

Sygn. akt III APa 2/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 maja 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Daria Stanek (spr.)
Sędziowie:	SA Bożena Grubba SO del. Małgorzata Paździerska
Protokolant:	sekr. sądowy Katarzyna Kręska

po rozpoznaniu w dniu 22 maja 2018 r. w Gdańsku

sprawy (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w upadłości układowej w G.

przeciwko J. J.

o zapłatę

na skutek apelacji (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w upadłości układowej w G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 listopada 2017 r., sygn. akt VII P 10/17

1. oddala apelację;
2. zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w upadłości układowej w G. na rzecz J. J. kwotę 2.700,00 (dwa tysiące siedemset 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

SSO del. Małgorzata Paździerska SSA Daria Stanek SSA Bożena Grubba

Sygn. akt III APa 2/18

UZASADNIENIE

(...) sp. z o.o. w upadłości układowej z siedzibą w G. wniosła o zasądzenie od J. J. kwoty 98800 zł wraz z odsetkami za opóźnienie w wysokości ustawowej od dnia 14 lipca 2015 r. do dnia zapłaty oraz koszty procesu w kwocie 3600 zł. Uzasadniając powództwo powódka wskazała, że zawarła z pozwanym jako pracownikiem umowę o zakazie konkurencji, zgodnie z którą pozwany zobowiązał się w okresie zatrudnienia oraz 1 roku po jego ustaniu do powstrzymywania się od wszelkiej działalności sprzecznej z interesami pracodawcy, w tym niepodjęcia zatrudnienia

na podstawie umowy o pracę w podmiotach konkurencyjnych dla pracodawcy; umowa stanowiła, że w czasie trwania klauzuli konkurencyjnej, tj. w okresie 1 roku po ustaniu stosunku pracy pracodawca po zakończeniu współpracy z pracownikiem, zobowiązał się do wypłaty pracownikowi odszkodowania karencyjnego w wysokości 50% sumy zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego określonego w umowie o pracę, otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy, zaś w razie niewykonania przez pracownika obowiązków określonych w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, pracownik zobowiązany był do zapłaty pracodawcy kary umownej w wysokości 12-krotności wynagrodzenia zasadniczego brutto pobranego w ostatnim miesiącu pracy, powiększonej dwukrotnie. Powódka podniosła, że pozwany podjął współpracę z konkurencyjną spółką (...) w oddziale spółki mieszczącym się w S. przy ulicy (...). Powódka domaga się ustalonego w umowie odszkodowania w rozmiarze 12 - krotności miesięcznego wynagrodzenia, powiększonego dwukrotnie, a ponadto zwrotu wypłaconego odszkodowania karencyjnego w kwocie 2800 zł.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa. Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, że przyczyną odejścia z pracy była sytuacja finansowa powodowej spółki; podniósł, że nie miał dostępu do żadnych informacji mających wartość handlową. Pozwany przyznał, że zawarł umowę ze spółką (...), jednak była to jedynie umowa przedwstępna i nie wykonywał na jej podstawie żadnych działań na rzecz konkurencyjnej spółki w okresie karencji, zatrudnienie miało natomiast nastąpić dopiero po upływie tego okresu.

Sąd Okręgowy w Gdańsku Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 9 listopada 2017 r. oddalił powództwo (pkt 1) i zasądził na rzecz J. J. od (...) Sp. z o.o. w upadłości układowej w G. kwotę 3600 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, sygn. akt VII P 10/17.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powód (...) sp. z o.o. w upadłości układowej z siedzibą w G. prowadzi działalność gospodarczą, której przedmiotem jest dystrybucja artykułów elektrotechnicznych, tj. kabli i przewodów, osprzętu, oświetlenia, aparatury modułowej

Pozwany J. J. był zatrudniony w pozwanej spółce od marca 2009 r., początkowo na stanowisku przedstawiciela handlowego, a od marca 2014 r. na stanowisku kierownika hurtowni w S.. W ostatnim okresie zatrudnienia wynagrodzenie pozwanego wynosiło 4000 zł miesięcznie. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy za wypowiedzeniem przez pozwanego z dniem 18 kwietnia 2015 r.

Pozwany w trakcie zatrudnienia u powódki miał dostęp do systemu komputerowego działającego w firmie przy użyciu danych dostępowych indywidualnych, tzn. loginu i hasła. Dostęp do systemu zawierał pakiet uprawnień dla pozwanego, w tym dostęp do bazy klientów firmy, dostęp do ich limitów kupieckich, limitów ubezpieczyciela, wielkości sprzedaży, cen stosowanych do klientów, danych, do których klientów i w jakiej wysokości następowała sprzedaż, zasad różnicowania cen w stosunku do poszczególnych klientów, wielkości marży. Danych tych nie można było ujawniać na zewnątrz spółki.

Pozwany w trakcie trwania zatrudnienia zawierał umowy o zakazie konkurencji. Zgodnie z postanowieniami ostatniej z nich pozwany w okresie pozostawania w stosunku pracy oraz w okresie 1 roku po ustaniu stosunku pracy z powódką i jej prawnymi następcami, w związku z dostępem do szczególnie ważnych informacji, zobowiązał się do powstrzymania się od wszelkich czynności, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, w tym do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę, a w szczególności do niepodejmowania lub nieprowadzenia działalności gospodarczej na własny lub cudzy rachunek, jeśli ta działalność byłaby konkurencyjna dla pracodawcy, niepodejmowania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub umowy o dzieło, umowy zlecenia, lub innej umowy cywilnoprawnej oraz współpracy w jakiegokolwiek formie w podmiotach konkurencyjnych dla pracodawcy. Zgodnie

z postanowieniem § 1 ust. 4 umowy, podjęcie przez pozwanego wyżej wskazanej działalności wymagało pisemnej zgody powoda. Zgodnie z postanowieniem § 2 umowy, za przedmiot działalności konkurencyjnej uważa się wszelką działalność podejmowaną przez pozwaną,

a należąca do przedmiotu działalności powódki. Postanowienie § 3 umowy stanowiło natomiast, że zakaz konkurencji obejmuje powstrzymywanie się przez pozwanego

od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes powódki na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i za granicą zgodnie z zakresem działalności powódki. Z kolei zgodnie z postanowieniem § 6 umowy, w czasie trwania klauzuli konkurencyjnej, powódka po zakończeniu współpracy z pozwaną zobowiązała się do wypłaty pozwanemu odszkodowania karencyjnego w wysokości 50% dwunastokrotności miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego określonego w umowie o pracę otrzymywanego przez pozwaną przed ustaniem stosunku pracy. Strony ustaliły, iż kwota ta będzie płatna w miesięcznych ratach. Zgodnie z postanowieniem § 7 pkt 3 umowy, w razie niewykonania przez pozwanego obowiązków określonych w umowie o zakazie konkurencji, po ustaniu stosunku pracy, pozwana zobowiązana była do zapłaty kary umownej w wysokości dwunastokrotności wynagrodzenia zasadniczego brutto pobranego w ostatnim miesiącu pracy powiększonego dwukrotnie.

Powodowa spółka (...) sp. z o.o. od 4 września 2014 r. znajduje się w stanie upadłości układowej. W 2014 r. nastąpił spadek obrotów spółki w stosunku do lat poprzednich. W tym okresie wielu pracowników odeszło z pracy do spółek konkurencyjnych. Spółka likwidowała oddziały trwale niedochodowe lub takie, z których zwalniała się cała kadra. Pozwana spółka nie zalegała jednak z wynagrodzeniami w stosunku do pracowników, pozwany otrzymywał regularnie wynagrodzenie w umówionej wysokości.

W styczniu 2015 r. spółka (...) sp. z o.o. zorganizowała spotkanie z pracownikami spółki (...) sp. z o.o., na którym zachęcano pracowników do przejścia do spółki (...).

Na spotkaniu tym obecni byli pracownicy spółki (...), m. in. pozwany. Na spotkaniu tym nie dokonano żadnych ustaleń co do harmonogramu odejść z powodowej spółki.

W późniejszym terminie pracownicy uzgadniali pomiędzy sobą terminy rozwiązania umów o pracę.

Umowa o pracę pomiędzy stronami została rozwiązana z dniem 18 kwietnia 2014 r. za wypowiedzeniem dokonany przez pozwanego.

Powódka wypłaciła pozwanemu odszkodowanie karencyjne za okres od 19 kwietnia 2015 r. do 31 maja 2015 r. w kwocie 2800 zł.

Po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką pozwany rozpoczął poszukiwanie nowej pracy; w tym zakresie prowadził rozmowy ze spółką (...). Pozwany poinformował tę spółkę, że obowiązuje go umowa o zakazie konkurencji, w związku z czym 21 kwietnia 2015 r. strony zawarły umowę przedwstępną. Zgodnie z jej treścią postanowiono, że zawarcie umowy o pracę nastąpi po okresie wygaśnięcia umowy o zakazie konkurencji. Ustalono rodzaj umowy – na czas nieokreślony, stanowisko menedżera sprzedaży, zatrudnienie na pełnym etacie w S., za wynagrodzeniem 5000 zł miesięcznie brutto plus premia w systemie prowizyjnym. Strony zawarły też zapis o zapłacie kary umownej w kwocie 20000 zł na wypadek nie wywiązania się przez którąkolwiek ze stron z umowy przedwstępnej. Powód otrzymał do użytku adres e-mail z domeną spółki (...) i własnym nazwiskiem: „jozef.junczyk@solar.pl”. Po rozwiązaniu umowy z powodową spółką pozwany brał również udział w szkoleniu organizowanym przez spółkę (...) sp. z o.o.

(...) Sp. z o.o. w Ł. prowadzi działalność gospodarczą, której przedmiotem jest m.in. działalność dystrybucyjna artykułów elektrotechnicznych; spółki (...) sp. z o.o. oraz (...) sp. z o.o. prowadzą działalność konkurencyjną na tym samym rynku zbytu. W czerwcu 2015 r. spółka ta otworzyła swój oddział w S., w odległości około 150 m od oddziału spółki (...).

Powodowa spółka pismem z 25 czerwca 2015 r. wezwała pozwanego do zapłaty kary umownej z tytułu naruszenia zakazu konkurencji i zaprzestała wypłaty odszkodowania

(od czerwca 2015 r.).

Wobec braku zapłaty odszkodowania pozwany uznał, że przestaje go obowiązywać wynikający z umowy zakaz działalności konkurencyjnej i w dniu 10 września 2015 r. zawarł pisemną umowę o pracę z (...) sp. z o.o. na stanowisku menedżera sprzedaży.

Sąd Okręgowy wskazał, że większość powyższych okoliczności była pomiędzy stronami bezsporna, została bowiem przyznana przez strony w trakcie wyjaśnień informacyjnych, co powoduje, że zbędne było w tym zakresie postępowanie dowodowe stosownie do treści przepisu art. 229 k.p.c.

Bezsporne były okresy zatrudnienia pozwanego w obydwu spółkach, warunki zatrudnienia, zakresy obowiązków, sposób rozwiązania umowy z powodową spółką. Bezspornym było również, że obydwie spółki – powodowa i spółka będąca nowym pracodawcą pozwanego - to spółki prowadzące wobec siebie działalność konkurencyjną, prowadzące sprzedaż tego samego asortymentu w branży elektrotechnicznej.

Nie było sporu co do treści zawieranych przez pozwaną umów o zakazie konkurencji, bezspornym było również, że pozwany znał treść umów przed ich podpisaniem.

Bezspornym było, że powodowa spółka w okresie 2014 r. znajdowała się w trudnej sytuacji finansowej, że wystąpiły w tym okresie znaczne zmniejszenie obrotów spółki, zmiana strategii sprzedaży, odejście z pracy wielu pracowników, a wreszcie wystąpiła upadłość spółki.

Bezspornym było, że pozwany zawarł umowę przedwstępną w sprawie zawarcia umowy o pracę ze spółką (...), że otrzymał od tej spółki do użytkowania skrzynkę poczty elektronicznej z adresem (...), jak również, że brał udział w szkoleniu organizowanym przez tę spółkę.

Spornym pozostawało natomiast, czy poza tymi działaniami pozwany podejmował inne czynności na rzecz spółki (...), w szczególności, czy rozpoczął rzeczywistą współpracę z tą spółką.

Na podstawie zeznań świadka K. N. Sąd I instancji ustalił, że pracownicy – M. S. (1), R. M., M. J. oraz pozwany ustalili, że będą kolejno odchodzić z pracy ze spółki (...). W ocenie sądu nie było jednak podstaw do ustalenia na podstawie zeznań tego świadka, że pozwany wykonywał faktycznie jakiegokolwiek czynności na rzecz spółki (...). Świadek ten nie widział tych okoliczności, wskazywał tylko, że słyszał o tym od klientów, wskazywał również, że zdarzało się, że widywał w pobliżu oddziału spółki (...) zaparkowany pojazd pozwanego. Osoby, które wskazywał świadek, tj. D. C. i M. C., zostali przesłuchani w sprawie i nie potwierdzili, aby przekazywali świadkowi takie wiadomości, co podważa zeznania świadka. Niemniej, Sąd uznał, że nie ma podstaw do oparcia istotnych ustaleń na zeznaniach świadka dotyczących okoliczności, których samodzielnie nie widział, ale o nich jedynie słyszał; ustalenie takie naruszałoby zasadę bezpośredniości postępowania dowodowego. Ponadto, nie potwierdziły wykonywania działalności konkurencyjnej przez pozwanego przez wrześniem 2015 r. zeznania świadków M. S. (1) i R. M., a ponadto D. T.. Również świadek J. L. zeznający w tym zakresie nie był bezpośrednim świadkiem jakichkolwiek zdarzeń z udziałem pozwanego.

Parkowanie pojazdu w pobliżu oddziału spółki, jak stwierdził Sąd Okręgowy, nie przesądza, że pozwany wykonywał w oddziale czynności objęte zakazem. Świadek N. nie potrafił nawet wskazać, kto korzystał z tego pojazdu, nie potrafił zwłaszcza wykluczyć, że z pojazdu tego korzystał wówczas syn powoda. Wiedział, że w określonym miejscu stał pojazd powoda, ale nie wiedział, kto z niego wówczas korzystał.

W ocenie Sądu, w świetle doświadczenia życiowego nie ma również podstaw

do przyjęcia na podstawie innych, bezspornych okoliczności, że pozwany podjął współpracę przez wrześniem 2015 r. ze spółką (...). Nie przesądza tego ani fakt zawarcia umowy przedwstępnej, ani fakt otrzymania od spółki (...) imiennego adresu e-mail. Okoliczności te mogą powodować podejrzenia, że taka współpraca nastąpiła, jednak nie są to okoliczności wystarczające do dokonania takiego kategorycznego ustalenia. Jest oczywiste, że zawarcie umowy przedwstępnej nie jest jednoznaczne z faktycznym rozpoczęciem współpracy,

zaś otrzymanie adresu e-mail nie musi wskazywać jednoznacznie na rozpoczęcie działalności konkurencyjnej; otrzymanie takiego adresu w ustalonych okolicznościach może być uzasadnione zwłaszcza faktem zawarcia umowy przedwstępnej, co usprawiedliwia kontakty pomiędzy stronami, a nie musi prowadzić do współpracy objętej zakazem konkurencji.

Również potwierdzony przez pozwanego fakt udziału w szkoleniu organizowanym przez spółkę (...) nie świadczy, w ocenie Sądu, o podjęciu rzeczywistej działalności konkurencyjnej. Doświadczenie życiowe wskazuje, że nie zawsze udział w szkoleniach musi świadczyć o jednoczesnym rozpoczęciu rzeczywistej pracy. W niniejszej sprawie udział w takim szkoleniu bez świadczenia pracy jest prawdopodobny z tego względu, że strony wiązała umowa przedwstępna; tym bardziej nie dziwi przygotowywanie się do przyszłej pracy, czy podnoszenie kwalifikacji jeszcze przed rozpoczęciem rzeczywistej działalności handlowej, w czasie oczekiwania na upływ okresu zakazu konkurencji. Podobnie należy ocenić fakt zapewnienia pozwanemu zastępstwa procesowego w niniejszej sprawie; nie jest to okoliczność przesądzająca o ustaleniu, że pozwany świadczył pracę jeszcze przez wrześniem 2015 r. Sąd podkreślił, że pozwany jest obecnie pracownikiem spółki (...), a samo podjęcie pracy we wrześniu 2015 r. wiązało się już z pewnym ryzykiem dla pozwanego, co może usprawiedliwiać zapewnienie pomocy pracodawcy w procesie.

Oceniając całe postępowanie dowodowe Sąd Okręgowy wskazał, że ustalone okoliczności mogą skłaniać ku podejrzeniom, że pozwany rozpoczął działalność konkurencyjną, jednak w ocenie Sądu nie są wystarczające do dokonania takiego stanowczego ustalenia.

Przechodząc do rozważań merytorycznych Sąd Okręgowy wskazał, że stosownie

do treści art. 101¹ k.p. § 1. 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). Zgodnie z § 2 art. 101¹ Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach rozdziału I

w dziale piątym. Stosownie natomiast do treści art. 101² §1 k.p. 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.

Jak stanowi § 2 art. 101² k.p. 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 z art. 101² § 3 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.

Sąd I instancji stwierdził, że nie ulega wątpliwości, iż zgodnie z powyższymi przepisami strony mogły zawrzeć w ramach stosunku pracy umowę o zakazie konkurencji, również w okresie po ustaniu stosunku pracy. W tym konkretnym przypadku zawarcie umowy tego rodzaju było jak najbardziej uzasadnione; pozwany jako kierownik oddziału posiadał wiedzę na temat asortymentu sprzedawanego przez spółkę, cen, stosowanych rabatów, znał jej odbiorców, ich potrzeby, miała ponadto wiedzę o wielkości upustów, stosowanych w różnej wysokości dla poszczególnych odbiorców. Nie ulega wątpliwości,

że w przypadku prowadzenia działalności handlowej i konkurencji na rynku są to informacje, które powodowa spółka miała prawo chronić przed konkurencyjnymi podmiotami. Zasadność podpisania umowy o zakazie konkurencji nie może budzić zatem żadnych wątpliwości.

W ocenie sądu dopuszczalne było również zawarcie w umowie o zakazie konkurencji postanowień o karze umownej w razie złamania przez pozwanego zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W tym zakresie sąd rozpoznający sprawę w pełni podzielił poglądy Sądu Najwyższego wyrażone w uzasadnieniu wyroku z 23 stycznia 2008 r. (II PK 127/07), że podmiotem umowy o zakazie konkurencji może być każdy pracownik, co do którego pracodawca samodzielnie i swobodnie zdecyduje, czy posiadane przez niego informacje są takimi, o jakich mowa w art. 101² § 1 k.p. (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: z 14 maja 1998 r., I PKN 121/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 342, 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003 nr 24, poz. 588). Wskazano tam, że dążąc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, pracodawca chroni swoje interesy oparte na przekonaniu, że pracownik ma dostęp do informacji, które pracodawca uważa za szczególnie ważne, ponieważ ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, nawet jeśli taka ocena nie ma obiektywnego uzasadnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 13 kwietnia 2005 r., II PK 258/04, OSNP 2005 nr 22, poz. 356; 18 kwietnia 2007 r., I PK 361/06, Lex 18/2008).

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko powodowej spółki, że pozwany w trakcie zatrudnienia u powoda uzyskał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Obiektywnym miernikiem,

czy informacja jest szczególnie ważna, jest to, czy jej ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę majątkową lub niemajątkową. Informacjami, których ujawnienie wyrządza pracodawcy szkodę, są w szczególności tajemnice przedsiębiorstwa. Tajemnice przedsiębiorstwa są objęte ochroną prawną w art. 11 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r.

o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2009 r. Nr 201, poz. 1540), zgodnie z którym przez tajemnicę przedsiębiorstwa należy rozumieć nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje mające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności. Pojęcie tajemnicy przedsiębiorstwa obejmuje więc wszystkie sfery działalności przedsiębiorstwa. Istotą tajemnicy przedsiębiorstwa jest jej użyteczność oraz poufność. Poufność informacji oznacza, że krąg podmiotów, które mają dostęp do informacji, jest ograniczony i kontrolowany przez przedsiębiorcę.

Sąd Okręgowy stwierdził, że z okoliczności sprawy wynika, iż pozwany miał dostęp do takich strategicznych informacji. Pozwalały one na określenie preferencji potencjalnych kontrahentów dotyczących zakupu towarów, ich zdolności finansowej, oferowanych im cen

i osiąganych marż oraz dokonanie porównania na rynku i wykorzystanie sprawdzonych w praktyce rozwiązań marketingowych.

Nie było sporu co do tego, że spółka (...) jest spółką prowadzącą działalność konkurencyjną w stosunku do powodowej spółki. W tych okolicznościach Sąd uznał,

że podjęcie działalności przez powoda na rzecz pozwanej spółki stanowiłoby działalność objętą zakazem i stanowiłoby podstawę do odpowiedzialności pozwanego.

Jednakże, jak wskazano wcześniej, w niniejszej sprawie powodowa spółka nie wykazała, aby pozwany dokonywał czynności objętych zakazem konkurencji. Nie ustalono innych czynności niż udział w spotkaniu z przedstawicielami spółki (...) w styczniu 2015 r., zawarcie umowy przedwstępnej, otrzymanie imiennego adresu e-mail oraz udział w szkoleniu organizowanym przez spółkę (...). W szczególności nie ustalono, aby pozwany prowadził

w imieniu spółki (...) rozmowy z klientami, wykonywał jakiegokolwiek czynności, zwłaszcza handlowe w oddziale spółki (...) bądź w jej imieniu, czy też wykonywał na jej rzecz jakiegokolwiek inne czynności.

Z kolei takie okoliczności jak zawarcie umowy przedwstępnej, otrzymanie imiennego adresu e-mail oraz udział w szkoleniu organizowanym przez spółkę (...) nie stanowią, w ocenie Sądu Okręgowego, działalności konkurencyjnej, zwłaszcza w świetle postanowień umowy określonych w jej §1.

Poszukiwanie pracodawcy, a nawet zawarcie umowy przedwstępnej, zobowiązującej do zawarcia umowy o pracę nie jest objęte zakazem, o ile nie prowadzi do rozpoczęcia rzeczywistych działań na rzecz nowego pracodawcy, a takiego działania nie wykazano.

Z treści umowy nie wynika, aby pozwany zobowiązał się do podejmowania w okresie zakazu konkurencji działań sprzecznych z interesem powodowej spółki. Zakaz konkurencji nie był nieograniczony czasowo – dopuszczał zatrudnienie po upływie okresu karencji. Należy dopuścić wcześniejsze zawarcie umowy, jeżeli wskazuje na datę rozpoczęcia świadczenia pracy dopiero po upływie okresu zakazu konkurencji. Nie sposób też za działalność konkurencyjną uznać uzyskania adresu e-mail z domeną konkurencyjnej spółki, jeśli nie towarzyszy temu wykonywanie jakichkolwiek czynności na rzecz tej spółki. Wreszcie, udział w szkoleniu organizowanym przez konkurencyjną spółkę nie prowadzi do świadczenia na rzecz tej spółki jakichkolwiek czynności; co do zasady korzyść z udziału w szkoleniu odnosi uczestnik szkolenia, a w niniejszym postępowaniu nie wykazano, aby pozwany w trakcie szkolenia świadczył jakiegokolwiek usługi na rzecz konkurencji.

Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że nie daje podstaw do uznania naruszenia zakazu konkurencji ustalony fakt uzgodnienia odejścia ze spółki pomiędzy jej pracownikami. Okoliczność ta miała miejsce jeszcze w okresie zatrudnienia, a ponadto świadczy tylko o tym, w jaki sposób pracownicy odeszli ze spółki. Rozwiązanie umowy o pracę, nawet

w porozumieniu z innymi pracownikami nie jest czynnością objętą zakazem konkurencji; stanowi uprawnienie pracownika do rozwiązania umowy z dowolnych przyczyn. Również rozwiązanie umowy z zamiarem zatrudnienia się w spółce konkurencyjnej nie jest naruszeniem takiego zakazu; zakaz dotyczy bowiem zatrudnienia tylko określonym w umowie okresie.

Sąd I instancji uznał zatem, że nie ma podstaw do stwierdzenia, iż pozwany naruszył umowę o zakazie konkurencji do sierpnia 2015 r. włącznie. Niewątpliwie zakaz taki zostałby naruszony we wrześniu 2015 r., ponieważ wówczas pozwany podjął zatrudnienie

w konkurencyjnej spółce. Sąd podzielił jednak stanowisko pozwanego, że w tym okresie zakaz konkurencji nie obowiązywał, ponieważ od czerwca 2015 r. powodowa spółka zaprzestała wypłaty odszkodowania. Zgodnie z treścią przepisu art. 101² § 2 k.p. zakaz konkurencji 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. W tym zakresie utrwalone jest stanowisko w orzecznictwie wskazujące, że w razie niewywiązania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania pracownik może podjąć określoną

w umowie działalność konkurencyjną por. (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNP 2002 Nr 7, poz. 155).

W tym stanie rzeczy, wobec braku ustalenia, aby pozwany naruszył zakaz konkurencji powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach orzeczono w punkcie 2 wyroku, kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik procesu z art. 98 §1 k.p.c. i w oparciu o przepisy § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Apelację od wyroku wywiódł pozwany, zaskarżając go w całości i zarzucając:

I. Naruszenie przepisów prawa procesowego:

1) art. 233 §1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów, w szczególności:

a) pominięcie okoliczności, że:

- pozwany uczestniczył w szkoleniach branżowych organizowanych przez S. Polska sp. z o. o., w których uczestniczyli również aktualni klienci powoda, co w konsekwencji prowadziło do identyfikowania pozwanego jako handlowca (...) sp. z o.o. zamiast handlowca powoda, a także w trakcie tych szkoleń pozwany miał możliwość ujawniania chronionych przez powoda informacji,
- posiadanie przez pozwanego adresu e-mail: (...) stanowi rodzaj działania marketingowego, buduje wizerunek danego podmiotu uczestniczącego w obrocie rynkowym,
- postanowienia umowy z dnia 31.03.2014 r. (§ 1 ust. 1 i 2) o zakazie konkurencji zawartej między stronami przewidują, że w czasie trwania umowy o pracę i jednego roku po ustaniu zatrudnienia, pracownik zobowiązuje się do powstrzymywania się od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pracodawcy, a tymi zakazanymi czynnościami było między innymi uczestniczenie w szkoleniach prowadzonych przez konkurencyjny podmiot, na które zapraszani byli również kontrahenci, a także udostępnienie konkurencyjnej spółce swoich danych osobowych do stworzenia adresu mailowego w domenie solar.pl, co jednoznacznie oznaczało, iż pozwany jest związany ze Spółką (...), a to ewidentnie naruszało interes powoda,
- postanowienia ww. umowy w postaci „wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pracodawcy” należy interpretować również jako działania marketingowe, w tym korzystanie i samo posiadanie e-maila z przypisaną nazwą firmy do imienia i nazwiska lub sygnowanie marki podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną na szkoleniach czy też zawarcie umowy przedwstępnej o pracę z podmiotem prowadzącym działalność konkurencyjną, co w konsekwencji w aspekcie psychologicznym ukierunkowywało pozwanego do lojalności w stosunku do (...) Sp. z o.o. w okresie obowiązywania zakazu konkurencji w stosunku do powoda i umożliwiała, choćby za pośrednictwem bezpiecznego konta mailowego, przesyłanie chronionych przez powoda informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa,
- rzekoma umowa przedwstępna o pracę z dnia 21 kwietnia 2015 r. została zawarta jedynie dla pozorów i stanowiła w rzeczywistości umowę o współpracy zawartą między (...) Sp. z o.o. a pozwanym,
- zgodnie z zestawieniem obrotów złożonym przez powoda na rozprawie w dniu 25.11.2015 r. i kartoteką wynagrodzeń pozwanego, oddział powoda w S. funkcjonował bardzo dobrze, co generowało regularne wypłacanie wynagrodzenia na rzecz pozwanego wraz z dodatkowymi nagrodami od obrotów w szkoleniach organizowanych przez S. Polska sp. z o.o. (w których brał udział również pozwany) mogli uczestniczyć jedynie pracownicy spółki, bez wstępu osób z zewnątrz.

2) art. 233 §1 k.p.c. poprzez wybiórczą ocenę dowodów oraz pominięcie zeznań:

- świadka D. T. na okoliczność ustalenia treści umowy zawartej z pozwanym, zasad przydzielania firmowych adresów poczty elektronicznej w Spółce (...), a co za tym idzie nie uznanie za niewiarygodne zeznań pozwanego, jakoby dysponował adresem mailowym (...) wyłącznie celem przesyłania informacji o charakterze reklamowym lub celem ochrony danych,

- A. K. na okoliczność woli kontynuowania współpracy z pozwanym oraz braku planów powoda co do zamknięcia oddziału powoda w S., a co za tym idzie nie uznanie za niewiarygodne zeznań pozwanego, jakoby bał się o swoje dalsze zatrudnienie przez powoda po ogłoszeniu upadłości powodowej spółki i dlatego sam doprowadził do ustania zatrudnienia

3) art. 233 §1 k.p.c. poprzez sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków K. N., J. L., wydruku firmowego e-maila pozwanego, prowadzącą do ustalenia Sądu I instancji o nie naruszeniu zakazu konkurencji przez pozwanego, podczas gdy pozwany był zapraszany przed wrześniem 2015 r. na szkolenia organizowane m. in. dla pracowników S. Polska Sp. z o.o. i w nich uczestniczył, dysponował adresem e-mail do celów służbowych z dopiskiem domeny - solar.pl i zawarł umowę przedwstępną o pracę z (...) sp. z o.o. w okresie obowiązywania zakazu konkurencji względem powoda poprzez choćby ten adres mailowy czy swoją obecność w punkcie handlowym konkurencyjnej spółki, mógł ściągnąć do Spółki (...) klientów powoda, tym bardziej że oba punkty handlowe znajdują się w odległości 150 m od siebie,

4. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału tj. ustalenie, iż dopiero po rozwiązaniu umowy o pracę z powodką pozwany rozpoczął poszukiwanie nowej pracy, gdy z wyjaśnień pozwanego słuchanego w charakterze strony wynika przeciwny fakt, iż po ustaniu stosunku pracy z powodem nie podejmował żadnych działań w kierunku szukania pracy, albowiem tę miał już zagwarantowaną ze strony Spółki (...), a gwarancję takiego zatrudnienia otrzymał w styczniu 2015 r.

a w konsekwencji:

II. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że:

- zakaz konkurencji byłby naruszony dopiero we wrześniu 2015 r., podczas gdy został on naruszony przez pozwanego już wcześniej, tj. przed zawarciem umowy przyrzeczonej o pracę z (...) Sp. z o.o.;

- okoliczności, takie jak udział, w czasie trwania stosunku pracy z powodem, w rozmowie kwalifikacyjnej z przedstawicielem spółki prowadzącej działalność konkurencyjną (w trakcie której poruszano m. in. temat dostawców), zawarcie umowy przedwstępnej o pracę z podmiotem prowadzącym działalność konkurencyjną w stosunku do powoda, wyrażenie zgody na utworzenie i przydzielenie firmowego adresu e-mail oraz udział w szkoleniu organizowanym przez spółkę (...) w jej placówce handlowej, w którym obecni byli również kontrahenci Spółki (...) i powoda, nie stanowią działalności konkurencyjnej, co stoi

w oczywistej sprzeczności z postanowieniami § 1 ust. 1 i 2 umowy z dnia 31.03.2014 r.

o zakazie konkurencji zawartej między stronami;

- pozwany nie rozpoczął rzeczywistych działań na rzecz (...) Sp. z o.o. w okresie między ustaniem stosunku pracy z powodem a nawiązaniem stosunku pracy ze Spółką (...).

III. Naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.

1) art. 471 k.c. w związku z przepisem art. 484 § 1 k.c. poprzez ich niezastosowanie, pomimo nie wykonania przez pozwanego zobowiązania wynikającego z postanowienia § 1 ust. 1

w zw. z § 1 ust. 2 Umowy o zakazie konkurencji polegającego na zaniechaniu działalności konkurencyjnej w stosunku do powoda w okresie zatrudnienia i roku po ustaniu stosunku pracy, a w konsekwencji nie zasądzenie na rzecz powoda dochodzonej kary umownej

i zwrotu wypłaconego pozwanemu odszkodowania karencyjnego.

Wskazując na powyższe zarzuty, apelujący wniósł o zmianę w całości zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 98.800,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 lipca 2015 r. do dnia zapłaty oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (pkt 1) oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (pkt 2), sygn. akt VII P 10/17.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego wedle norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Tytułem wstępu przypomnieć należy, że problematyka zakazu konkurencji została wprowadzona do regulacji kodeksowej zgodnie z dyspozycją art. 1 pkt 96 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110). Definicję zakazu konkurencji formułuje art. 101⁽¹⁾ § 1 k.p. Źródło zakazu konkurencji stanowi odrębna umowa pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. Z zapisu tego wynika, że obowiązek niepodejmowania działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy może być ustanowiony jedynie w drodze indywidualnej czynności prawnej pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. Zgodnie z powołanym przepisem, a także ugruntowanym stanowiskiem prezentowanym w doktrynie pracownik może zostać objęty zakazem konkurencji zarówno w trakcie, jak i po ustaniu stosunku pracy - art. 101⁽²⁾ k.p. (Komentarz do art. 101⁽¹⁻⁴⁾ kodeksu pracy (Dz. U. 98.21.94), [w:] U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV).

Zakaz podejmowania przez pracownika działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu stosunku pracy może dotyczyć wyłącznie pracowników mających dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Oceny, czy pracownik spełnia warunki do objęcia go zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy, dokonują strony stosunku pracy zawierając umowę o zakazie konkurencji.

Treścią umowy dotyczącej zakazu podejmowania przez pracownika działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy jest zobowiązanie się pracownika do niepodejmowania po rozwiązaniu stosunku pracy działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w zakresie i przez czas określony w umowie oraz zobowiązanie się pracodawcy do wypłacenia pracownikowi z tego tytułu odszkodowania w określonej wysokości. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy posiada zatem znamiona umowy wzajemnej. Zobowiązania pracownika i pracodawcy, stanowiące treść umowy, stają się z woli stron (jako tzw. elementy podmiotowo istotne) częścią stosunku pracy. Co istotne w okolicznościach rozpoznawanej sprawy, umowa powinna precyzyjnie przewidywać zakres obowiązku niepodejmowania działalności konkurencyjnej przez pracownika. Ustalenie czasu obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy stanowi zaś element konieczny umowy i warunek jej ważności.

Odszkodowanie należne pracownikowi od pracodawcy powinno stanowić rekompensatę zarobków utraconych przez pracownika wskutek objęcia go ograniczeniem. Zgodnie z art. 101² § 2 k.p., odszkodowanie to nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy, przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania umowy. W zależności od treści umowy, odszkodowanie może być wypłacane bądź jednorazowo, bądź w ratach (np. miesięcznych). Z uwagi na wątpliwości

w zakresie skutków prawnych niezgodnienia przez strony w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej lub określenia tego odszkodowania w wysokości niższej od ustalonej,

do kodeksu pracy został wprowadzony art. 101² § 3 k.p.

Zgodnie z art. 101² § 1 w zw. z art. 101¹ § 1 k.p., pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, mogą zawrzeć umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zgodnie

z którą 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 powołanego unormowania wynika,

że zakaz konkurencji obejmuje dwa rodzaje zachowań: prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz świadczenie pracy w ramach stosunku pracy

lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Samo świadczenie pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność nie jest prowadzeniem działalności konkurencyjnej wobec dotychczasowego pracodawcy, jakkolwiek pojęcie działalności konkurencyjnej ma podstawowe znaczenie

dla określenia kręgu podmiotów, na rzecz których pracownik nie może świadczyć pracy po zawarciu umowy o zakazie konkurencji przewidującej takie ograniczenie jego swobody działania.

Przekładając powyższe rozważania prawne na grunt analizowanej sprawy wskazać należy, iż zgodnie z prawidłowymi ustaleniami Sądu Okręgowego poza sporem pozostawało, że pozwany J. J. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. od marca 2009 r., początkowo na stanowisku przedstawiciela handlowego, a od marca 2014 r.

na stanowisku kierownika hurtowni w S.. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy za wypowiedzeniem przez pozwanego z dniem 18 kwietnia 2015 r. Powodowa spółka prowadzi działalność gospodarczą, której przedmiotem jest dystrybucja artykułów elektrotechnicznych, tj. kabli i przewodów, osprzętu, oświetlenia, aparatury modułowej.

Pozwany w trakcie trwania zatrudnienia zawierał kolejne umowy o zakazie konkurencji. Zgodnie z postanowieniami ostatniej z nich pozwany w okresie pozostawania

w stosunku pracy oraz w okresie 1 roku po ustaniu stosunku pracy z powódką i jej prawnymi następcami, w związku z dostępem do szczególnie ważnych informacji, zobowiązał się

do powstrzymania się od wszelkich czynności, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, w tym do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku

do działalności prowadzonej przez pracodawcę, a w szczególności do niepodjęcia

lub nieprowadzenia działalności gospodarczej na własny lub cudzy rachunek, jeśli ta działalność byłaby konkurencyjna dla pracodawcy, niepodjęcia zatrudnienia

na podstawie umowy o pracę lub umowy o dzieło, umowy zlecenia, lub innej umowy cywilnoprawnej oraz współpracy w jakiegokolwiek formie w podmiotach konkurencyjnych

dla pracodawcy. Zgodnie z postanowieniem § 2 umowy, za przedmiot działalności konkurencyjnej uważa się wszelką działalność podejmowaną przez pozwanego, a należącą

do przedmiotu działalności powódki. Postanowienie § 3 umowy stanowiło natomiast,

że zakaz konkurencji obejmuje powstrzymywanie się przez pozwanego od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes powódki na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i za granicą zgodnie z zakresem działalności powódki.

Umowa o pracę pomiędzy stronami została rozwiązana z dniem 18 kwietnia 2014 r.

za wypowiedzeniem dokonany przez pozwanego.

W dniu 21 kwietnia 2015 r. J. J. zawarł z (...) Sp. z o.o. umowę przedwstępną, która stanowiła, że zawarcie umowy o pracę nastąpi po wygaśnięciu umowy o zakazie konkurencji zawartej pomiędzy pozwanym a powódką. Ustalono warunki pracy i płacy. Powód otrzymał również adres e-mail z domeną spółki (...) i własnym nazwiskiem: „jozef.junczyk@solar.pl”. Po rozwiązaniu umowy o pracę z powodową spółką pozwany brał udział w szkoleniu organizowanym przez spółkę (...) Sp. z o.o. (...) Sp. z o.o. w Ł. prowadzi działalność gospodarczą, której przedmiotem jest m.in. działalność dystrybucyjna artykułów elektrotechnicznych. W czerwcu 2015 r. spółka ta otworzyła swój oddział w S., w odległości około 150 m od oddziału spółki (...).

W pierwszej kolejności Sąd Apelacyjny podkreśla, że nieuzasadnione są argumenty pozwanego co do okoliczności zawarcia umowy o zakazie konkurencji, zmierzające do podważenia jej ważności. Zauważyć należy, że umowa z dnia 31 marca 2014 r. nie była pierwszą umową o zakazie konkurencji, jaką J. J. podpisał ze spółką (...). Analogiczne umowy strony zawierały od czasu nawiązania stosunku pracy: w dniu 19 marca 2009 r., w dniu 4 maja 2010 r., w dniu 29 kwietnia 2011 r. i w dniu 30 kwietnia 2013 r. (vide: akta osobowe pozwanego - koperta - k. 66 a.s.). Pozwanemu znany był zatem mechanizm ich działania. W ustalonym stanie faktycznym brak jest przy tym podstaw do uznania, jakoby umowa z 2014 r. została zawarta pod wpływem przymusu. Zawiera ona postanowienia analogiczne do wcześniejszych umów, w tym klauzulę o obowiązywaniu zakazu konkurencji w okresie jednego roku po ustaniu stosunku pracy. Pozwany nie wykazywał ani nawet nie podnosił twierdzeń, aby kiedykolwiek próbował negocjować warunki przedmiotowych umów z pracodawcą, co należy interpretować w ten sposób, że się na nie świadomie godził. Stąd też nie ma podstaw do stwierdzenia, jakoby przedmiotowa umowa o zakazie konkurencji była nieważna.

Kontynuując rozważania przypomnieć można, że nie było sporu co do okoliczności, iż spółki (...) sp. z o.o. oraz (...) sp. z o.o. prowadzą działalność konkurencyjną na tym samym rynku zbytu.

Nie ulega też wątpliwości, że pozwany jako kierownik hurtowni w powodowej spółce miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, takich jak informacje o asortymencie sprzedawanym przez spółkę, cenach, odbiorcach czy też o wielkości upustów, stosowanych w różnej wysokości dla poszczególnych odbiorców.

Spór między stronami sprowadzał się natomiast do kwestii, czy pozwany po ustaniu stosunku pracy z powodową spółką podejmował działalność konkurencyjną wobec byłego pracodawcy, tj. działania pozostające w sprzeczności z interesem działalności powoda.

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń, iż pozwany po ustaniu stosunku pracy z powodem nie podjął działalności konkurencyjnej, a zatem nie naruszył zakazu konkurencji. Sąd Apelacyjny podziela w tym zakresie ustalenia faktycznie i rozważania prawne Sądu Okręgowego, nie widząc w związku z tym potrzeby ich powtarzania.

Nie budzi wątpliwości w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego i sądów powszechnych, że w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.) należy skonkretyzować zakres tego zakazu. Zakres zakazu konkurencji nałożonego na pracownika powinien być określony konkretnie i możliwie precyzyjnie przez odniesienie go do określonego zbioru produktów lub usług, nie zaś do jakiegokolwiek działalności "analogicznej" (por. wyrok SN z dnia 16 lipca 2014 r., II PK 266/13, LEX nr 1496286).

Decydujące znaczenie dla ustalenia obowiązującego pracownika zakazu konkurencji ma treść umowy zawartej między stronami. W świetle art. 101¹ § 1 k.p. prawo określenia zakresu przedmiotowego, podmiotowego, czasowego oraz terytorialnego zakazu konkurencji zostało pozostawione stronom umowy (pracodawcy i pracownikowi) - jednakże przy uwzględnieniu kryterium przedmiotu prowadzonej przez pracodawcę działalności.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że konkurencyjną działalnością jest aktywność przejawiana w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym i skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się - chociażby częściowo - z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy. W rezultacie zakazana może być taka działalność, która narusza interes pracodawcy lub zagraża mu. Konkurencja to rywalizacja, współzawodnictwo między podmiotami lub osobami zainteresowanymi w osiągnięciu tego samego celu. Zajmowanie się interesami konkurencyjnymi jest więc równoznaczne z działaniem podejmowanym w celach zarobkowych lub udziałem w przedsięwzięciach lub transakcjach handlowych, których skutki odnoszą się (lub potencjalnie mogą się odnieść) chociażby częściowo, do tego samego kręgu odbiorców (por. między innymi wyroki z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 579/98, OSNAPiUS 2000 Nr 7, poz. 270; z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 221/01, OSNP 2004 Nr 6, poz. 98 i z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02, OSNP 2004 Nr 18, poz. 316). Oznacza to, że przedmiot zakazu może odnosić się do przedmiotu faktycznie prowadzonej lub zaplanowanej (potencjalnej) działalności pracodawcy, jak i wykraczać poza tę działalność w sytuacji, gdy interesom pracodawcy zagraża działalność pracownika związana z produkcją dóbr lub świadczeniem usług zbliżonych do działalności pracodawcy, które mogą je zastąpić (dóbr lub usług o charakterze substytucyjnym). Najważniejsze zatem i podstawowe kryterium rozstrzygające o prowadzeniu (lub nieprowadzeniu) działalności konkurencyjnej stanowi przedmiot działalności przedsiębiorstw - przedsiębiorstwa pracodawcy (byłego pracodawcy) oraz przedsiębiorstwa, w którym swoją aktywność zawodową realizuje pracownik po ustaniu stosunku pracy.

Oceniając przypomniane wyżej ustalenia faktyczne Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że obydwie spółki prowadziły względem siebie działalność konkurencyjną, gdyż zakres przedmiotowy sprzedaży tych podmiotów częściowo pokrywał się. Zatrudnienie pozwanego w spółce (...) stanowiłoby więc zagrożenie dla interesów spółki (...). Do zatrudnienia takiego w okresie objętym sporem jednak nie doszło. (...) Sp. z o.o. zawarli jedynie umowę przedwstępną, określającą warunki przyszłego zatrudnienia. Powód nie wykazał, aby pozwany podjął na podstawie przedmiotowej umowy jakiegokolwiek działania o charakterze konkurencyjnym względem spółki (...).

Jeśli chodzi o przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy w spółce (...) przez pozwanego, stwierdzić należy, że nie mają one istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Spółki (...) są niewątpliwie konkurencyjne względem siebie, stąd też nie dziwi zainteresowanie pozyskiwaniem dobrych pracowników będących specjalistami w swojej branży z jednej spółki do drugiej. Jeśli pracownik uzna warunki zatrudnienia w drugim z podmiotów za korzystniejsze, nie ma przeszkód, aby - respektując ograniczenia wynikające z obowiązującego go zakazu konkurencji - podjął zatrudnienie w podmiocie konkurencyjnym względem dotychczasowego pracodawcy. Sąd I instancji istotnie błędnie stwierdził, że pozwany rozpoczął poszukiwanie nowej pracy dopiero po rozwiązaniu umowy o pracę z powodową spółką, nie ma to jednak znaczenia oceny, czy naruszył on obowiązujący zakaz konkurencji. Zakresem tego ograniczenia nie jest bowiem objęte poszukiwanie innego zatrudnienia.

Sam fakt zawarcia umowy przedwstępnej, dopuszczalnej zarówno na gruncie prawa pracy, jak i prawa cywilnego, nie może być interpretowany jako złamanie zakazu konkurencji. Nie można bowiem wymagać od pracownika, aby w okresie jego obowiązywania nie dbał o swoje istotne interesy i powstrzymywał się od poszukiwania nowego zatrudnienia, o ile tylko zatrudnienia takiego faktycznie nie podejmie czy też nie podejmie działań o charakterze konkurencyjnym względem byłego pracodawcy, które mogłyby stanowić zagrożenie dla jego działalności.

Sąd odwoławczy, podobnie jak Sąd I instancji, nie znajduje także podstaw do uznania, jakoby otrzymanie przez pozwanego od spółki (...) adresu e-mail w domenie tejże spółki mogło zostać uznane za działalność konkurencyjną. Spółka (...) nie wykazała, aby J. J. używał tego adresu w sposób, który mógłby zagrażać interesom spółki, w szczególności, aby korzystał niego do kontaktów zewnętrznych, tj. poza spółką (...), w tym aby kontaktował się za jego pośrednictwem z kontrahentami. Oceny tej nie zmieniają zeznania świadka D. T. w przedmiocie zasad przydzielania firmowych adresów poczty elektronicznej w spółce (...). W braku wykazania, jakoby

J. J. wykonywał jakąkolwiek pracę na rzecz (...) Sp. z o.o., sam fakt przedzielenia ma adresu e-mail, nie czynił z niego pracownika tejże spółki. Z tej samej przyczyny, tj. braku dowodów na podjęcie przez pozwanego w okresie objętym sporem działalności na rzecz S. Sp. z o.o., chybione są zarzuty pozorności umowy przedwstępnej, mającej w rzeczywistości stanowić, zdaniem powoda, umowę o pracę.

Podobnie, nie wykazano, aby udział pozwanego w szkoleniu organizowanym przez (...) Sp. z o.o. mógł zagrazać w jakikolwiek sposób działalności spółki (...). Twierdzenia, że w trakcie odbywającego się wówczas panelu dyskusyjnego pozwany mógł przekazywać informacje istotne dla działalności powoda oraz że na szkoleniu obecni byli także klienci powodowej spółki, którzy identyfikowali pozwanego jako pracownika S.

Sp. z o.o., pozostały w sferze hipotez i nie znalazły oparcia w materiale dowodowym. Znamienne, że sama powodowa spółka w apelacji nie twierdzi, że pozwany przekazywał konkurencyjnej spółce chronione przez powoda informacje, ale jedynie że mógł to robić.

Tak samo, powód podnosi, że pozwany mógł wykorzystywać adres mailowy w domenie solar.pl w celu wysyłania ofert handlowych do kontrahentów, ale nie przedstawia żadnych dowodów na tę okoliczność. Fakt, że pozwany miał potencjalną możliwość podjęcia działań konkurencyjnych względem spółki (...) nie oznacza zaś naruszenia zakazu konkurencji, skoro nie wykazano, aby działania takie faktycznie miały miejsce.

W ocenie Sądu odwoławczego z, ogólnikowych w tym zakresie, postanowień umowy o zakazie konkurencji zobowiązujących pozwanego do powstrzymywania się od „wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pracodawcy” nie można wyprowadzić wniosku, że pozwany w okresie obowiązywania zakazu nie mógł zawrzeć umowy przedwstępnej z przyszłym pracodawcą, uzyskać od niego adresu e-mail w domenie firmowej czy też brać udziału w szkoleniach przygotowujących go do wykonywania nowego zatrudnienia. W ocenie Sądu są to racjonalne działania zmierzające do zagwarantowania sobie zatrudnienia po wygaśnięciu obowiązywania zakazu konkurencji. Niezależnie zresztą od tego, że ograniczeń tego rodzaju nie sposób wyprowadzić z treści łączącej strony umowy o zakazie konkurencji, dyskusyjna byłaby - w świetle fundamentalnej zasady wolności pracy - próba objęcia takich działań klauzulą zakazu konkurencji. Jak podkreślał Sąd Najwyższy

w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 lipca 2014 r. (I PK 325/13, LEX nr 1511378, OSNP 2015/12/162) - choć interpretacja art. 101⁽¹⁾ i art. 101⁽²⁾ k.p. powinna uwzględniać konieczność ochrony interesów pracodawcy związanych z konkurencją podmiotów gospodarczych

- to jednak wykładnia ta nie może powodować nieuzasadnionego ograniczenia swobody pracowników w podejmowaniu aktywności zawodowej i zarobkowej, która nie stanowi konkurencji i zagrożenia dla działalności pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., I PK 27/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 34; M. Skąpski: Komentarz

do art. 101⁽¹⁾ Kodeksu pracy, w: K.W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012, s. 673).

Podkreślenia przy tym wymaga, że w sprawach z zakresu prawa pracy również obowiązuje zasada kontrydiktoryjności wyrażona w art. 232 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c.,

a zgodnie z którą ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. To one, a nie sąd, są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i one wreszcie ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. Przepis art. 6 k.c. stanowi, iż ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przepis art. 232 § 1 zd. 1 k.p.c. stanowi natomiast odpowiednio, że strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd Najwyższy charakteryzując art. 232, stwierdził, że na sądzie rozpoznającym sprawę nie spoczywa powinność zarządzania dochodzeń mających na celu uzupełnienie i wyjaśnienie twierdzeń stron oraz poszukiwanie dowodów na ich udowodnienie. Do sądu nie należy przeprowadzanie z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 k.p.c.). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne - art. 6 k.c. (zob. wyroki SN: z dnia 17 grudnia 1996 r., I CKU 45/96, OSNC 1997, nr 5-6, poz. 76, wyrok SA

w Poznaniu z dnia 29 grudnia 2003 r., I ACa 1457/03, OSA 2005, z. 3, poz.12, wyroki SN:
z dnia 11 lipca 2001 r., V CKN 406/00, Lex nr 52321, z dnia 12 kwietnia 2000 r., IV CKN 22/00, Lex nr 52438).

Materiał dowodowy zaferowany przez stronę powodową nie pozwala na ustalenie, jakoby J. J. w okresie obowiązywania zakazu konkurencji podejmował działania konkurencyjne wobec spółki (...). Świadek K. N. zeznał, że „słyszał”,

iż pozwany w imieniu spółki (...) objeżdża klientów powoda, nie przedstawiono jednak świadków, którzy posiadaliby taką wiedzę bezpośrednio. Nie wykazano, aby w toku rozmowy kwalifikacyjnej pozwanego w spółce (...) poruszany był temat dostawców. Nie zaferowano także dowodu z raportu detektywistycznego, powołując się jedynie na rzekomy fakt zlecenia śledzenia pozwanego. Brak jest jakiegokolwiek materiału dowodowego, który potwierdzałby twierdzenia powoda, iż pozwany w okresie między ustaniem stosunku pracy z powodem, a nawiązaniem stosunku pracy ze spółką (...) rozpoczął rzeczywiste działania na rzecz drugiego ze wskazanych podmiotów.

Sąd Apelacyjny wskazuje, że sąd ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych. Reguła ta, współokreślająca granice swobodnej oceny dowodów nie będzie zachowana, jeżeli wnioski wyprowadzone przez Sąd przy ocenie dowodów nie układają się w logiczną całość zgodną z doświadczeniem życiowym, lecz pozostają ze sobą w sprzeczności, a także gdy nie istnieje logiczne powiązanie wniosków z zebranych w sprawie materiałem dowodowym. W świetle przytoczonych motywów zaskarżonego wyroku nie ma jednak uzasadnionych powodów, by - w myśl zarzutów powodowej spółki - zakwestionować istnienie logicznego związku między treścią przeprowadzonych dowodów, a ustalonymi na ich podstawie w drodze wnioskowania faktami stanowiącymi podstawę rozstrzygnięcia. Argumentacji mogącej uzasadniać taki wniosek nie dostarcza uzasadnienie apelacji.

Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie wyraża istotę sądenia w części dotyczącej ustalenia faktów, tj. rozstrzygnięcia spornych kwestii

na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się z dowodami. Powinna odpowiadać regułom logicznego myślenia wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego będące wyznacznikiem granic dopuszczalnych wniosków i stopnia prawdopodobieństwa ich przydatności w konkretnej sytuacji. Jeżeli

z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Tylko w przypadku wykazania, że brak jest powiązania, w świetle kryteriów wyżej wzmiankowanych, przyjętych wniosków z zebranych materiałem dowodowym, możliwe jest skuteczne podważenie oceny dowodów dokonanej przez Sąd; nie jest tu wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych (por. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r. IV CKN 1316/00, LEX nr 80273 oraz z dnia 20 stycznia 2005 r.,

I UK 137/04, Lex nr 602671). W ocenie Sądu odwoławczego okoliczności wskazane przez powoda nie wykazują naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 233 § 1 k.p.c. Zarzuty naruszenia prawa procesowego podniesione w apelacji stanowiły próbę podważenia zasadności dokonanych przez Sąd Okręgowy ustaleń, sprowadzającą się wyłącznie do nie popartej przekonywującą argumentacją i rzetelnym materiałem dowodowym polemiki

z wyprowadzonymi przez Sąd wnioskami.

Nie budzące wątpliwości Sądu Okręgowego ustalenie, iż J. J. w okresie obowiązywania zakazu konkurencji, zakazu tego nie naruszył, niezasadnym czyni zarzut naruszenia prawa materialnego. Brak było bowiem przesłanek

do zasądzenia na rzecz strony powodowej żądanej przez nią kary umownej i zwrotu wypłaconego pozwanemu odszkodowania karencyjnego.

W tym stanie rzeczy, Sąd Apelacyjny, uznając apelację za bezzasadną, oddalił ją na podstawie art. 385 k.p.c., jak w pkt 1 wyroku.

W pkt 2 wyroku Sąd Apelacyjny zasądził od powodowej spółki na rzecz pozwanego kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, działając w tym zakresie na podstawie art. 98 § 1 i 3, art. 99, art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c. w związku z § 2 pkt 6 oraz § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.).

SSO del. Małgorzata Paździńska SSA Daria Stanek SSA Bożena Grubba