

Sygn. akt VI P 259/16/Pm

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ Dnia 7 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Piórek

Protokolant Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 21 lutego 2018 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa S. M.

przeciwko D. W.

o zapłatę kary umownej

I. Powództwo oddała.

II. Odstępuje od obciążania powoda kosztami procesu na rzecz strony pozwanej.

Sygn. Akt VI P 259/16

UZASADNIENIE

Powód S. M. wniósł pozew przeciwko D. W. o zasądzenie nakazem zapłaty na jego rzecz od pozwanego kwoty 20 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 marca 2016r. do dnia zapłaty tytułem kary umownej za naruszenie obowiązku zakazu konkurencji oraz o zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu powód wskazał, że pozwany został zatrudniony przez powoda w dniu 1 kwietnia 2008r. na stanowisku przedstawiciela handlowego na podstawie umowy o pracę. W zakresie obowiązków pozwanego leżało prowadzenie pertraktacji z producentami oraz nabywcami, ustalanie ceny i warunków dostawy, przyjmowanie i składanie ofert, organizacja transportu oraz składowania, pozyskiwanie nowych i współpraca z dotychczasowymi klientami. Przedmiotem działalności gospodarczej powoda jest obrót wyrobami hutniczymi.

W trakcie stosunku pracy dnia 12 grudnia 2012r. strony zawarły umowę, przedmiotem której było zobowiązanie pozwanego do spełnienia świadczenia polegającego na powstrzymaniu się od podejmowania działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę w okresie 3 lat od dnia ustania stosunku pracy. Strony w treści umowy ustaliły, że pod pojęciem działalności konkurencyjnej rozumieją między innymi zatrudnienie na podstawie stosunku pracy lub stosunku cywilnego u przedsiębiorcy prowadzącego konkurencyjną względem pracodawcy działalność gospodarczą, a także świadczenie pracy lub usług związanych z przedmiotem stosunku pracy przez pracownika dla innych podmiotów. Jednocześnie strony zastrzegły, że w sytuacji naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji pracownik zapłaci pracodawcy karę umowną w wysokości 20 000 zł. W dniu 9 stycznia 2016r. doszło do rozwiązania stosunku pracy na skutek wypowiedzenia złożonego przez pozwanego.

W dniu 19 lutego 2016r. powód po raz pierwszy powzięła wiadomość o tym, że pozwany świadczy pracę na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną względem pozwanego –przedsiębiorstwa (...) SA. Doszło do tego za pośrednictwem wiadomości email zawierającej zapytanie ofertowe skierowane do szerszego kręgu podmiotów,

informacja o tym że chodzi o osobę pozwanego została potwierdzona przez M. G. , który był świadkiem rozmowy pozwanego w Przedsiębiorstwie (...) na temat sprzedaży wyrobów hutniczych , które są oferowane przez powoda .

Pozew k. 2-6

W odpowiedzi na pozew pozwany D. W. wniósł o oddalenie powództwa w całości .

W uzasadnieniu pozwany przyznał, że pomiędzy stronami doszło do zawarcia umowy o pracę , umowy o zakazie konkurencji i rozwiązania umowy o pracę w styczniu 2016r. Pozwany przyznał też zawarcie umowy o pracę z innym podmiotem niż powód. Pozwany wskazał, że w swojej ocenie nie był w posiadaniu informacji szczególnie ważnych , których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę w rozumieniu art. 101² k.p.

Stanowiący podstawę dochodzonego roszczenia zapis umowny konstytuujący obowiązek zapłaty kary umownej jest nieważny z uwagi na sprzeczność z art. 483 k.c. w zw. Z art. 58 k.c. w zw z art. 353¹ k.c. i art. 300 k.p. Kara umowna może być zastrzeżona na wypadek niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego.

Umowa o zakazie konkurencji zawarta pomiędzy stronami a sporządzona przez pracodawcę będącego przedsiębiorcom ustanawia obowiązek zapłaty kary umownej w przypadku naruszenia zakazu konkurencji , o którym mowa w § 2 pkt 2, który ma brzmienie „ jako konkurencyjną względem pracodawcy rozumie się wszelką działalność obejmującą którykolwiek z rodzajów działalności gospodarczej wykonywanej przez pracodawcę”. Zapis umowny z którego naruszeniem związana jest ta kara umowna nie ustanawia jakiegokolwiek zobowiązania niepieniężnego , lecz stanowi ogólną definicję działalności konkurencyjnej. Utrwalone orzecznictwo sądów apelacyjnych /np. uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 5 grudnia 2013r. wydanego w sprawie o sygn akt I ACa 945/13 wskazuje ,że zastrzeżenie kary umownej jako *accidentalialia negotti* , które jest nieważne lub bezskuteczne , nie powoduje nieważności całej umowy , ale stwarza stan w którym umowa ta obowiązuje bez zapisu dodatkowego , chyba że bez postanowień dotkniętych nieważnością umowa nie zostałaby zawarta.

Pozwany wskazał nadto ,że powód nie wypłacał mu odszkodowania uzgodnionego w §5 umowy , wobec czego zakaz konkurencji ustał z mocy prawa. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 27 lutego 2013r. w sprawie II PK 176/12w przedmiocie wypłaty odszkodowania przez pracodawcę nie występuje luka w unormowaniu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, która wymagałaby odpowiedniego zastosowania przepisów kodeksu cywilnego. Obowiązek pracodawcy wypłaty odszkodowania z tytułu powstrzymywania się pracownika od działalności konkurencyjnej aktualizuje się w terminach określonych w umowie , a jeżeli strony nie określiły terminu wypłaty odszkodowania-w okresach miesięcznych. Należy przyjąć , że okresy te powinny być zgodne z terminami wypłaty wynagrodzenia , co odpowiada charakterowi zakazu konkurencji. Pierwszy dzień niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania jest terminem ustania *ex lege* zakazu konkurencji .

Ponadto pozwany podniósł zarzut rażącego wygórowania kary umownej. Kara powinna być miarkowana przez sąd. Konsekwencją odpowiedniego zastosowania art. 484 kc poprzez art. 300 k.p. jest to , że wysokość kary umownej przysługującej pracodawcy za złamanie przez pracownika zakazu konkurencji nie może być dowolna , korygowana jest bowiem zasadami prawa pracy , zwłaszcza ryzykiem podmiotu zatrudniającego i ograniczoną odpowiedzialnością materialną pracownika. Tak SN w orzeczeniu z dnia 10 10 2003r. sygn. Akt I PK 528/02. Przyjmuje się też , że kara umowna nie powinna być rażąco wyższa od odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymywanie się od zakazu konkurencji , tak np. Sad Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z dnia 27 stycznia 2004r. wydanego w sprawie I PK 222/03. W przedmiotowej sprawie kara umowna w wysokości 20 000 zł znacznie przekracza wartość odszkodowania , które pozwany mógłby uzyskać w trakcie całego trzyletniego zakazu konkurencji.

Ostatecznie pozwany podniósł, że powództwo stanowi nadużycie prawa.

Powód sam wskazał, że pierwsze informacje dotyczące zatrudnienia przez pozwanego na podobnym stanowisku pracy otrzymał dopiero 19 lutego 2016r. , a zatem gdy już popadł w opóźnienie z zapłatą odszkodowania z tytułu umowy o

zakazie konkurencji . Stan taki oznacza , że powód nie chciał w istocie dochodzić i realizować uprawnień i obowiązków wynikających z umowy.

Odpowiedź na pozew k. 38-42

W piśmie przygotowawczym z dnia 22 lipca 2016r. powód wskazał m.i., że nie jest prawidłowe stanowisko pozwanego co do tego , że jest on zwolniony od powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej z uwagi na niewypłacanie wynagrodzenia za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej. W sytuacji , gdy pracownik naruszy swój obowiązek i podejmie działalność konkurencyjną , odszkodowanie nie przysługuje. Zobowiązanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji ma charakter świadczenia wzajemnego , dlatego też , w sytuacji niespełnienia świadczenia wzajemnego , druga strona ma prawo wstrzymać się ze spełnieniem świadczenia zgodnie z art. 488§ 2 k.c. / wyrok SN z 26 czerwca 2012r i z dnia 3 grudnia 2008r. I PK 94/08 . W sprawie pozwany naruszył zakaz konkurencji zanim nadszedł termin wymagalności roszczenia o zapłatę wynagrodzenia z tytułu zakazu konkurencji , podjął pracę u podmiotu konkurencyjnego niezwłocznie po ustaniu stosunku pracy u powoda, a stan ten trwał do końca okresu obowiązywania umowy , tym samym powód nie był zobowiązany do wypłaty odszkodowania i tym samym umowa o zakazie konkurencji z tego tytułu nie przestała obowiązywać. W tym zakresie powód podał orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 2013r. , sygn. Akt II PK 176/12.

Powód nie zgodził się również ze stanowiskiem pozwanego odnośnie miarkowania kary, powód wskazał, że w wyniku naruszenia przez pozwanego zakazu konkurencji , doznał on szkody , która znacząco przewyższa wysokość dochodzonego roszczenia . W okresie zatrudnienia u powoda , pozwany stale współpracował ze wskazanymi mu do obsługi podmiotami , w tym m.i. z Przedsiębiorstwem (...) O. H. , (...) sp. Z o.o. , (...) Z. R., (...) (...) sp. Z o.o.sp.k. w okresie po ustaniu stosunku pracy , sprzedaż z tymi podmiotami, pomimo powierzenia obsługi tych kontrahentów innemu podmiotowi znikła lub znacząco zmalała. Okoliczność ta zdaniem powoda nastąpiła z uwagi na działania pozwanego sprzeczne z obowiązującym go zakazem konkurencji. Pozwany zatrudniony w przedsiębiorstwie konkurencyjnym na tym samym stanowisku przedstawiciela handlowego skorzystał z wiedzy pozyskanej w trakcie zatrudnienia u powoda , a zwłaszcza w zakresie bazy klientów , materiałów przez nich zamawianych oraz cenach , jakie oferował powód. Pozwany wykorzystał pozyskane informacje przeciwko powodowi wyrządzając mu tym samym szkodę. Zarzut miarkowania nie zasługuje również na uwzględnienie z tego powodu , że pozwany naruszył zakaz konkurencji umyślnie. , pozwany zwolnił się wyłącznie z tego powodu , aby podjąć pracę u przedsiębiorcy prowadzącego działalność konkurencyjną.

Pismo przygotowawcze powoda z dnia 22 06 2016r. k.46-52

Na rozprawie w dniu 7 września 2016r. strony oświadczyły , iż zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy obowiązywał przez okres 3 miesięcy. k. 63

Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy:

Powód S. M. prowadzi Przedsiębiorstwo (...) i zajmuje się sprzedażą hurtową metali i rud metali.

Wypis z CIDG k.11—12

Pozwany D. W. zawarł z powodem S. M. (...) w dniu 1 kwietnia 2008r. umowę o pracę na czas nieokreślony , na mocy której powód został zatrudniony na stanowisku handlowca w wymiarze pełnego etatu z wynagrodzeniem 1126 zł brutto miesięcznie .

Na mocy aneksu z dnia 1 maja 2008r. wynagrodzenie miesięczne powoda zmienione zostało na kwotę 2162, 40 zł .

Na mocy aneksu z dnia 1 lipca 2010r. powód awansowany został na stanowisko kierownika oddziału i przyznano mu wynagrodzenie miesięczne w kwocie 2842, 45 zł .

Na podstawie aneksu z dnia 30 września 2010r. , z dniem 1 10 2010r. ustalone zostało miesięczne wynagrodzenie powoda brutto w wysokości 4342, 45 zł.

Na mocy aneksu z dnia 31 01 2012r. , z dnem 1 lutego 2012r. ustalone zostało wynagrodzenie miesięczne powoda brutto w wysokości 4564, 21 zł.

Na podstawie aneksu z dnia 31 03 2012r. wynagrodzenie zasadnicze miesięczne powoda ustalono na kwotę 1 500 zł.

Aneksem z dnia 31 05 2012r. strony ustaliły wynagrodzenie zasadnicze powoda na kwotę 2125, 47 zł brutto

Dowód : umowa o pracę z dnia 1 04 2008r. k. 1 cz b akt osobowych , aneks z dnia 1 maja 2008r. k. 4 cz b akt osobowych , aneks z dnia 1 lipca 2010r. k. 5 cz b akt osobowych, aneks z dnia 1 10 2010r. k. 6 cz b akt osobowych, aneks z dnia 31 01 2012r. k. 7 cz b akt osobowych, aneks z dnia 31 03 2012r. k. 8 cz b akt osobowych, aneks z dnia 31 05 2012r. k. 9 cz b akt osobowych

W dniu 12 12 2012r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji i zachowaniu poufności .

W §1 umowy

Ust1. Strony wskazały ,iż przedmiotem umowy jest zobowiązanie pracownika do niepodejmowania , działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę oraz zachowanie poufności.ust.2 pracownik zobowiązuje się w okresie obowiązywania stosunku pracy , jak również w okresie 3 miesięcy od dnia jego ustania , nie zajmować się działalnością konkurencyjną w stosunku do działalności gospodarczej pracodawcy. Ust.3 po ustaniu stosunku pracy , pracodawca może zwolnić pracownika z zakazu konkurencji na mocy jednostronnego oświadczenia złożonego pracownikowi. Oświadczenie może zostać złożone w trakcie trwania stosunku pracy lub w terminie 14 dni licząc od daty ustania stosunku pracy.

§2 umowy zakaz konkurencji w ust.1 wskazywał , że podjęciem działalności konkurencyjnej w rozumieniu §1 będzie w szczególności :

- a) Prowadzenie względem pracodawcy działalności gospodarczej jako przedsiębiorca
- b) Zatrudnienie na podstawie stosunku pracy lub stosunku cywilnego (umowa o dzieło , zlecenia itp.) u przedsiębiorcy prowadzącego konkurencyjną względem pracodawcy działalność gospodarczą
- c) Uczestnictwo jako wspólnik w spółce osobowej prowadzącej konkurencyjną względem pracodawcy działalność gospodarczą
- d) Pełnienie funkcji członka władz spółki kapitałowej prowadzącej konkurencyjną względem pracodawcy działalność gospodarczą
- e) Świadczenie pracy lub usług , związanych z przedmiotem stosunku pracy przez pracownika , dla innych podmiotów

Ust.2 § 2 stanowi , że jako konkurencyjną względem pracodawcy rozumie się wszelką działalność gospodarczą obejmującą którykolwiek z rodzajów działalności gospodarczej wykonywanej przez pracodawcę.

Ust.3 stanowił, iż działalność konkurencyjna , o której mowa w pkt 1-2 , polegać będzie w szczególności na dokonywaniu czynności tego samego rodzaju , które są dokonywane przez pracownika w zakresie niniejszej umowy , działając na rzecz i w imieniu osoby trzeciej.

Ust.4 w szczególności naruszeniem zakazu konkurencji , określonego niniejszą umową , będzie dokonywanie przez pracownika jakichkolwiek czynności prawnych lub faktycznych na zlecenie jakiegokolwiek innego podmiotu niż pracodawca prowadzącego działalność gospodarczą , podobną lub taką samą jak działalność pracodawcy.

§3 umowy zawiera postanowienia dotyczące klauzuli poufności.

§4 umowy określa kary.

Ust1. W przypadku naruszenia zakazu konkurencji , o którym mowa w § 2 pkt 2 powyżej , pracownik zapłaci pracodawcy karę umowną w wysokości 20 000 zł

Ust2. W przypadku , gdy wyrządzona szkoda przewyższa wartość kary umownej , o której mowa w §4 pkt 1 pracodawca będzie uprawniony do dochodzenia naprawienia szkody na zasadach ogólnych , w szczególności w przypadku umyślnego naruszenia zakazu konkurencji pracownik będzie zobowiązany do zapłaty odszkodowania w pełnej wysokości wyrządzonej pracodawcy szkody.

Ust3. W przypadku naruszenia klauzuli poufności , o której mowa w §3 pracownik zapłaci na rzecz pracodawcy karę umowną w wysokości 10 000 PLN

Ust4. W przypadku , gdy wyrządzona szkoda przewyższa wartość kary umownej , o której mowa w §4 ust.3 pracodawca będzie dochodził naprawienia szkody na zasadach ogólnych w szczególności w przypadku umyślnego naruszenia klauzuli poufności pracownik będzie zobowiązany do zapłaty odszkodowania w pełnej wysokości wyrządzonej pracodawcy szkody.

§5 umowy stanowi o odszkodowaniu należnym pracownikowi z tytułu przestrzegania przez pracownika zakazu konkurencji (ust.1) ust.2 odszkodowanie wyniesie 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Ust3. Odszkodowanie będzie płatne w miesięcznych ratach o równej wysokości .

Zgodnie z§ 6 umowy w sprawach nieuregulowanych będą miały zastosowanie właściwe przepisy prawa polskiego , spory będą rozpatrywane przez sąd właściwy ze względu na siedzibę pracodawcy , a wszelkie zmiany niniejszej umowy winny być dokonane w formie pisemnej pod rygorem nieważności.

Dowód : Umowa o zakazie konkurencji z dnia 12 12 2012r. akta osobowe część b

W dniu 26 05 2014r. strony zawarły kolejną umowę o zakazie konkurencji i zachowaniu poufności .

W §1 umowy

Ust1. Strony wskazały ,iż przedmiotem umowy jest zobowiązanie pracownika do niepodejmowania , działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę oraz zachowanie poufności.

ust.2 pracownik zobowiązuje się w okresie obowiązywania stosunku pracy , jak również w okresie 12 miesięcy od dnia jego ustania , nie zajmować się działalnością konkurencyjną w stosunku do działalności gospodarczej pracodawcy.

Ust.3 po ustaniu stosunku pracy , pracodawca może zwolnić pracownika z zakazu konkurencji na mocy jednostronnego oświadczenia złożonego pracownikowi. Oświadczenie może zostać złożone w trakcie trwania stosunku pracy lub w terminie 14 dni licząc od daty ustania stosunku pracy.

§2 umowy o zakazie konkurencji i zachowaniu poufności w ust.1 wskazywał , że podjęciem działalności konkurencyjnej w rozumieniu §1 będzie w szczególności :

a) **Prowadzenie względem pracodawcy działalności gospodarczej jako przedsiębiorca**

b) Zatrudnienie na podstawie stosunku pracy lub stosunku cywilnego (umowa o dzieło , zlecenia itp.) u przedsiębiorcy prowadzącego konkurencyjną względem pracodawcy działalność gospodarczą

c) Uczestnictwo jako wspólnik w spółce osobowej prowadzącej konkurencyjną względem pracodawcy działalność gospodarczą

d) Pełnienie funkcji członka władz spółki kapitałowej prowadzącej konkurencyjną względem pracodawcy działalność gospodarczą

e) Świadczenie pracy lub usług , związanych z przedmiotem stosunku pracy przez pracownika , dla innych podmiotów

Ust.2 § 2 stanowi , że jako konkurencyjną względem pracodawcy rozumie się wszelką działalność gospodarczą obejmującą którykolwiek z rodzajów działalności gospodarczej wykonywanej przez pracodawcę.

Ust.3 stanowił, iż działalność konkurencyjna , o której mowa w pkt 1-2 , polegać będzie w szczególności na dokonywaniu czynności tego samego rodzaju , które są dokonywane przez pracownika w zakresie niniejszej umowy , działając na rzecz i w imieniu osoby trzeciej.

Ust.4 w szczególności naruszeniem zakazu konkurencji , określonego niniejszą umową , będzie dokonywanie przez pracownika jakichkolwiek czynności prawnych lub faktycznych na zlecenie jakiegokolwiek innego podmiotu niż pracodawca prowadzącego działalność gospodarczą , podobną lub taką samą jak działalność pracodawcy.

§3 umowy zawiera postanowienia dotyczące klauzuli poufności.

§4 umowy określa kary.

Ust1. W przypadku naruszenia zakazu konkurencji , o którym mowa w § 2 pkt 2 powyżej , pracownik zapłaci pracodawcy karę umowną w wysokości 20 000 zł

Ust2. W przypadku , gdy wyrządzona szkoda przewyższa wartość kary umownej , o której mowa w §4 pkt 1 pracodawca będzie uprawniony do dochodzenia naprawienia szkody na zasadach ogólnych , w szczególności w przypadku umyślnego naruszenia zakazu konkurencji pracownik będzie zobowiązany do zapłaty odszkodowania w pełnej wysokości wyrządzonej pracodawcy szkody.

Ust3. W przypadku naruszenia klauzuli poufności , o której mowa w §3 pracownik zapłaci na rzecz pracodawcy karę umowną w wysokości 10 000 PLN

Ust4. W przypadku , gdy wyrządzona szkoda przewyższa wartość kary umownej , o której mowa w §4 ust.3 pracodawca będzie dochodził naprawienia szkody na zasadach ogólnych w szczególności w przypadku umyślnego naruszenia klauzuli poufności pracownik będzie zobowiązany do zapłaty odszkodowania w pełnej wysokości wyrządzonej pracodawcy szkody.

§5 umowy stanowi o odszkodowaniu należnym pracownikowi z tytułu przestrzegania przez pracownika zakazu konkurencji (ust.1) **ust.2 odszkodowanie wyniesie 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Ust3. Odszkodowanie będzie płatne w miesięcznych ratach o równej wysokości .**

Zgodnie z§ 6 umowy w sprawach nieuregulowanych będą miały zastosowanie właściwe przepisy prawa polskiego , spory będą rozpatrywane przez sąd właściwy ze względu na siedzibę pracodawcy , **a wszelkie zmiany niniejszej umowy winny być dokonane w formie pisemnej pod rygorem nieważności. Ust4. Wskazywał, że umowę sporządzono w trzech jednobrzmiących egzemplarzach , po jednym dla każdej ze stron.**

Dowód : Umowa o zakazie konkurencji i zachowaniu poufności z dnia 26 05 2014r.- akta osobowe część b ; przesłuchanie pozwanego D. W. k. 431-433 , nagranie czas od 00:59:57 do 01 :28:13; , przesłuchanie powoda k. 428-431 , czas od 00:12:16 do 00:58:20

Handlowcy pracujący u powoda mają dostęp do terminów płatności , limitów kupieckich , specyfikacji materiałowej, która była dostarczana tym firmom , dostęp do faktur zakupowych , cen dostawców , wiedzieli , jakie są różnice cenowe u klientów. Powód znał odbiorców , dostawców , poziomy upustów , rabatów , negocjował ceny materiałów .

Dowód : zeznania świadka Ł. S. k. 365-369 czas od 00:45:28 do 01:56:20; , przesłuchanie powoda k. 428- 431 , czas od 00:12:16 do 00:58:20

W dniu 23 12 2015r. powód wypowiedział umowę o pracę zawartą z pozwanym z zachowaniem 14 dniowego okresu wypowiedzenia , który zakończył się 9 01 2016r. W dniu 9 01 2016r. pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy.

Dowód : wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 23 12 2015r. , świadectwo pracy z dnia 9 01 2016r. akta osobowe , część C

W dniu 12 01 2016r. pozwany zawarł umowę o pracę z (...) SA. Na okres próbny od 14 01 2016r. do 13 04 2016r. na stanowisku przedstawiciel handlowy , na podstawie tej umowy pozwany podlegał bezpośrednio Dyrektorowi Regionu G. Przed zawarciem umowy pozwany odbył rozmowę kwalifikacyjną w grudniu 2015r. Na podstawie zawartej umowy o pracę pozwany miał w zakresie obowiązków realizację indywidualnego planu sprzedaży wyrobów hutniczych i zbrojeń budowlanych zgodnie z obowiązującymi unormowaniami wewnętrznymi , obsługa klientów zgodnie z miejscem pracy pracownika , na terenie przypisanym i sąsiadującym z nim ale nie przypisanym innemu pracownikowi , sprzedaż wyrobów hutniczych oraz zbrojeń budowlanych zgodnie z warunkami i zasadami określonymi w wewnętrznych aktach normatywnych , kontrola i windykacja należności od klientów za sprzedane towary , negocjowanie cen , warunków sprzedaży , i dostawy towaru tj. środkami transportowymi własnymi , klienta lub wynajętymi w powiązaniu z kontrolą kosztów transportu , przyjmowanie od klientów zamówień na towary będące w ofercie sprzedaży , kontrola terminów dostaw towarów do klienta , w oparciu o składane zamówienia , analizowanie rynku wyrobów hutniczych, w tym w zakresie polityki cenowej , asortymentu , zachowań konkurencji oraz stosowania rozwiązań organizacyjno-technicznych , uzupełnianie danych w systemie (...) , załatwianie reklamacji , inicjowanie działań mających na celu poprawę jakości obsługi klienta, ścisła współpraca z kierownictwem regionu w zakresie zakupów i sprzedaży oraz poczynionych ustaleń z klientami , opracowywanie harmonogramu kontaktów z klientami .

W dniu 13 04 2016r. pozwany zawarł umowę o pracę z (...) SA na czas określony od 14 04 2016r. do 13 04 2017r. na stanowisku przedstawiciela handlowego.

Po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem i zawarciu umowy o pracę ze spółką (...) SA pozwany wysyłał mailowe zapytania ofertowe jako pracownik (...) SA , był również osobiście w firmie (...) składać ofertę na prety zbrojeniowe , o czym poinformował powoda kolega M. G., który również był obecny w firmie (...) na początku roku 2016. Pierwsza informacja mailowa o pracy pozwanego w firmie (...) SA dotarła do pracownika powoda Ł. S. 19 lutego 2016r. i Ł. S. rozmawiał na ten temat z powodem , który okazał duże zdziwienie tym faktem.

(...) SA prowadzi w stosunku do powoda działalność konkurencyjną polegającą na sprzedaży hurtowej i detalicznej wyrobów metalowych oraz sprzętu i dodatkowego wyposażenia hydraulicznego i grzejnego, (...) SA współpracuje również z firmą powoda , firma powoda nie ma tak znaczącego udziału w obrocie wyrobami stalowymi jak (...) SA .

(...) O. H. , (...) sp. Z o.o. , (...) Z. R. , (...) sp. Z o.o. sp. K. nie prowadziły transakcji handlowych z (...) SA .

(...) SA rozpoczęła współpracę handlową z (...) W. M. w P.(...) 02 2013r. , do dnia 14 01 2016r. obroty z tą firma wyniosły 32 533 , 72 zł.

Obroty firmy powoda po odejściu pozwanego z firmami (...) , (...) , (...) sp. Z o.o. sp. K. , (...) zaczęły spadać.

Pozwany po odejściu z firmy powoda oferował jako pracownik (...) SA materiały klientom , którzy byli obsługiwani przez firmę powoda . Nie utrudniał kontaktów handlowych z firmą powoda .

Dochód powoda S. M. z tytułu działalności gospodarczej za rok 2016 nie zmniejszył się.

Dowód : korespondencja elektroniczna k. 17-21 , zestawienia obrotów , faktury k.206-316;k. 86-197; protokół rozprawy w sprawie o sygn.. akt (...) k. 423-424, odpis z (...) SA k. 22-27, informacja (...) SA z 13 10 2016r. k. 318; umowa o pracę z dnia 12 01 2016r. k. 319-321, zakres obowiązków służbowych pozwanego w (...) SA k. 323-325, umowa o pracę z dnia 13 04 2016r. k. 326-328, informacja ZUS Oddział w S. k. 359, zeznania świadka M. G. k. 364 -365 , czas od 00:30: 55 do00:45:28 ; zeznania świadka Ł. S. k. 365-369 czas od 00:45:28 do 01:56:20;Zeznania świadka J. M. k. 406, nagranie k. 408; przesłuchanie pozwanego D. W. k. 431-433 , nagranie czas od 00:59:57 do 01 :28:13, przesłuchanie powoda k. 428- 431 , czas od 00:12:16 do 00:58:20

Pismem z dnia 15 marca 2016r. powód wezwał pozwanego do dobrowolnej zapłaty kwoty 30 000 zł z tytułu naruszenia zakazu konkurencji oraz niezachowania w tajemnicy informacji poufnych , do zachowania których pozwany był zobowiązany z godnie z umową o zakazie konkurencji i zachowaniu poufności z dnia 12 grudnia 2012r.

Dowód : pismo z wezwaniem do zapłaty z dowodem nadania k. 28-30

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów urzędowych i prywatnych i w formie dokumentowej , które ocenił zgodnie z treścią art. 244 kpc , jeżeli chodzi o dokumenty urzędowe i art. 245 k.p.c. , jeżeli chodzi o dokumenty prywatne , strony nie kwestionowały treści wyżej wskazanych dowodów , poza zakwestionowaniem przez pozwanego zawarcia przez strony umowy o zakazie konkurencji i zachowaniu poufności z dnia 26 05 2014r. / k. 263-264 , k. 432 /o czym poniżej .

Art. 244. § 1. Dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania, stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone. Strony nie kwestionowały treści protokołu rozprawy w sprawie (...) w części dotyczącej przejścia pozwanego do pracy w firmie konkurencyjnej , która to okoliczność stała się okolicznością bezsporną.

Art. 245 kpc stanowi , że dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie.

W zakresie zakwestionowania przez stronę pozwaną zawarcia umowy i podpisu powoda pod umową z dnia 26 05 2014r. sąd zważył, iż zgodnie z treścią Art. 253 k.p.c. jeżeli strona zaprzecza prawdziwości dokumentu prywatnego albo twierdzi, że zawarte w nim oświadczenie osoby, która je podpisała, od niej nie pochodzi, obowiązana jest okoliczności te udowodnić. Jeżeli jednak spór dotyczy dokumentu prywatnego pochodzącego od innej osoby niż strona zaprzeczająca, prawdziwość dokumentu powinna udowodnić strona, która chce z niego skorzystać. Z uwagi na fakt , iż pozwany kwestionuje prawdziwość dokumentu w postaci umowy z dnia 26 05 2014r. oraz podpis powoda na tej umowie , winien był okoliczności te udowodnić . W szczególności sąd na żądanie strony pozwanej zażądał akt osobowych pozwanego , w których umowa ta znajduje się w oryginale. Jednakże pozwany nie złożył żadnych dalszych wniosków dowodowych , wobec czego uznać należy , że umowa stron z dnia 26 05 2014r. o zakazie konkurencji i zachowaniu poufności została zawarta na piśmie i wiąże strony . / por, wyrok SN z dnia 4 września 2007 r. , I PK 112/07 „Zaprzeczenie prawdziwości dokumentu prywatnego złożonego przez jedną ze stron procesu przenosi na drugą stronę (zaprzeczającą) ciężar wykazania, że dokument nie jest prawdziwy (art. 253 k.p.c.). Jeżeli w toku procesu o wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę pozwany pracodawca kwestionuje prawdziwość przedstawionej przez pracownika będącego powodem umowy o pracę jako dokumentu prywatnego, to na nim spoczywa ciężar udowodnienia nieprawdziwości tego dokumentu.”OSNP 2008/19-20/288. Ciężar udowodnienia faktu spoczywa bowiem na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.), a strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne (art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.). Przepisy te - zwłaszcza art. 6 k.c. - określają reguły dowodzenia, to jest przedmiot dowodu oraz osobę, na której spoczywa ciężar udowodnienia

faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1999 r., I PKN 536/98, Prokuratura i Prawo, dodatek 1999 nr 6, poz. 35).

Ponadto przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy sąd oparł się na zeznaniach świadków M. G. i Ł. S. , J. M. , które uzupełniały się ze sobą , wszystkie zeznania te wskazują na świadczenie przez pozwanego pracy w firmie konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia w firmie powoda , fakt ten co do zasady potwierdził sam pozwany. Zeznania te zasługują co do zasady na wiarę z tym zastrzeżeniem , że zeznania świadka M. G. są niedokładne i nie umiejscawiają w czasie wizyty pozwanego w firmie (...) , wskazują jedynie , że było to na początku roku 2016. Zeznania świadka J. M. , pracownika (...) SA wskazują ponadto , że pozwany nie utrudniał kontaktów z powodową firmą po przejściu do pracy w (...) SA, a że współpraca (...) SA była nadal z powodową firmą kontynuowana po odejściu pozwanego z innym pracownikiem powoda Panią A. , potwierdzają też konkurencyjny status obu firm.

Sąd po części dał wiarę i oparł się na przesłuchaniu stron postępowania , w zakresie, w jakim tworzyły one logiczną całość z innymi dowodami , mając na uwadze fakt , iż powód nie wykazał szkody i jej wysokości ani związku przyczynowego pomiędzy szkodą a zatrudnieniem pozwanego w firmie konkurencyjnej, a wskazał , że jego dochody za rok 2016 nie uległy obniżeniu , ani nie wykazał takiej wykładni oświadczeń woli stron § 4 ust.1 umowy o zakazie konkurencji i zachowaniu poufności z 26 05 2014r. / o treści analogicznej jak umowy z dnia 12 12 2012r. , którą należałoby przyjąć w przypadku uznania , że stron nie łączyła umowa z dnia 26 05 2014r. / , jak i tego , że już w styczniu 2016 dowiedział się o naruszeniu zakazu konkurencji przez pozwanego , w szczególności nie wynika to z zeznań świadka M. G. , które w tym zakresie są zbyt ogólnikowe.

Podobnie nie znajdują potwierdzenia w materiale dowodowym zeznania pozwanego , jakoby nie naruszył zakazu konkurencji , sam wskazuje , że został zatrudniony u podmiotu prowadzącego konkurencyjną działalność już w styczniu 2016, co wprost stanowi o naruszeniu zakazu konkurencji wynikającego z §1 ust 2 i § 2 ust 1 pkt b .

Pozostałe wnioski dowodowe należało oddalić jako zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy , bądź spóźnione – art. 207 § k.pc. i art. 217 § 2 k.p. c. .

Sąd zważył co następuje :

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie .

Art. 101¹. § 1 kodeksu pracy stanowi , iż 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).

§ 2. 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.

Zgodnie z treścią Art. 101². § 1 kodeksu pracy 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.

§ 2. 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.

§ 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 odszkodowanie orzeka sąd pracy.

Art. 101³. Umowy, o których mowa w art. 101¹ § 1 i w art. 101² § 1, wymagają pod rygorem nieważności formy pisemnej.

Zgodnie z treścią §4 Ust 1. Umowy z dnia 26 05 2014r. o zakazie konkurencji i zachowaniu poufności , / jak i analogicznej treści umowy z dnia 12 12 2012r. / w przypadku naruszenia zakazu konkurencji , o którym mowa w § 2 pkt 2 powyżej , pracownik zapłaci pracodawcy karę umowną w wysokości 20 000 zł.

Zastrzeżenie kary umownej w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na wypadek złamania przez pracownika zakazu konkurencji uznać należy w ocenie sądu za prawnie dopuszczalne , stanowisko to uznać należy za ugruntowane w orzecznictwie .

Art. 483. § 1 kc stanowi , iż **można zastrzec w umowie**, że naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania **zobowiązania niepieniężnego** nastąpi przez zapłatę określonej sumy (kara umowna).

§ 2. Dłużnik nie może bez zgody wierzyciela zwolnić się z zobowiązania przez zapłatę kary umownej.

Art. 484. § 1. W razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania kara umowna **należy się wierzycielowi w zastrzeżonej na ten wypadek wysokości bez względu na wysokość poniesionej szkody**. Żądanie odszkodowania przenoszącego wysokość zastrzeżonej kary nie jest dopuszczalne, chyba że strony inaczej postanowiły.

§ 2. Jeżeli zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, dłużnik może żądać zmniejszenia kary umownej; to samo dotyczy wypadku, gdy kara umowna jest rażąco wygórowana.

Strona pozwana w toku postępowania zarzuciła , iż kara umowna przewidziana w § 4 ust 1 umowy zastrzeżona była w przypadku naruszenia zakazu konkurencji , o którym mowa w **§ 2 pkt 2**, który ma brzmienie „, jako konkurencyjną względem pracodawcy rozumie się wszelką działalność obejmującą którykolwiek z rodzajów działalności gospodarczej wykonywanej przez pracodawcę”. A zatem z zapisu umowy z dnia 26 05 2014r. , jak i analogicznego zapisu umowy z dnia 12 12 2012r. wynikało zastrzeżenie kary umownej jedynie na wypadek prowadzenia przez stronę pozwaną działalności gospodarczej obejmującej którykolwiek z rodzajów działalności gospodarczej wykonywanej przez pracodawcę. Kara nie została zastrzeżona natomiast za naruszenie zakazu konkurencji objętego ust.1 § 2 umowy , gdzie w punkcie b wskazane zostało zatrudnienie na podstawie stosunku pracy.

Art. 60 kodeksu cywilnego przewiduje, że z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (oświadczenie woli). Wola osoby skierowana na wywołanie zamierzonego skutku prawnego związanego z daną czynnością prawną może być uzewnętrzniona w każdy dowolny sposób, ujawniający tę wolę tak, że staje się dostatecznie zrozumiała dla adresata oświadczenia woli (art. 60 k.c.). Czynność prawna jest dokonana przez fakty konkludentne, jeżeli wyrażają one niewątpliwą treść oświadczenia woli i jednocześnie nie mogą stanowić podstawy przypisania czynnościom prawnym treści, jaka z nich nie wynika. Treść tę może uzupełnić ustawa, zasady współżycia społecznego i ustalone zwyczaje (art. 56 k.c.). Oznacza to, że wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona także w sposób dorozumiany, wynikający z całokształtu okoliczności towarzyszących składaniu oświadczenia woli. Zgodnie z art. 65 k.c., oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, a w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Treść czynności prawnej i zamiar stron powinny być ustalone i tłumaczone według zasad określonych w art. 65 k.c. (por.

uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 17 września 1992 r., III CZP 83/92, OSNCP 1993 nr 3, poz. 24). Przepis ten określa sposób wykładni oświadczeń woli w czynnościach prawnych odmiennie niż to ma miejsce przy interpretacji tekstu prawnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 czerwca 1999 r., II CKN 379/98, OSP 2000 nr 6, poz. 91). W przeciwieństwie do norm prawnych czynności prawne - a w szczególności umowy - regulują stosunki prawne tylko między ich stronami. W rezultacie ustanowione w umowie między jej stronami wzajemne obowiązki i uprawnienia nie mają charakteru abstrakcyjnego, tak jak normy prawne, lecz charakter indywidualny, służąc realizacji interesów stron stosownie do ich woli. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie wyrażono pogląd, zgodnie z którym wykładnia umów powinna przede wszystkim uwzględniać rzeczywistą wolę stron zawierających umowę i cel (np. cel społeczno-gospodarczy) zawartej przez nie umowy. Taka dyrektywa wykładni umów wynika z art. 65 § 2 k.c. Wymaga to zbadania nie tylko konkretnego postanowienia umowy, ale analizy jej całości; innymi słowy wskazane jest przyjmowanie takiego sensu oświadczenia woli, które uwzględnia logikę całego tekstu, który je wyraża (tzw. kontekst umowny). Poza tym mogą mieć znaczenie, dla stwierdzenia zgodnej woli stron, ich **wcześniejsze i późniejsze oświadczenia oraz zachowania (tzw. kontekst sytuacyjny; por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95, OSNC 1995 nr 12, poz. 168)**. Każde oświadczenie woli, niezależnie od formy w jakiej zostało złożone, podlega wykładni sądowej. W orzecznictwie odstąpiono od koncepcji zacieśnienia wykładni tylko do niejasnych postanowień umowy (clara non sunt interpretanda). Artykuł 65 k.c. dotyczy także oświadczeń woli złożonych w formie pisemnej. W przypadku umów sporządzonych na piśmie podstawą interpretacji stają się w pierwszej kolejności reguły językowe, jednak nie można im przypisywać jakichkolwiek szczególnych preferencji ani wyłączości nie tylko dlatego, że nie wynika to z art. 65 § 2 k.c. (wprost przeciwnie, przepis ten wyraźnie stanowi, że przy interpretacji umów należy zawsze badać raczej zgodny zamiar stron i cel umowy niż opierać się na ich dosłownym brzmieniu), ale również z tego powodu, że strony umowy mogą zgodnie twierdzić, że nadały poszczególnym postanowieniom umownym inny sens (znaczenie) niż to wynika z dosłownego brzmienia ("literalnego zapisu") tych postanowień. Ostatecznie więc także w razie sporządzenia umowy na piśmie mają zastosowanie zasady wykładni oświadczeń woli wynikające z art. 65 § 2 k.c. Przy zastosowaniu zawartych w nim reguł może się okazać, że - wbrew dosłownemu brzmieniu konkretnego postanowienia umowy - wola stron jest inna. Artykuł 65 § 1 k.c. nakazuje bowiem przy interpretacji oświadczenia woli brać pod uwagę "okoliczności, w których ono zostało złożone" (czyli kontekst sytuacyjny) oraz zasady współżycia społecznego (w tym zasady uczciwości kontraktowania) oraz ustalone zwyczaje (art. 56 k.c.), i dopiero na tym tle raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na dosłownym jej brzmieniu. Przepis ten niewątpliwie pozwala sądom uwzględniać pozatekstowe okoliczności, w tym cel, jaki strony miały na uwadze przy zawieraniu umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 listopada 1997 r., I CKN 815/97, OSNC 1999 nr 2, poz. 38).

Z uwagi na fakt, iż umowy o zakazie konkurencji zawarte pomiędzy stronami zawierały zapis analogiczny w przedmiocie zastrzeżenia kary umownej dwukrotnie, przy zawarciu z pierwszą umów z 12 12 2012, jak i przy zawarciu umowy z dnia 26 05 2014r. i zapis ten nie został przy drugiej z umów w żaden sposób zmieniony, a strona powodowa nie wykazała, aby ten zapis umowy był przedmiotem wyjaśnień, negocjacji stron, podczas których postanowienia umowy byłyby przedmiotem dodatkowych ustaleń i uzgodnień, jak i zważywszy na fakt, iż umowa o zakazie konkurencji zgodnie z **art. 101³ kodeksu pracy zawierana jest w formie pisemnej pod rygorem nieważności, brak podstaw do takiej wykładni § 4 ust.1 umowy, na podstawie której obowiązek zapłaty kary umownej przez pracownika rozciągnięty został by na naruszenie zakazu konkurencji wynikającego z § 2 ust.1 umowy**. Wskazać należy, iż samo zastrzeżenie kary umownej jest tak szczególnym zapisem umowy o zakazie konkurencji i obcym prawu pracy, że nie sposób przyjąć na podstawie wykładni samej umowy zawartej na piśmie bez dodatkowych okoliczności towarzyszących w postaci uzgodnień stron, negocjacji, alby zapis ten mógł zostać rozszerzony na inne przypadki naruszenia zakazu konkurencji przez byłego pracownika poza prowadzeniem konkurencyjnej działalności gospodarczej, jak to przewidziano w § 4 ust.1 obu umów. Nie bez znaczenia jest przy tym i podnoszony przez pozwanego fakt, iż nie zna on przypadków, aby powód żądał zapłaty kary od byłych pracowników, gdyż pośrednio potwierdza to fakt, iż kwestia tego rodzaju zapisu nie była poddawana pod żadną rozwałę pozwanego w odniesieniu do odpowiedzialności za naruszenie zakazu konkurencji przez świadczenie

	<p> prowadzącym działalność konkurencyjną, zaś przedmiotem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może być powstrzymanie się pracownika od podejmowania przez określony czas jakiegokolwiek zatrudnienia w takim podmiocie. </p> <p> 2. Jeżeli pracownik podjął działalność konkurencyjną przed nadejściem terminu płatności pierwszej raty odszkodowania, to pracodawca nie ma obowiązku jego wypłaty a zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje obowiązywać pracownika z tej przyczyny, że pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wypłaty odszkodowania (art. 101[2] § 2 k.p.). </p>	

Z powyższych względów należało powództwo oddalić z mocy art. **101²**. § 1 kodeksu pracy w zw. **art. 101¹** § 1 i 2 kodeksu pracy i art. 483 i 484 kodeksu cywilnego a contrario , albowiem kara umowna nie została zastrzeżona na wypadek zatrudnienia pozwanego na podstawie stosunku pracy u przedsiębiorcy prowadzącego działalność konkurencyjną względem powodowego pracodawcy.

O kosztach procesu orzeczono z mocy art. 102 kpc . Z uwagi na stwierdzony fakt naruszenia przez pozwanego zakazu konkurencji obciążaniu powoda kosztami procesu na rzecz pozwanego sprzeciwiają się zasady słuszności.