnia 2015r., podpisano nie tylko z A. D., ale i siedmioma innymi pracownikami kadry menadżerskiej i dyrektorskiej, w tym I. L., B. K., W. W. (1), B. F., I. J., A. M.. Umowami objęci zostali również członkowie zarządu oraz kierownik ds. public relations.

Dowód: pismo z dnia 17.05.2016r. k. 60, zeznania świadka R. C. k. 84-85

Członkowie zarządu pozostawali w przekonaniu, że zmiana zarządu nie wpłynie na zatrudnienie osób na kierowniczych i dyrektorskich stanowiskach.

Dowód: zeznania świadka A. P. k. 93v.-94, zeznania świadka K. J. k. 96-97

Uchwałą z dnia 19 stycznia 2011r., nr 486/V/11 organ nadzoru wskazywał na celowość zawarcia umów o zakazie konkurencji z pracownikami na określonych stanowiskach na czas nie dłuższy niż 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy, za odszkodowaniem nie wyższym niż 50% wynagrodzenia miesięcznego otrzymywanego przed ustaniem stosunku pracy. Wśród wymienionych stanowisk znajdowało się stanowisko kierownicze działu sprzedaży nawozów kraj i działu sprzedaży nawozów eksport. W październiku 2011r. zmieniono strukturę organizacyjną i stanowiska.

Dowód: uchwała Rady Nadzorczej nr 486/V/11 – k.80-81v., zeznania świadka I. L. k. 95-96

Umowy o zakazie konkurencji funkcjonowały w spółce już w latach 2008-2009, zawierano je z osobami odpowiedzialnymi za obszar sprzedaży i zakupów.

Dowód: zeznania świadka R. C. k. 84-85, zeznania świadka A. P. k. 93v.-94, zeznania świadka I. L. k. 95-96

Załącznik nr 6 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zawierał Regulamin wynagradzania pracowników Grupy (...) S.A. zatrudnionych w oparciu o kontrakty kierownicze i przewidywał wysokość wynagrodzeń stałych kadry zarządzającej, premii rocznej brutto i prawo do nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalno-rentowej oraz nagrody z zysku. Nie odnosił się do umów o zakazie konkurencji.

Dowód: załącznik nr 6 do (...) k. 79–79v.

Pozwana spółka wchodzi w skład grupy (...). K. J. był nie tylko prezesem pozwanej, ale i wiceprezesem jednostki dominującej w tej grupie Grupa (...) S.A. w T.. Akcjonariuszem obu spółek jest Skarb Państwa. K. J. został odwołany z funkcji wiceprezesa Grupy (...) S.A. w T. w lutym 2016r.

Niesporne

W dniu 7 kwietnia 2016r. rada nadzorcza pozwanej odwołała wszystkich dotychczasowych członków zarządu powołując w ich miejsce inne osoby.

Niesporne

Zawiadomienie o posiedzeniu tej rady skierowane do członków zarządu w dniu 30 marca 2016r. zawierało informację, iż jednym z punktów obrad będą zmiany w zarządzie spółki.

Dowód: e- mail z dnia 31.03. 2016r. wraz z załącznikiem w postaci zaproszenia – k. 59-60,

Z końcem lutego 2017r. umowa o pracę z A. D. rozwiązała się na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków pracy i płacy.

Niesporne

W okresie zatrudnienia A. D. nie był osobą zaangażowaną politycznie. Nie utrzymywał towarzyskich relacji z członkami zarządu i prezesem.

Dowód: zeznania świadka P. J. k. 82v-83, zeznania świadka A. M. k. 83v.-84, zeznania świadka H. K. k. 92-93v.

A. D. w okresie zatrudnienia na stanowisku dyrektora Jednostki Biznesowej N. odpowiadał za produkcję, dobór asortymentu i sprzedaż nawozów, które stanowiły największą część przychodów spółki. Istotą jego obowiązków służbowych było zarządzanie siecią dystrybucji nawozów wieloskładnikowych, prowadzenie polityki ilościowej i asortymentowej, kreowanie planów produkcji, odbudowa relacji z dystrybutorami. Na swoim stanowisku był kluczową osobą w kreowaniu strategii sprzedaży Zakładów (...), a także (...). Miał gruntowną wiedzę o założeniach dotyczących dystrybutorów, kontraktów z nimi zawieranych, działaniach cenowych i promocyjnych. Znał działania defensywne i ofensywne wobec konkurentów, którzy intensyfikowali swoją działalność na rynku krajowym. Źródłami konkurencji były grupy ze wschodu, ale również własna sieć dystrybucji, która budowała własne marki i rozwiązania produktowe, tak aby nie uzależnić się od Zakładów (...).

Posiadał dostęp do szczególnie istotnych i najbardziej wrażliwych dla spółki informacji, których ujawnienie mogłoby narazić ją na szkodę, a to w szczególności co do strategii handlowej, kosztów, cen nabywanych surowców, produkcji, kształtowania marży, kształtowania promocji i upustów, polityki wobec kluczowych klientów spółki. Jeszcze w czasie zatrudnienia u pozwanej otrzymywał propozycje zatrudnienia za wyższym, niż otrzymywane wynagrodzeniem.

Dowód: przesłuchanie A. D. w charakterze strony k. 82-82v., k. 123-124, zeznania świadków: P. J. k. 82v.-83, A. M. k. 83v.-84, R. C. k. 84-85, zeznania świadka H. K. k. 92-93v., zeznania świadka A. P. k. 93v.-94, zeznania świadka I. L. k. 95-96, zeznania świadka K. J. k. 96-97

Zakłady (...), choć mają dominującą pozycję na krajowym rynku nawozów, to działają w warunkach realnej konkurencji i znajdują się pod istotną presją importerów ze wschodu, którzy agresywnie działają na tutejszym rynku. Podmioty te zabiegają o pozyskanie wyspecjalizowanej w branży nawozów kadry.

Dowód: przesłuchanie A. D. w charakterze strony k. 82-82v., k. 123-124, zeznania świadków: P. J. k. 82v.-83, A. M. k. 83v.-84, R. C. k. 84-85, zeznania świadka H. K. k. 92-93v., zeznania świadka A. P. k. 93v.-94, zeznania świadka I. L. k. 95-96, zeznania świadka K. J. k. 96-97, przesłuchanie w charakterze strony W. W. (2) k. 124-124v.

We wrześniu 2016r. były pracodawca złożył A. D. oświadczenie o ustaniu przyczyn uzasadniających obowiązywanie zakazu konkurencji. Nie złożył oferty rozwiązania umowy za porozumieniem stron.

Dowód: oświadczenie z dnia 30.09.2016r. k.20

W październiku 2017r. A. D. skierował wobec byłego pracodawcy wezwanie do zapłaty odszkodowania na podstawie umowy o zakazie konkurencji, za okres począwszy od marca 2017r., jednocześnie wskazując, że wobec zapisów przedmiotowej umowy oświadczenie o ustaniu jej obowiązywania nie może wywołać skutku prawnego.

Dowód: przedsądowe wezwanie do zapłaty k. 22 wraz z dowodem nadania k.23, pismo z dnia 02.11.2016r. k.21

Po zakończeniu zatrudnienia w pozwanej spółce (...) podjął pracę spółce (...) należącej do branży opakowań szklanych oraz krzemianu sodu i potasu. W marcu 2017r. nie podejmował działalności konkurencyjnej wobec pozwanej spółki.

Dowód: przesłuchanie A. D. w charakterze strony k. 82-82v., k. 123-124

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo okazało się częściowo uzasadnione. Analiza materiału dowodowego zebranego w sprawie przemawiała bowiem za uznaniem umowy o zakazie konkurencji, z której powód wywodził swoje żądania, za nieważną jedynie co do wysokości odszkodowania.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie sąd ustalił w oparciu o powołane przy poszczególnych ustaleniach dokumenty, które nie budziły wątpliwości i których wiarygodność nie została skutecznie podważona. Wiarę dano również zbieżnym zeznaniom świadków – członków zarządu i kadry menadżerskiej pozwanej przed zmianami personalnymi z kwietnia 2016r., w zakresie dotyczącym wiedzy powoda o kwestiach istotnych z punktu widzenia pracodawcy dla bezpieczeństwa jego interesów - nie dysponując w tym zakresie przeciwdowodami. Strona pozwana poza przesłuchaniem prezesa zarządu i R. N., którzy z racji daty objęcia funkcji nie mógł mieć pełnego obrazu w tym zakresie, nie naprowadziła bowiem dowodów przeczących tym zeznaniom, a samo stanowisko powoda i zakres jego obowiązków przemawiają za przyjęciem, iż dysponował on wiedzą istotną dla spółki.

Żądanie powoda opierało się na regulacji zawartej w kodeksie pracy, a dotyczącej umowy o zakazie konkurencji. 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) - art. 101(1) § 1 k.p. Przepis art. 101(1) § 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 (art. 101(2) k.p.).

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia określona w art. 101(2) kodeksu pracy jest umową zabezpieczającą interesy pracodawcy, a niedogodności z niej wynikające (ograniczenia w swobodzie podjęcia zatrudnienia) ma rekompensować pracownikowi odszkodowanie, którego minimalny pułap odpowiada 25% wynagrodzenia otrzymywanego przed ustaniem stosunku pracy za okres odpowiadający okresowi trwania zakazu. O tym, że celem umowy jest ochrona pracodawcy świadczy ograniczenie możliwości jej zawarcia do pracowników mających dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić podmiot zatrudniający na szkodę. (art. 101(2) § 1 k.p.).

Sąd nie podziela stanowiska pozwanego, iż powód nie mieścił się w katalogu pracowników przewidzianych w tym przepisie, ponieważ ze zgodnych zeznań świadków – członków poprzedniego zarządu pozwanej i osób pracujących na stanowiskach dyrektorskich wynika dostęp A. D. do informacji szczególnie ważnych dla spółki. O takim dostępie świadczy zresztą sama istota stanowiska powoda. Przynależność powoda do grupy pracowników mających dostęp do informacji szczególnie ważnych dla spółki została wykazana. Istotą jego obowiązków służbowych było zarządzanie siecią dystrybucji nawozów wieloskładnikowych, prowadzenie polityki ilościowej i asortymentowej, kreowanie planów produkcji, odbudowa relacji z dystrybutorami. Na tym stanowisku był kluczową osobą w kreowaniu strategii sprzedaży pozwanej, a także całej grupy. Miał gruntowną wiedzę o założeniach dotyczących dystrybutorów, kontraktów z nimi zawieranych, działaniach cenowych i promocyjnych, marżach. Znał działania defensywne i ofensywne wobec konkurentów, którzy intensyfikowali swoją działalność na rynku krajowym. Jak obrazowo zeznali świadkowie H. K. i A. M. – miał dostęp do najbardziej wrażliwych danych spółki i zabezpieczenie przed przejściem do podmiotu konkurencyjnego w jego przypadku było najbardziej uzasadnione spośród całej załogi spółki.

Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia z pracownikami należącymi do ww. grupy nie jest obowiązkiem pracodawcy, a jego uprawnieniem. Umowa o zakazie konkurencji zawierana jest po to, by pracownik, podejmując kolejne zatrudnienie, nie miał możliwości, wskutek korzystania z nabytej w zatrudnieniu wiedzy, szkodzić interesom pracodawcy, w praktyce zaś często ma też minimalizować ryzyko „podkupienia” dobrego pracownika przez konkurencyjne firmy. Z uwagi na fakt, iż umowa taka z samej istoty jest niekorzystna dla pracownika, bo redukująca jego możliwości zatrudnienia, w orzecznictwie wskazano na szereg ograniczeń co do wprowadzanych w niej zapisów jak chociażby swobody jej rozwiązania przez pracodawcę czy ukształtowania wysokości kary za naruszenie zakazu. Było to niezbędne, jako że przepisy kodeksu pracy, poza określeniem minimalnego odszkodowania, nie zawierają regulacji co do elementów takiej umowy, pracodawcy zaś często kształtują jej treść w sposób korzystny wyłącznie dla siebie.

Strona pozwana argumentowała, iż w niniejszej sprawie doszło do sytuacji zgoła odwrotnej, jako że treść umowy o zakazie konkurencji zawiera, z wyjątkiem ustanowienia samego zakazu, zapisy korzystne tylko dla jednej ze stron stosunku pracy, z tym że nie dla pracodawcy, a właśnie dla pracownika. Wywodziła, iż przedmiotowa umowa winna zostać uznana za nieważną w myśl art. 58 § 2 k.c., zgodnie z którym nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony (art. 8 k.p.).

Wspomniana autonomia pracodawcy w decydowaniu o tym, z którym pracownikiem należy zawrzeć umowę o zakazie konkurencji, z zasady pozbawia sąd pracy możliwości weryfikowania tych decyzji. W szczególności sąd pracy nie może odmówić udzielenia ochrony prawnej roszczeniom pracownika wywodzonym z umowy o zakazie konkurencji tylko dlatego, iż uzna, że nie posiada i nigdy nie posiadał informacji szczególnie ważnych i chronionych, których ujawnienie wobec konkurencji mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Nie jest natomiast wykluczone ustalenie, iż dochodzenie roszczeń z umowy o zakazie konkurencji w danych okolicznościach pozostaje w sprzeczności z klauzulami generalnymi wyrażonymi w art. 8 k.p. Dopuszczalnym jest również stwierdzenie, że sama umowa jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Wymaga to jednak wykazania, iż strona umowy działała niezgodnie z prawem lub zasadami współżycia społecznego. W orzecznictwie sądowym wskazuje się, iż stosowanie klauzuli generalnych z art. 8 k.p. i 58 § 2 k.c. uzasadnia ciężkie przewinienie wobec

pracodawcy, wyjątkowo negatywnie oceniane. Ich uzasadnieniem jest też zmowa pomiędzy pracownikiem i osobą, która zawarła z nim umowę w imieniu pracodawcy, w wyniku której jedna, bądź obie te osoby uzyskały jakiegokolwiek korzyści majątkowe, a rzeczywistym celem jej zawarcia nie była ochrona interesów pracodawcy po ustaniu stosunku pracy, lecz jedynie przysporzenie nieuzasadnionych przysporzeń. Inną okolicznością pozwalającą na zastosowanie klauzul jest sformułowanie postanowień umownych naruszających poczucie sprawiedliwości np. przez wprowadzenie wygórowanych świadczeń, czy zapisów naruszających zasadę równego traktowania pracowników (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 25 października 2017 r., sygn. III APa 92/15, wyrok Sądu Najwyższego z 10 lutego 2005 r., sygn. II PK 204/04, wyrok Sądu Najwyższego z 11 maja 2005 r., sygn. III PK 27/05).

Nie bez znaczenia pozostaje również to, czy dany pracodawca należy do sektora prywatnego, czy też funkcjonuje w sferze publicznej. Funkcjonowanie pracodawców publicznych, czyli podmiotów z kapitałem państwowym lub samorządowym, podlega znacznie szerszej kontroli sądowej, także z perspektywy klauzul generalnych. Przyczyną tego są szczegółowe regulacje prawne odnoszące się do tych pracodawców, ale również ich znaczenie dla państwa i społeczeństwa, jak również ewentualne konsekwencje nieprawidłowości w ich funkcjonowaniu dla podatników. W odniesieniu do pracodawców prywatnych istnieje większa tolerancja. Nie jest rolą sądu pracy ocena, czy niepubliczna spółka prawa handlowego płaci pracownikom zbyt wysokie wynagrodzenia lub inne świadczenia. Jeżeli stanowią one nadmierne obciążenie dla spółki, to tylko ona ponosi tego konsekwencje, a ewentualnie członkowie jej zarządu w ramach swojej własnej odpowiedzialności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2004 r., sygn. I PK 203/03, wyrok Sądu Najwyższego z 10 lutego 2005 r., sygn. II PK 204/04, wyrok Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 2001 r., sygn. I PKN 563/00, wyrok Sądu Najwyższego z 11 maja 2005 r., sygn. III PK 27/05).

Klauzula zasad współzycia społecznego odsyła do ocen oraz norm moralnych i obyczajowych, lecz to nie oznacza przeciwstawiania ich normom prawnym, zwłaszcza normom o wielkim stopniu ogólności, skatalogowanym w Kodeksie pracy w formie podstawowych zasad prawa pracy, wyrażających zasadnicze (główne) treści tej gałęzi prawa, często wykazujące bardzo wyraźną konotację moralną (obyczajową). W szczególności dotyczy to zasady godziwości wynagrodzenia za pracę (art. 13 k.p.), odnoszącej się również do wynagrodzenia sensu largo, a więc - według działu trzeciego Kodeksu pracy - do tzw. świadczeń związanych z pracą. Istotnym kryterium owej godziwości (sprawiedliwości) jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, jak też ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.) Zgodność umowy o zakazie konkurencji z zasadami współzycia społecznego oraz społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa należy badać przy uwzględnieniu, że pozwana jest spółką Skarbu Państwa i jako taka stanowi pewną emanację interesu publicznego. Nie można więc poprzestać na argumentacji, że skutki działań mogą obciążać jedynie zarząd. Poza tym zasada uprzywilejowania pracownika wynikająca z art. 18 kp powinna być stosowana ostrożnie w odniesieniu do pracowników szczebla kierowniczego zatrudnionych w sferze publicznej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r. I PKN 563/00 OSNP 2002/4/90, OSP 2002/1/9, OSNP-wkł. (...), M.Prawn. 2002/7/319, M.Prawn. 2001/24/1198). Przy czym ocena tych przesłanek musi być każdorazowo oparta na indywidualnym i skonkretyzowanym stanie faktycznym. Tymczasem pozwany pracodawca na podstawie okoliczności zawarcia umów o zakazie konkurencji „w ostatniej chwili” przed końcem mandatu dotychczasowego zarządu spółki posłużył się identycznym schematem postępowania do wszystkich osób nimi objętych, co jest działaniem nieprawidłowym i niepożądanym.

Sam fakt, że do zawarcia umowy doszło w ostatniej chwili przed upolitycznioną zmianą składu zarządu nie prowadzi do wniosku, że jest ona nieważna, w sytuacji, gdy rzeczywiście istniały przesłanki do objęcia powoda takim zakazem. Ze względu na swój szczególnie szeroki zakres obowiązków i odpowiedzialności, a także zakres wiedzy o newralgicznych sprawach spółki, powód kwalifikował się do zawarcia umowy jako jeden z pierwszych w całym zakładzie pracy. Ponadto powód nie był objęty polityczną machiną kadrową charakterystyczną dla polskich państwowych spółek. Został zrekrutowany przez zewnętrzną agencję typu HR, z rynku zewnętrznego, ze spółki niepublicznej, jako doświadczony i kompetentny specjalista działający w branży chemicznej na skalę ogólnokrajową, bez żadnych koneksji politycznych lub towarzyskich z zarządem spółki, radą nadzorczą lub partią rekomendującą kadry dla państwowego podmiotu. Nie sposób więc stawiać mu zarzutu ochrony wyłącznie własnych interesów, w szczególności mając na

uwadze, że powód nie wychodził z inicjatywą zawarcia umowy o zakazie konkurencji, ani w ogóle nie brał udziału w procesie jej kreowania, a nawet nie negocjował warunków jej zawarcia.

Moment zawarcia umowy nie jest również przesłanką do uznania nieważności, jako że już ponad rok wcześniej (od zawarcia przez strony umowy o zakazie konkurencji) przedstawiciel (...) H. K. rekomendował zarządowi spółki zawarcie umów o zakazie konkurencji ze względu na aktywne działanie konkurencji, w szczególności podmiotów z rynków wschodnioeuropejskich, jak również z uwagi na przejście dwóch menadżerów ze spółki do tego typu podmiotów i związane z tym ryzyko dalszej utraty kadry wraz z wykorzystaniem istotnej wiedzy konkurencyjnej. Sąd oczywiście miał na uwadze, że pozwana oraz spółka dominująca całej grupy kapitałowej (Grupa (...) S.A. w T.) są spółkami z istotnym udziałem Skarbu Państwa. Dzień wskazany w umowie jako data jej zawarcia przypadła zaś po zmianie władzy w Polsce wskutek wyborów parlamentarnych jesienią 2015r. Zmiany u steru władzy w kraju bardzo często pociągają za sobą zmiany w zarządach spółek, w których udziały (akcje) Skarbu Państwa i podmiotów zależnych od Skarbu Państwa są na tyle znaczne, że dające możliwość do przeprowadzenia zmian personalnych. Z kolei zmiany w zarządach spółek zwiększają prawdopodobieństwo zmian na stanowiskach wysokiego szczebla w tych podmiotach. Pozwana wywodziła, iż rzeczywistym celem umowy było zapobieżenie zwolnieniu pracownika przez przyszły zarząd lub zapewnienie mu źródła utrzymania po ewentualnej utracie zatrudnienia. Jednakże, mając na uwadze, że powód nie był członkiem zarządu, nie inicjował objęcia go zakazem konkurencji, a zagrożenie innych podmiotów z branży było realne, nie można mu przypisać tego typu intencji. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji z powodów uważać należało za praktykowaną w biznesie formę ochrony dla pracodawcy przed negatywnymi skutkami nawiązania przez pracowników współpracy z konkurencją. Pozwana jest dużym podmiotem gospodarczym, ale działała i działa w warunkach realnej konkurencji, w tym dużego zagrożenia handlowego ze strony podmiotów rosyjskich, co zresztą potwierdził przesłuchany za pozwaną W. W. (2). Sam powód został oceniony przez świadków jako skuteczny menadżer, jego wartość jako pracownika była wysoka.

Zauważyć należy, że pozostałe z przytoczonych argumentów pozwanego pracodawcy nie przemawiają za nieważnością umowy, w tym argument iż wystarczającą byłaby obowiązująca powoda tajemnica przedsiębiorstwa. Umowa o zakazie konkurencji ma w swojej istocie szerszy zakres zobowiązania, niż ustawowy zakaz ujawniania tajemnicy przedsiębiorstwa określony w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji z dnia 16 kwietnia 1993 r. (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r., poz. 419). Gdyby wziąć pod uwagę argumentację pozwanej spółki w tym zakresie, to można by dojść do wniosku, że cała instytucja umowy o zakazie konkurencji (Dział czwarty, rozdział IIa kodeksu pracy) jest całkiem zbędna i bezużyteczna. Zachowanie w tajemnicy informacji dotyczących technologii, powiązań handlowych lub marketingu ma bardzo istotne znaczenie dla pozycji firmy na rynku, a ich ujawnienie może wyrządzić jej znaczną szkodę. Dlatego jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych, określonych w art. 100 § 1 pkt 4 kodeksu pracy, jest ten polegający na zachowaniu w sekrecie danych, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Obciąża to każdego pracownika z mocy prawa, niezależnie od tego, czy takie postanowienia wynikają z układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy lub umowy o pracę. Choć wymóg ten został sformułowany bardzo ogólnie, to pracodawca może go sprecyzować w zarządzeniach czy instrukcjach. Zakaz konkurencji natomiast oznacza natomiast zakaz zajmowania się interesami konkurencyjnymi, godzącymi w sytuację i pozycję handlową byłego pracodawcy. Chroni przedsiębiorcę przede wszystkim przed przejęciem bazy klientów przez osobę, która jest zobowiązana do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej. Zakaz konkurencji chroni informacje niejako przy okazji, w takim zakresie, w jakim ich wykorzystanie stanowi wykonywanie działalności konkurencyjnej. Niezależnie od kodeksu pracy zakaz ujawniania tajemnicy przedsiębiorstwa wynika też wprost z art. 11 ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r., poz. 419). Czynem nieuczciwej konkurencji jest bowiem przekazanie, ujawnienie lub wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa albo ich nabycie od osoby nieuprawnionej, jeżeli zagraża to lub narusza interes przedsiębiorcy. Tajemnica przedsiębiorstwa jest chroniona z mocy prawa przez cały czas pozostawania pracownika w stosunku pracy oraz ponadto przez trzy lata od ustania zatrudnienia, chyba że umowa stanowi inaczej albo ustał już stan tajemnicy (art. 11 ust. 2 ww. ustawy). Z ustawy wynika, że ujawnienie przez podwładnego takich danych może skutkować jego odpowiedzialnością karną lub cywilną. Jednak konieczność przestrzegania przez byłego pracownika ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji nie jest równoznaczna z zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy z art. 101(2) § 1 k.p. Zwracał

na to uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 8 sierpnia 2007 r. (II PK 45/07, OSNP 2008/19-20/283, OSP 2009/9/98). Konieczność zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa obowiązuje z mocy prawa wszystkich pracowników, którzy mieli dostęp do informacji o istotnej wartości gospodarczej dla przedsiębiorcy-pracodawcy. W sekrecie muszą zachować szczególnie ważne dane ujawnione im przez szefa w czasie zatrudnienia, które stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa. Wymóg ten spoczywa na nich także po rozwiązaniu stosunków pracy, zasadniczo przez trzy lata. Nie ma tu znaczenia, czy równocześnie są związani z byłym pracodawcą zakazem konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Dlatego nawet zwolnienie podwładnych z takiego zakazu nie jest równoznaczne z godzeniem się przez byłego pracodawcę na ujawnienie przez nich danych będących tajemnicą firmy. Tak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 25 stycznia 2007 r. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2007 r. I PK 207/06, OSNP 2008/11-12/157). Stwierdził, że zwolnienia z zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej nie można utożsamiać z uchyleniem przez pracodawcę ustawowego zakazu ujawniania (upowszechniania) sekretu przedsiębiorstwa. Prowadzenie działalności konkurencyjnej to co innego niż podanie informacji szczególnie ważnych dla pracodawcy, które bliższe jest naruszeniu zakazu rozpowszechniania tajemnicy przedsiębiorstwa. Podobnie wypowiadał się Sąd Najwyższy w wyroku z 8 października 2008 r. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2008 r. V CSK 154/ 08, LEX nr 602331).

Pozwana podkreślała, że grono osób objętych zakazem konkurencji było wąskie, przypadkowe i nie wszystkie osoby, które mogłyby być objęte takim zakazem zostały nim ostatecznie objęte. Nie jest to trafny argument w kontekście oceny nieważności umowy, albowiem nigdy warunkiem ważności tego rodzaju umów nie jest objęcie wszystkich osób posiadających istotną wiedzę w danym zakładzie. Sam zaś powód nie miał wpływu na decyzję pracodawcy co do wyboru osób, z którymi takie umowy zostaną zawarte. Tego typu wybór pracodawcy (co do objęcia zakazem jedynie ośmiu osób) nie może rzutować na ocenę ważności umowy zawartej z powodem, tym bardziej, że – jak wyżej już wskazano – istniały silne podstawy do objęcia nim powoda.

Kwestionowana przez byłego pracodawcę była również data zawarcia umowy tj. dzień 31 grudnia 2015r. W ocenie Sądu jest to kwestia drugorzędna. Istotny jest moment podpisania umowy, a powód nie zaprzeczał, że był to kwiecień 2016 r., a także – przede wszystkim – moment wejścia w życie umowy, czyli ustanie stosunku pracy. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawierana jest z odroczonym w czasie skutkiem prawnym. Odroczenie tego skutku następuje do chwili ustania stosunku pracy (uzasadnienie uchwały SN z 7.3.2006 r., I PZP 5/05, OSP 2007, Nr 11, poz. 130 z glosą E. Lewandowicz-Machnikowskiej). Kwestia, że powód nie pamięta okoliczności podpisania spornej umowy nie wpływa na ocenę umowy (jakoby umowa powstała i została podpisana w „niejasnych” okolicznościach). Z racji zajmowanego stanowiska i liczby obowiązków, umowa ta – mimo że pierwsza o tego typu charakterze – była jedną z wielu różnych umów i kontraktów podpisywanych przez powoda, trudno więc oczekiwać, że powód po upływie roku będzie pamiętał moment jej podpisania.

Brak możliwości wypowiedzenia umowy także nie świadczy o jej nieważności. Cechą umów terminowych jest właśnie brak możliwości wypowiedzenia. Pozostawienie możliwości rozwiązania umowy o zakazie konkurencji jedynie na mocy porozumienia stron jest konstrukcją znaną prawu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r. II PK 227/10, LEX nr 863982) i nie może być oceniany jako niemoralny. Pracodawca zresztą sam pozbawił się tej możliwości nie występując do powoda z ofertą rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron.

Kolejny argument strony pozwanej wskazywał na niezgodność umowy z załącznikiem nr 6 do Układu Zbiorowego Pracy. Załącznik ten określa zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w oparciu o kontrakty kierownicze. Tymczasem umowa o zakazie konkurencji i przewidziane w niej odszkodowanie nie należy do warunków wynagradzania, ani w ogóle przedmiotowo istotnych elementów stosunku pracy. Jest umową adhezyjną – towarzyszącą stosunkowi pracy. Judykatura Sądu Najwyższego podjęła próbę oceny relacji między umową o zakazie konkurencji a prawem pracy, przyjmując po pierwsze, że umowa o zakazie konkurencji jest umową z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego oraz dopuszczając możliwość stosowania do niej przepisów Kodeksu cywilnego (por. np. wyroki z dnia 2 września 2009 r., II PK 206/08 M.P.Pr. (...)–201, i z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 153/12 LEX nr 1396408) oraz po drugie, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest odrębną umową od umowy o pracę i innych podstaw nawiązania stosunku pracy (por. np. wyroki z dnia 23 maja 2013 r., II PK 266/12, Monitor

Prawa Pracy 2013 nr 9, s. 482 i z dnia 23 maja 2014 r., II PK 273/13 LEX nr 1461235, G.Prawna (...)). Kryteria zawarte w ww. załączniku nie miały więc zastosowania do umowy o zakazie konkurencji.

Pozwana zarzucała umowie o zakazie konkurencji pozorność, jednakże nie można uznać tej czynności prawnej za pozorną, ponieważ w myśl art. 83 § 1 k.c. pozorne jest oświadczenie złożone dla pozorów za zgodą drugiej strony. Pozorność występuje wówczas, gdy strony umowy składając oświadczenia woli nie zamierzają osiągnąć skutków literalnie z niej wynikających, a celem ich zachowania jest stworzenie u innych przeświadczenia, że czynność prawna, w takiej postaci jak ujawniona, została w rzeczywistości dokonana. Jest to zatem z góry założona sprzeczność między oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami obu stron (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 28 czerwca 2018 r., V ACa 23/17 LEX nr 2528157). Powód – dysponujący bardzo szeroką wiedzą o newralgicznych danych spółki nie musiał uznawać jej za pozorną, a pozwana nie wykazała, aby jego intencje były odmienne od treści samej umowy. Nikt z powodów nie rozmawiał o zapisach umowy oraz jej wykładni w chwili jej zawarcia.

Strona pozwana nie składała powodowi propozycji rozwiązania spornej umowy za porozumieniem stron, a jedynie oświadczenie z dnia 30 września 2016 r. o ustaniu przyczyn zakazu. Oświadczenie pracodawcy nie zwolniło go z obowiązku zapłaty odszkodowania. W wyroku z dnia 14 maja 1998 r. (I PKN 121/98, OSNAPiUS 1999, Nr 10, poz. 342) Sąd Najwyższy orzekł, że pracodawcę, który zawarł z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji, obciąża wzajemne zobowiązanie do zapłaty uzgodnionego odszkodowania także wówczas, gdy po ustaniu stosunku pracy nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika. Z zacytowanego wyroku wynika, iż na pracodawcy zawsze spoczywa obowiązek zapłaty uzgodnionego odszkodowania za powstrzymanie się przez pracownika od prowadzenia działalności konkurencyjnej. Zdaniem Sądu Najwyższego ustanie obowiązywania zakazu konkurencji dotyczy tylko zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania (wyrok Sądu Najwyższego z 12 marca 1999 r., I PKN 35/99, OSNAPiUS 2001, Nr 7, poz. 217).

Sąd nie znalazł więc podstaw do tego, by umowę o zakazie konkurencji uznać za nieważną w całości. Natomiast biorąc pod uwagę uwagi wyrażone na wstępie co do kształtowania treści stosunku pracy osób na stanowiskach kierowniczych w podmiotach państwowych powziął istotne wątpliwości co do przyznania w umowie odszkodowania w wysokości 100% wynagrodzenia, w sytuacji, gdy pracodawca zgodnie z art. 101(2) § 3 jest zobowiązany płacić odszkodowanie odpowiadające 25% wynagrodzenia. Osoby przesłuchiwane w sprawie zeznawały, że decyzja w tym zakresie należała jedynie do ówczesnego prezesa zarządu K. J., same nie znając jej przesłanek. Tenże świadek zeznał z kolei, że przyczyną ukształtowania odszkodowania na poziomie 100% była chęć zrównania odszkodowań z tymi przyznanymi zarządowi i gwarancja, że osoby te nie zdecydują się na zatrudnienie u konkurencji. Z tych zeznań nie wynika więc żadna istotna przesłanka do czterokrotnego zwiększenia kwoty względem kodeksowej. Już bowiem samo zawarcie umowy daje gwarancję, że pracownik nie zatrudni się u konkurencji. Powód nie negocjował warunków umowy, a więc nie uzależniał jej podpisania od przyznania wyższego odszkodowania. Natomiast sam fakt, że zarząd otrzymał (najwyraźniej także bez istotnej przyczyny) 100% odszkodowania, nie może uzasadniać powielania takiej kwoty w pozostałych umowach. Przy takiej regulacji powstrzymanie się od podjęcia działalności konkurencyjnej w okresie trwania zakazu przestaje stanowić dla pracownika dolegliwość. Jego bieżąca sytuacja finansowa nie ulega bowiem pogorszeniu nawet w sytuacji, gdy przez rok nie pracuje w ogóle. Podkreślić należy, iż zakaz konkurencji nie wyłącza z życia zawodowego (nie zmusza to pozostawania bez pracy), a jedynie wprowadza w tym zakresie ograniczenia. W przypadku powoda nie były one bardzo dotkliwe. Umowa o zakazie konkurencji dotyczyła wyłącznie pracy w firmach konkurencyjnych do pozwanej (o podobnym profilu działalności), powód zatem mógł podjąć zatrudnienie w spółce innej branży (co uczynił). Jego sytuacja była zatem zgoła odmienna od sytuacji, w której znalazłaby się osoba zajmująca stanowisko w procesie produkcji, o wąskim wykształceniu specjalistycznym (chemicznym), w przypadku której dochodziłoby przy takim zakazie do poważnego ograniczenia możliwości podjęcia satysfakcjonującego zatrudnienia. Stosunkowo niewielkie ograniczenie możliwości pracy wynikające z zakazu nie koresponduje z ustaloną wysokością odszkodowania. Marginalnie należy zauważyć również, że wysokość odszkodowania jest też niewspółmierna w stosunku do zastrzeżonej kary umownej w przypadku naruszenia zakazu konkurencji (kara ta pozostaje niższa niż

odszkodowanie przysługujące pracownikowi za 2,5 miesiąca obowiązywania zakazu). Kara ustalona na tym poziomie nie stanowi zabezpieczenia przed „podkupieniem” pracownika przez konkurencję.

W rezultacie Sąd uznał umowę za nieważną jedynie w części dotyczącej odszkodowania i na mocy art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. przeszedł na 25% odszkodowania, przewidzianego kodeksem pracy i zasądził na rzecz powoda kwotę 5 979,46 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 11 kwietnia 2017r. do dnia zapłaty. W pozostałym zakresie powództwo oddalono.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c. przewidującego stosunkowe ich rozliczenie.

Na koszty powoda składało się wynagrodzenie pełnomocnika zawodowego od roszczenia o odszkodowanie, w zakresie, w jakim zostało ono uwzględnione (25 %). Podstawę ustalenia jego wysokości stanowił § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265). Należne wynagrodzenie wyniosło 675 zł (2.700 zł x 25 %). Zasądzona na rzecz pozwanej kwota odpowiada minimalnej stawce wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika określonej w § 2 pkt 5 w.zw. z 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265) oraz obejmuje wydatki pełnomocnika wyszczególnione w spisie kosztów (k.121) związane z przejazdami na rozprawy oraz koszty noclegu, w części odpowiadającej wygranej stronie pozwanej (75%), pomniejszonej o kwotę 675 zł.

Zgodnie z art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. 2018.300), kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Istniejące początkowo wątpliwości związane ze stosowaniem tego przepisu zostały rozwiązane w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. I PZP 1/07, w której Sąd ten wskazał, iż sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu. Wysokość kosztów sądowych w niniejszej sprawie obliczona została w oparciu o przepis art. 13 przywołanej powyżej ustawy, zgodnie z którym opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe i wynosi ona 5% wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, nie mniej niż 30 zł i nie więcej niż 100.000 zł. Zasądzona od pozwanego kwota odpowiada 5% przyznanego powodowi odszkodowania.

Orzeczenie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności znajduje oparcie w art. 477 (2) § 1 k.p.c

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

19.02.2019