

**IV P 156/23 Pm**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2023 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący sędzia Andrzej Kurzych

Protokolant stażysta Karolina Grudzińska

po rozpoznaniu w dniu 30 listopada 2023 roku w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

przeciwko T. S.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji

I. zasądza od pozwanego T. S. na rzecz powoda (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. kwotę 44.400,00 zł (czterdzieści cztery tysiące czterysta złotych) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 27 grudnia 2022 r. do dnia zapłaty,

II. zasądza od pozwanego rzecz powoda kwotę 4.900,00 zł (cztery tysiące dziewięćset złotych) tytułem kosztów procesu z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

sędzia Andrzej Kurzych

**IV P 156/23**

## UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 15 czerwca 2023 r. powód (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w T. wniósł o zasądzenie od pozwanego T. S. kwoty 44.400,00 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 27 grudnia 2022 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu powód wskazał, że dochodzi wskazanej kwoty tytułem kary umownej przewidzianej w umowie o zakazie konkurencji z 30 kwietnia 2009 r. (aneksowanej w dniu 20 października 2009 r. i 27 września 2010 r.). Pozwany po ustaniu w dniu 31 października 2022 r. zatrudnienia podjął pracę w podmiocie konkurencyjnym – (...) sp. z o.o., czym naruszył ustanowiony wskazaną umową zakaz. Powód zaznaczył, że ograniczył dochodzoną karę umowną do wysokości dwukrotności zastrzeżonego odszkodowania, mimo że w umowie opiewała ona na kwotę 100 tys. zł.

W dniu 21 czerwca 2023 r. został wydany nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, w którym Sąd Rejonowy w Toruniu nakazał pozwanemu zapłacić na rzecz powoda kwotę 40.000,00 zł wraz z kosztami procesu (k. 27 akt). Na wniosek powoda w dniu 18 lipca 2023 r. został wydany nakaz uzupełniający co kwoty 400,00 zł (k. 36 akt).

Pozwany od obu nakazów wniósł sprzeciw, podnosząc w nich analogiczną argumentację faktyczną i prawną. Pozwany w obu sprzeciwach wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Jednocześnie wniósł o dokonanie miarkowania kary umownej jako rażąco wygórowanej.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że nigdy nie był w posiadaniu szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Informacje, które posiadał były dostępne dla wszystkich pracowników Biura (...) z ogólnie dostępnego serwera. Zakaz konkurencji nie został wystarczająco sprecyzowany. Ponadto umowa o zakazie konkurencji była nieważna, gdyż zaniżono w niej wysokość przysługującego pozwanemu odszkodowania, a także z powodu naruszenia zasady wyboru pracy i nadużycie prawa podmiotowego. Pozbawiona ona była także causae, skoro broker obowiązany jest zachować w tajemnicy wszystkie informacje, o których dowiedział się w związku z wykonywaniem czynności brokerskich w zakresie ubezpieczeń.

Pozwany zaprzeczył, aby wykonywał czynności konkurencyjne w stosunku do zakresu działalności byłego pracodawcy, albowiem zakres działań i krąg odbiorców obecnego pracodawcy jest różny od czynności wykonywanych przez pozwanego w (...) sp. z o.o. Według pozwanego żądana przez powoda kara była również rażąco wygórowana, gdyż wielokrotnie przekraczała wysokość zastrzeżonego na rzecz pozwanego odszkodowania.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powód (...) sp. z o.o. w T. prowadzi działalność gospodarczą od 2001 r. Jedynym udziałowcem i jedynym członkiem zarządu jest R. B.. Według wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego głównym przedmiotem działalności powoda jest działalność agentów i brokerów ubezpieczeniowych (66, 22), działalność związana z oceną ryzyka i szacowaniem poniesionych strat (66, 21), pozostała działalność wspomagająca ubezpieczenia i fundusz emerytalne (66, 29) i pozostała działalność wspomagająca usługi finansowe, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszu emerytalnych (66, 19).

(dowody:

- wypis z KRS – k. 10-12 akt,
- przesłuchanie R. B. – protokół elektroniczny z 30.11.2023 r., od 02:26:05 do 02:27:52)

Powód koncentruje swoje działania przede wszystkim na obsłudze jednostek samorządowych. Obecnie obsługuje około 600 samorządów i około 200 zakładów komunalnych. Klientami powoda są także podmioty gospodarcze, których powód obecnie obsługuje około 200. W związku z tym zatrudniani przez powoda brokerze (osoby fizyczne zajmujące się wykonywaniem czynności brokerskich w zakresie ubezpieczeń) zajmowali się przede wszystkim obsługą jednostek samorządowych i zakładów komunalnych i w tym się specjalizowali. Obsługiwali jednak także przedsiębiorstwa, lecz w mniejszym zakresie.

Różnica między obsługą jednostek samorządowych i przedsiębiorstw polega przede wszystkim na tym, iż w przypadku obsługi jednostek samorządowych elementem procedury był co do zasady przetarg, który nie występował w przypadku obsługi przedsiębiorstw. Nie w każdym przypadku przetarg był jednak konieczny. Gdy przetarg był zbędny należało oprzeć się na programie ubezpieczeniowym. W przypadku obsługi przedsiębiorstw zasadniczą częścią pracy brokera było przygotowanie rekomendacji brokerskiej.

Gdy chodzi o programy ubezpieczeniowe, to w przypadku obu typów klientów były one zbliżone. Gdy chodzi o podmioty gospodarcze funkcję programu w pewnej części wypełniały ogólne warunki ubezpieczenia.

(dowody:

- przesłuchanie R. B. – protokół elektroniczny z 30.11.2023 r., od 02:20:14 do 02:48:31,
- zeznania świadka D. K. – protokół elektroniczny z 30.11.2023 r., od 00:45:28 do 01:40:03,
- zeznania świadka J. K. – protokół elektroniczny z 30.11.2023 r., od 01:42:13 do 02:15:59,
- przesłuchanie pozwanego – protokół elektroniczny z 30.11.2023 r., od 02:50:38 do 03:25:16)

Pozwany T. S. rozpoczął pracę w (...) sp. z o.o. w T. na podstawie umowy o pracę z dnia 23 marca 2009 r. Umowa została zawarta na czas określony do 30 kwietnia 2009 r. Pozwany został zatrudniony na stanowisku Asystenta Brokera w Biurze (...). W dniu 30 kwietnia 2009 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Powód został zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. ubezpieczeń w Biurze (...).

W dniu 11 maja 2010 r. pozwany zdał egzamin brokerski. W związku z tym, na podstawie aneksu do umowy o pracę z dnia 31 stycznia 2011 r., od dnia 1 lutego 2011 r. pozwany został zatrudniony na stanowisku brokera w Biurze (...). Stanowisko to zajmował aż do dnia rozwiązania stosunku pracy, tj. do 31 października 2022 r.

Jednocześnie pozwanemu zostało udzielone pełnomocnictwo do wykonywania czynności brokerskich.

(dowody:

- świadectwo pracy – w aktach osobowych,
- umowa o pracę z 23.03.2009 r. – k. 7B akt osobowych,
- umowa o pracę z 30.04.2009 r. – k. 8B akt osobowych,
- zaświadczenie z 14.05.2010 r. – k. 17B akt osobowych,
- aneks z 31.01.2011 r. – k. 24B akt osobowych,
- pełnomocnictwo – k. 25B, 75B, 86B akt osobowych)

Zgodnie z aneksem do umowy o pracę z 30 lipca 2021 r. wynagrodzenie za pracę pozwanego wynosiło od dnia 1 sierpnia 2021 r. 6.682,04 zł brutto oraz premia regulaminowa – motywacyjna w kwocie 284,00 zł. Pozwany otrzymywał też inne składniki wynagrodzenia związane z wynikami sprzedaży (premie, prowizje).

(dowody:

- aneks z 30.7.2021 r. – w aktach osobowych)

Na podstawie aneksu do umowy o pracę z 1 czerwca 2022 r. wynagrodzenie za pracę pozwanego wynosiło od dnia 1 czerwca 2022 r. 7.391,38 zł brutto oraz premia regulaminowa – motywacyjna w kwocie 282,72 zł. Pozwany w dalszym ciągu otrzymywał też inne składniki wynagrodzenia związane z wynikami sprzedaży (premie, prowizje).

(dowody:

- aneks z 1.6.2022 r. – w aktach osobowych)

Średnie wynagrodzenie pozwanego liczone jak przy ekwiwalencie za urlop według stanu na dzień zakończenia stosunku pracy wynosiło 9.172,60 zł.

(dowody:

- zaświadczenie – k. 18 akt)

W dniu 30 kwietnia 2009 r. powód zawarł z pozwanym umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W § 1 wskazano, że Pracownik zobowiązuje się, że po ustaniu stosunku pracy łączącego go z Pracodawcą nie podejmie działalności konkurencyjnej w stosunku do Pracodawcy (zakaz konkurencji).

Działalność konkurencyjna została zdefiniowana w § 2 zgodnie z którym podjęciem działalności konkurencyjnej w rozumieniu § 1 jest w szczególności:

- a) prowadzenie konkurencyjnej względem Pracodawcy działalności gospodarczej jako przedsiębiorca,
- b) zatrudnienie na podstawie stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnego (umowa o dzieło, zlecenia itp.) w firmie brokerskiej, w firmie agencyjnej, w zakładzie ubezpieczeń lub u innego przedsiębiorcy, który zajmuje się ubezpieczeniami;
- 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;

W myśl § 3 jako konkurencyjną względem Pracodawcy działalność gospodarczą rozumie się wszelką działalność gospodarczą obejmującą którykolwiek z rodzajów działalności gospodarczej stanowiących przedmiot działalności gospodarczej wykonywanej przez Pracodawcę do chwili ustania stosunku pracy z Pracownikiem, w szczególności działalność obejmująca pośrednictwo ubezpieczeniowe.

Zgodnie z § 4 zakaz konkurencji ciąży na Pracowniku w okresie jednego roku licząc od dnia, w którym ustanie stosunek pracy łączący go z Pracodawcą.

W myśl § 5 Pracodawca zobowiązuje się do zapłaty Pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji odszkodowanie w wysokości odpowiadającej 25% wynagrodzenia podstawowego, otrzymywanego przez Pracownika przed ustaniem stosunku pracy, przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Odszkodowanie wypłacane będzie Pracownikowi w ratach miesięcznych, z dołu, nie później niż do 15 dnia każdego miesiąca.

Stosownie zaś do § 7:

1. W przypadku naruszenia przez Pracownika zakazu konkurencji określonego w niniejszej umowie, Pracownik będzie zobowiązany do zapłaty na rzecz Pracodawcy kary umownej w wysokości 100.000,00 zł.
2. W sytuacji gdy kara umowna nie pokrywa w całości szkody wyrządzonej Pracodawcy naruszeniem zakazu konkurencji, Pracodawca ma prawo żądania od Pracownika odszkodowania przenoszącego wysokość zastrzeżonej kary umownej.

Na podstawie Aneksu nr 1 z 20 października 2009 r. umowie została nadana następująca treść:

§ 1. Pracownik zobowiązuje się, że po ustaniu stosunku pracy łączącego go z Pracodawcą nie podejmie działalności konkurencyjnej w stosunku do Pracodawcy (zakaz konkurencji).

§ 2. Podjęciem działalności konkurencyjnej w rozumieniu § 1 jest w szczególności:

- a) prowadzenie konkurencyjnej względem Pracodawcy działalności gospodarczej jako przedsiębiorca,
- b) zatrudnienie na podstawie stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnego (umowa o dzieło, zlecenia itp.) u przedsiębiorcy prowadzącego konkurencyjną względem Pracodawcy działalność gospodarczą, w szczególności: zatrudnienie w firmie brokerskiej, firmie agencyjnej, firmie multiagencyjnej, w zakładzie ubezpieczeń,
- c) uczestnictwo jako wspólnik w spółce osobowej lub jako wspólnik / akcjonariusz w spółce kapitałowej prowadzącej konkurencyjną względem Pracodawcy działalność gospodarczą,
- d) pełnienie funkcji członka władz, prokurenta spółki kapitałowej lub osobowej prowadzącej konkurencyjną względem Pracodawcy działalność gospodarczą,

§ 3. Jako konkurencyjną względem Pracodawcy działalność gospodarczą rozumie się wszelką działalność gospodarczą obejmującą którykolwiek z rodzajów działalności gospodarczej stanowiących przedmiot działalności gospodarczej wykonywanej przez Pracodawcę do chwili ustania stosunku pracy z Pracownikiem, w szczególności działalność obejmująca pośrednictwo ubezpieczeniowe.

§ 4. Zakaz konkurencji ciąży na Pracowniku w okresie jednego roku licząc od dnia, w którym ustanie stosunek pracy łączący go z Pracodawcą.

§ 5. Pracodawca zobowiązuje się do zapłaty Pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji odszkodowanie w wysokości odpowiadającej 25% wynagrodzenia podstawowego, otrzymywanego przez Pracownika przed ustaniem stosunku pracy, przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Odszkodowanie wypłacane będzie Pracownikowi w ratach miesięcznych, z dołu, nie później niż do 15 dnia każdego miesiąca.

§ 7

1. W przypadku naruszenia przez Pracownika zakazu konkurencji określonego w niniejszej umowie, Pracownik będzie zobowiązany do zapłaty na rzecz Pracodawcy kary umownej w wysokości 100.000,00 zł.

2. W sytuacji gdy kara umowna nie pokrywa w całości szkody wyrządzonej Pracodawcy naruszeniem zakazu konkurencji, Pracodawca ma prawo żądania od Pracownika odszkodowania przenoszącego wysokość zastrzeżonej kary umownej.

Na podstawie Aneksu nr 2 z 27 września 2010 r. wprowadzone zostało nowe brzmienie § 6, podstawie którego umożliwiło pracodawcy wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji przez cały okres jej trwania.

(dowody:

- umowa z 30.04.2009 r. wraz z aneksami – k. 19-21v. akt)

Podobnego rodzaju umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powód zawierał z innymi brokerami.

(dowody:

- przesłuchanie R. B. – protokół elektroniczny z 30.11.2023 r., od 02:40:41 do 02:43:15,
- zeznania świadka D. K. – protokół elektroniczny z 30.11.2023 r., od 00:45:28 do 01:40:03,
- zeznania świadka J. K. – protokół elektroniczny z 30.11.2023 r., od 01:42:13 do 02:15:59)

Zgodnie z zakresem obowiązków pozwanego z 30 maja 2019 r.:

1. pracownik odpowiada za obsługę klientów (którzy zostali mu przydzieleni) zgodnie z wymaganiami prawnymi i oczekiwaniami klientów,

2. wykonywanie czynności przygotowawczych do zawarcia umów ubezpieczenia, w tym uczestniczenie w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego:

- opracowywanie danych dotyczących majątku (wysłanie danych do aktualizacji do klienta; zebranie aktualnych danych; przygotowanie aktualnych danych, w tym wycena pojazdów, budynków i budowli,
- przygotowanie programu ubezpieczeniowego lub w przypadku zamówień publicznych specyfikacji istotnych warunków zamówienia i szacunku kosztów,

- w przypadku zamówień publicznych odbycie spotkania z osobą decyzyjną, na którym ustalane są szczegóły dotyczące procedury i programu ubezpieczenia,
  - uzyskanie akceptacji klienta dotyczącej zakresu ubezpieczenia lub, w przypadku zamówień publicznych, akceptacji specyfikacji istotnych warunków zamówienia i szacunku kosztów,
  - rozsyłanie do ubezpieczycieli zapytań ofertowych, przegląd nadesłanych ofert, negocjacje dotyczące kosztów i zakresu ubezpieczenia a w przypadku zamówień publicznych uczestniczenie w otwarciu ofert przez komisję przetargową,
  - opracowanie zestawienia ofert ubezpieczycieli i przedstawienie na spotkaniu z klientem zestawienia i rekomendacji, a w przypadku zamówień publicznych uczestniczenie w ocenie ofert przez komisję przetargową i stosowanie formularzy zgodnych z obowiązującym,
3. skuteczne wypowiedzanie umów ubezpieczenia podlegających wypowiedzeniu,
  4. terminowe wnioskowanie do zakładu ubezpieczeń o wystawienie polis i/lub Umowy poprzetargowej/Umowy generalnej,
  5. weryfikacja dokumentów ubezpieczeniowych:
    - weryfikacja zgodności polis i Umowy poprzetargowej lub Umowy Generalnej z ofertą i programem ubezpieczeniowym,
    - weryfikacja zgodności wysokości składki wynikającej z polis i składki wynikającej z Umowy poprzetargowej lub Umowy Generalnej z ofertą i programem ubezpieczeniowym,
  6. przygotowanie rozliczenia składki na jednostki (w przypadku, gdy klient tego wymaga),
  7. przeprowadzanie szkoleń u klienta dotyczących zakresu ubezpieczenia i procedury likwidacji szkód oraz sporządzanie zapisu ze szkolenia,
  8. przypominanie o terminie płatności raty (najpóźniej dwa tygodnie przed terminem),
  9. powiadamianie klienta o nie zapłaceniu składki w terminie,
  10. prowadzenie dokumentacji papierowej i elektronicznej, związanej z wykonywanymi czynnościami, zgodnie z procedurami przyjętymi w firmie w szczególności prowadzenie dokumentacji dotyczącej obsługi klienta,
  11. przekazywanie kserokopii dokumentów ubezpieczeniowych (polisy, aneksy, informacja o sprzedaży lub likwidacji pojazdu, storna itp.) do Biura (...),
  12. monitorowanie spraw związanych z obsługą szkód klienta,
  13. monitorowanie rynku ubezpieczeń w zakresie powstawania nowych produktów ubezpieczeniowych,
  14. weryfikacja umiejętności, wskazanych przez bezpośredniego przełożonego, nowozatrudnionych pracowników,
  15. sporządzanie raportów związanych z zakresem czynności na zajmowanym stanowisku pracy, zleconych przez przełożonego,
  16. zastępstwo osoby wymienionej na stronie pierwszej w części „Zastępstwo”,
  17. doraźne zastępstwo za innych pracowników firmy na polecenie przełożonego,

18. współdziałanie z innymi Biurami w celu realizacji zadań wynikających z zakresu odpowiedzialności i uprawnień, wymagających uzgodnień między Biurami.

W części dotyczącej odpowiedzialności wskazano: „1. Służbowa i karna za ujawnienie informacji nabytych w związku z wykonywanymi obowiązkami służbowymi, a których ujawnienie ze względu na ich wagę naraziłoby na szkody organizacji”.

(dowody:

- Zakres obowiązków i uprawnień – k. 83B akt osobowych)

Pozwany przez cały okres zatrudnienia u powoda pracowała w Biurze (...), gdzie wykonywał czynności brokera. Takie samo stanowisko jak pozwany zajmował D. K. (pracował do czerwca 2021 r.) i J. K. (pracował do 2021 r.). Łącznie w Biurze (...) pracowało około 40 brokerów. W bieżącej pracy podlegał Dyrektorowi Biura (...) ds. Usług (...) ds. (...).

Pozwany obsługiwał przede wszystkim jednostki samorządu terytorialnego. Przez pewien okres obsługiwał też jedną firmę. Był to jednak margines jego pracy.

(dowody:

- przesłuchanie R. B. – protokół elektroniczny z 30.11.2023 r., od 02:17:31 do 02:46:31,
- zeznania świadka D. K. – protokół elektroniczny z 30.11.2023 r., od 00:45:28 do 01:40:03,
- zeznania świadka J. K. – protokół elektroniczny z 30.11.2023 r., od 01:42:13 do 02:15:59,
- przesłuchanie pozwanego – protokół elektroniczny z 30.11.2023 r., od 02:50:38 do 03:25:16)

Podczas wykonywania pracy pozwany odbył szereg szkoleń, na które był kierowany przez pracodawcę. Szkolenia te były finansowane przez powoda. W spółce była zatrudniona osoba, której zadaniem było organizowanie szkoleń dla pracowników. Obowiązywał też specjalny program szkoleniowy.

(dowody:

- przesłuchanie R. B. – protokół elektroniczny z 30.11.2023 r., od 02:33:19 do 02:36:56,
- zeznania świadka D. K. – protokół elektroniczny z 30.11.2023 r., od 00:45:28 do 01:40:03,
- zeznania świadka J. K. – protokół elektroniczny z 30.11.2023 r., od 01:42:13 do 02:15:59,
- zaświadczenia – k. 12B, 28B, 31B, 36B, 39B, 42B, 44B, 47B, 48B, 49B, 50B, 53B, 55B, 68B akt osobowych,
- certyfikaty – k. 18B, 26B, 27B, 29B, 32B, 33B, 35B, 41B, 45B, 51B akt osobowych,
- umowy o podnoszenie kwalifikacji – k. 57B, 61B, 64B, 87B akt osobowych)

Pracownicy powoda w bieżącej pracy korzystali z danych zgromadzonych na wspólnym serwerze. Dostęp do komputerów poszczególnych pracowników chronione były indywidualnymi loginami i hasłami. Ponadto dostęp do danych na serwerze zależy od rodzaju grupy, do której pracownik został zakwalifikowany. W zależności od rodzaju grupy pracownik nie miał dostępu do danego rodzaju danych, posiadał dostęp do ich odczytu, albo posiadał dostęp do modyfikacji. Kwalifikacji do danej grupy zależał od tego w jakim Biurze pracownik wykonuje pracę oraz od pełnionej funkcji.

Pozwany, jako pracownik Biura (...), tak jak wszyscy pracownicy tego Biura, korzystał z programu dedykowanego bezpośrednio do wykonywania czynności brokerskich. Było to podstawowe narzędzie pracy wszystkich pracowników

Biura. Program ten zawierał polisy, dane klientów, stawki zakładów ubezpieczeń, stawki prowizji. Brokerzy mieli pełny dostęp do wszystkich danych Biura, co zapewniało możliwość swobodnego korzystania z nich na wypadek nieobecności pracownika prowadzącego daną sprawę. Poza możliwością korzystania bez ograniczeń z programu pracownicy Biura (...) posiadali dostęp do katalogu „klienci”, który zawierał dane dotyczące klientów i dane operacyjne. Był to katalog dostępny tylko dla brokerów Biura (...). Ponadto pozwany miał dostęp, lecz tylko do odczytu, do katalogu Biura (...).

Pozwany miał też możliwość korzystania z katalogów ogólnodostępnych: „regulaminy”, „bufor”, „grafiki”, „inne”. W katalogu „regulaminy” znajdowały się różnorodne regulaminy obowiązujące u powoda oraz wzory pism. W tej części katalog ten był tylko do odczytu, bez prawa do jego modyfikacji. Katalog „bufor” służył do szybkiego przekazywania dokumentów (dokumenty te były w godzinach nocnych kasowane). Katalog „grafiki” zawierał harmonogramy wyjazdów do klientów i elementy istotne z punktu widzenia planowanej pracy. W katalogu „inne” gromadzone były dane zbierane doraźnie na potrzeby i polecenie osób zarządzających.

Obsługą informatyczną, w tym przydziałem poszczególnych uprawnień, zajmował się informatyk P. B..

(dowody:

- zeznania świadka P. B. – protokół elektroniczny z dnia 30.11.2023 r., k. 96v.-98 akt, od 00:22:25 do 00:44:50)
- przesłuchanie R. B. – protokół elektroniczny z 30.11.2023 r., od 02:17:31 do 02:46:31,
- zeznania świadka D. K. – protokół elektroniczny z 30.11.2023 r., od 00:45:28 do 01:40:03,
- zeznania świadka J. K. – protokół elektroniczny z 30.11.2023 r., od 01:42:13 do 02:15:59,
- przesłuchanie pozwanego – protokół elektroniczny z 30.11.2023 r., od 02:50:38 do 03:25:16)

Podczas pracy pozwany korzystał z samochodu służbowego (na wyłączność). Powód w marcu 2022 r. podjął decyzję, że pozwany nie będzie korzystał z samochodu służbowego na wyłączność. Pozwany, z uwagi na miejsce zamieszkania, nie zgadzał się z tą decyzją. Do czerwca 2022 r. przedstawiał w tym zakresie swoje propozycje, które jednak nie uzyskały akceptacji powoda. Ostatecznie pozwany z tego powodu zdecydował się na wypowiedzenie umowy o pracę, co nastąpiło 27 lipca 2022 r. Wiedział jakie ograniczenia wiążą się z umową o zakazie konkurencji i zdawał sobie sprawy, że w przypadku podjęcia zatrudnienia w podmiocie konkurencyjny może zostać zobowiązany do zastrzeżonej w umowie zapłaty kary umownej.

(dowody:

- przesłuchanie R. B. – protokół elektroniczny z 30.11.2023 r., od 02:37:17 do 02:48:31,
- przesłuchanie pozwanego – protokół elektroniczny z 30.11.2023 r., od 02:50:38 do 03:25:16,
- wypowiedzenie umowy o pracę – w części C akt osobowych)

W dniu 16 sierpnia 2022 r. pozwany złożył ofertę zatrudnienia w (...) sp. z o.o. w T.. Oferta została zaakceptowana. W dniu 26 września 2022 r. pozwany zawarł z (...) sp. z o.o. w T. o pracę na okres od 2 listopada 2022 r. do 31 października 2023 r. na stanowisku osoby wykonującej czynności brokerskie w zakresie ubezpieczeń w Dziale Ubezpieczeń Majątkowych. Pozwany rozpoczął pracę z dniem 2 listopada 2022 r. i z tym dniem zgłoszony został do ubezpieczeń społecznych.

(dowody:

- umowa o pracę z 26.09.2022 r. – k. 92 akt,



- ZUS ZUA – k. 93 akt)

(...) sp. z o.o. w T. prowadzi działalność gospodarczą od 2002 r. Według wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego głównym przedmiotem jej działalności jest działalność agentów i brokerów ubezpieczeniowych (66, 22), działalność związana z oceną ryzyka i szacowaniem poniesionych strat (66, 21), pozostała finansowa działalność usługowa, gdzie indziej nieskwalifikowana, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych (66, 99), zarządzanie rynkami finansowymi (66, 11) i pozostała działalność wspomagająca usługi finansowe, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszu emerytalnych (66, 19).

(...) sp. z o.o. w T. prowadzi działalność nakierowaną na obsługę podmiotów gospodarczych. Nie kieruje oferty do jednostek samorządu terytorialnego. Stara się jednak też pozyskać klientów o innej specyfice, w tym podmioty komunalne.

Podczas pracy w (...) sp. z o.o. w T. pozwany reprezentował swego pracodawcę w zakresie obsługi jednego z podmiotów komunalnych. O obsługę tego podmiotu ubiegał się też powód.

(dowody:

- wypis z KRS – k. 14-17 akt,
- przesłuchanie R. B. – protokół elektroniczny z 30.11.2023 r., od 02:37:17 do 02:48:31)
- przesłuchanie pozwanego – protokół elektroniczny z 30.11.2023 r., od 02:50:38 do 03:25:16)

Pismem z dnia 15 grudnia 2022 r. powód poinformował pozwanego, że wstrzymał wypłatę odszkodowania przewidzianego w § 5 umowy z 20 października 2009 r. Wyjaśnił, że doszło do tego na skutek naruszenia przez pozwanego zakazu konkurencji, co polegało na podjęciu przez pozwanego współpracy z (...) sp. z o.o. Okoliczność ta została ustalona na podstawie wpisu w Rejestrze Pośredników Ubezpieczeniowych. Jednocześnie powód wezwał pozwanego do zapłaty w terminie 7 dni od dnia doręczenia wezwania kwoty 100 tys. zł tytułem kary umownej zastrzeżonej w § 7 ust. 1 umowy.

Pozwany otrzymał pismo z 15 grudnia 2022 r. w dniu 19 grudnia 2022 r. Pozwany zakwestionował ważność zawartej umowy o zakazie konkurencji i odmówił zapłaty żadnej kwoty.

(dowody:

- pismo z 15.12.2022 r. – k. 22 akt,
- pismo z 27.12.2022 r. – k. 23-24 akt)

### **Sąd zważył, co następuje:**

#### **1. Ocena zgromadzonego materiału dowodowego.**

Stan faktyczny w niniejszej sprawie został ustalony na podstawie dokumentów, których prawdziwości strony co do zasady nie kwestionowały oraz na podstawie zeznań świadków D. K. i J. K. oraz na podstawie przesłuchania stron, tj. przesłuchiwanego za powoda R. B. i pozwanego T. S..

Generalnie zeznania wskazanych osób były wiarygodne. Co do zasady były one spójne i wzajemnie się uzupełniały. Ujawniające się rozbieżności miały marginalny charakter. Dotyczyły one np. zakresu szkoleń, które pozwany odbywał podczas pracy u powoda. Pozwany twierdził, że szkoleń nie było, a elementem szkoleniowym były tylko spotkania akwizycyjne. Twierdzenia te stały jednak w oczywistej sprzeczności z dokumentacją zalegającą w aktach osobowych, gdzie znajdowało się około 20 zaświadczeń i certyfikatów dokumentujących odbycie przez pozwanego różnego rodzaju

szkoleń. Fakt odbywania szkoleń potwierdzili w swych zeznaniach także świadkowie D. K. i J. K. oraz prezes zarządu pozwanego R. B..

Rozbieżność dotyczyły także tego, czy pozwany odchodząc z pracy u powoda rozgłaszał, że będzie po ustaniu zatrudnienia akwirował wśród klientów powoda. Twierdził tak R. B., a pozwany temu zaprzeczył. Sąd nie poczynił jednak stanowczych ustaleń w tej kwestii, albowiem nie miały one znaczenia dla sprawy. Tego typu deklaracja, jeżeli nawet padła ze strony pozwanego, nie oddziaływały na ważność umowy o zakazie konkurencji i obowiązywanie wynikającego z niej zakazu. Mogłoby ona wprawdzie odgrywać pewną rolę w płaszczyźnie miarkowania wysokości kary umownej, lecz w tej mierze powód sam zdecydował się na jej redukcję do akceptowalnego w kontekście art. 484 § 2 k.c. poziomu.

Odnotować też należy, że świadkowie i pozwany odmiennie niż R. B. oceniali, które z informacji istotnych z punktu widzenia bieżącego funkcjonowania spółki M. (...) miała taką charakterystykę, że mogła być przedmiotem zainteresowania innych podmiotów zajmujących się ubezpieczeniami, które zaś były powszechnie dostępne i mało istotne. Ze względu na specjalistyczną terminologię oraz stosunkowo wysoki stopień skomplikowania usług brokerskich rozbieżności te nie poddawały się prostej ocenie. Ostatecznie Sąd jednak uznał, że nie było konieczności detalicznej oceny poszczególnych wypowiedzi w tym przedmiocie. Ocena ta musiałaby się opierać na zobiektywizowanych kryteriach, a z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że w tym zakresie sąd rozpoznający daną sprawę obowiązany jest zaakceptować subiektywny punkt widzenia pracodawcy. Skoro zatem powód uznał, że określone informacje są dla niego cenne i gotów był za ich ochronę zapłacić w okresie karencyjnym na rzecz pracownika odszkodowanie, to nie ma podstaw do badania wagi poszczególnych informacji, jak oczekiwał tego w procesie pozwany. Kwestia ta będzie szczegółowo analizowana także w dalszych fragmentach motywów wyroku.

Na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. Sąd pominął wniosek pozwanego o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków D. K. i J. K. w zakresie faktów dotyczących warunków korzystania przez pozwanego z samochodu służbowego oraz wniosek powoda o przeprowadzenie dowodu z faktury z dnia 14 kwietnia 2022 r. (k. 50 akt) oraz wniosek pozwanego o zobowiązanie powoda do przedłożenia korespondencji z przełomu lutego i marca 2015 r. oraz ze stycznia 2018 r. jako, że wnioski te dotyczyły faktów nieistotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. W przedmiotowej sprawie zasadnicze znaczenie miało to, czy pozwanego obowiązywał zakaz konkurencji, jaki był jego zakres i czy podjęcie pracy w innej formie brokerskiej było równoznaczne z naruszeniem zakazu. W tak zakreślonej sferze faktów relewantnych dla sprawy nie mieściło się to, dlaczego pozwany zdecydował się na wypowiedzenie umowy o pracę. Zagadnienie to również zostanie przedstawione szerzej w toku dalszych rozważań.

## **2. Uwagi wstępne.**

Powód w niniejszej sprawie dochodził zapłaty przez pozwanego kwoty 44.400,00 zł tytułem kary umownej w związku z naruszeniem przez pozwanego zakazu konkurencji ustanowionego umową z dnia 30 kwietnia 2009 r. (wraz z dalszymi aneksami).

Podstawą materialnoprawną zgłoszonego roszczenia był zatem art. 483 § 1 k.c. w związku z art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. W myśl pierwszego z wymienionych przepisów można zastrzec w umowie, że naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego nastąpi przez zapłatę określonej sumy (kara umowna).

Drugi z kolei stanowi, przy uwzględnieniu treści art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p., 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). Przepis ten stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.

W celu odparcia dochodzonego przez powoda roszczenia, pozwany zgłaszał szereg zarzutów. Dotyczył one z jednej strony ważności samej umowy o zakazie konkurencji, z drugiej zaś odnosiły się one do etapu jej wykonywania. W tym drugim zakresie pozwany podnosił okoliczności, które miały świadczyć o tym, że podejmując z dniem 2 listopada 2022 r. pracę w (...) sp. z o.o. w T. nie naruszył zakazu konkurencji. Ponadto pozwany domagał się, aby Sąd przeprowadził proces miarkowania dochodzonej w procesie kary umownej, gdyż, w jego ocenie, była ona rażąco wygórowana. W dalszej części niniejszych motywów analizie zostaną poddane wszystkie zgłoszone przez pozwanego zarzuty. Ten schemat rozważań posłuży także do zbadania okoliczności istotnych z punktu widzenia materialnoprawnej prawidłowości dochodzonego przez powoda roszczenia.

### **3. *Brak causae umowy o zakazie konkurencji z uwagi na obowiązywanie tajemnicy brokerskiej.***

Najdalej idący zarzut pozwanego dotyczył braku związania umową o zakazie konkurencji z uwagi na brak wymaganej *causae*. Pozwany podnosił, że ciążył na nim wynikający z ustawy o dystrybucji ubezpieczeń obowiązek zachowania tajemnicy brokerskiej. Obowiązek ten zbliża zawód brokera do zawodów zaufania publicznego, dla których zachowanie tajemnicy zawodowej to nieodłączny element ich działania. Pozwany był i jest zatem zobowiązany do zachowania w tajemnicy wszystkich uzyskanych informacji, o których dowiedział, w związku z wykonywaniem czynności brokerskich w zakresie ubezpieczeń. Obowiązek ten należy rozumieć rozszerzająco, w konsekwencji informacje takie jak know how powoda, stosowane stawki, wartości prowizji dla brokerów, dane klientów i kontrahentów, etc. mają związek z prowadzoną przez niego działalnością brokerską i ubezpieczeniową, a zatem umowę należy uznać za nieważną jako pozbawioną podstawy prawnej. Pozwany w tym zakresie powołał się na wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 4.07.2017 r., III APA 39/16, LEX nr 2381518 i wyrok Sądu Najwyższego z 12.04.2016 r., II PK 73/15, OSNP 2017/11, poz. 144.

Pozwany w swych rozważaniach odwoływał się do regulacji prawnych dotyczących tajemnicy adwokackiej i radcowskiej (tej ostatniej dotyczyły przywoływane przez pozwanego wyroki). Warto w związku z tym prześledzić zakres tych tajemnic w celu ustalenia na ile konstruowane przez pozwanego analogie mają racje bytu. Obie tajemnice mają taką samą treść i zasięg czasowy. Zgodnie z art. 6 ust. 1-3 ustawy z dnia 26 maja 1982 r. Prawo o adwokaturze (Dz. U. z 2022 r., poz. 1184 ze zm.) i art. 3 ust. 3-5 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (Dz. U. z 2022 r., poz. 1166) odpowiednio adwokat i radca prawny obowiązany jest zachować w tajemnicy wszystko, o czym dowiedział się w związku z udzielaniem pomocy prawnej. Obowiązek zachowania tajemnicy zawodowej nie może być ograniczony w czasie. Adwokata i radcy prawnego nie można zwolnić od obowiązku zachowania tajemnicy zawodowej co do faktów, o których dowiedział się udzielając pomocy prawnej lub prowadząc sprawę.

Z przytoczonych regulacji prawnych wynika, że beneficjentem tajemnicy adwokackiej i radcowskiej jest klient, któremu adwokat lub radca prawny udziela pomocy prawnej. W przypadku radcy prawnego klientem może być także zatrudniający radcę prawnego pracodawca. Sytuacja ta jest wykluczona w przypadku adwokatów, którzy mogą wykonywać swój zawód tylko poza stosunkiem pracy (art. 4b ustawy – Prawo o adwokaturze), choć i w tym przypadku kwestia ta jest badana w kontekście możliwości zawarcia z adwokatem cywilnoprawnej umowy o zakazie konkurencji. Pozostając w płaszczyźnie wytyczonej normami prawa pracy wskazać należy, że jeżeli klientem radcy prawnego jest jego pracodawca, to obowiązany jest on zachować w tajemnicy wszystkie fakty, o których dowiedział się udzielając pomocy prawnej. Problematiczne w takim przypadku może być jednak rozdzielenie tych faktów od faktów, o których wiedzę radca prawny powziął bez związku ze świadczeniem pomocy prawnej na rzecz swego pracodawcy. Częstokroć taka delimitacja w zasadzie nie jest możliwa do przeprowadzenia.

W tym stanie rzeczy zawieranie z radcą prawnym umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy co do zasady jest bezprzedmiotowe, gdyż jej treść w całości wyczerpuje się w obowiązku konfidencji wynikającym z art. 3 ust. 3 ustawy o radcach prawnych, chyba że umowa dotyczy tych sfery działania pracodawcy, które nie mają związku z wykonywaniem przez radcę prawnego obsługi prawnej (jak już wskazano wtedy może powstać przywołany wyżej problem delimitacyjny). Należy zatem podzielić stanowisko Sądu Najwyższego w wyroku z 12.04.2016 r., II PK 73/15, OSNP 2017/11, poz. 144, który wskazał, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zawarta z radcą prawnym wykonującym obsługę prawną pracodawcy, jest bezwzględnie nieważna jako pozbawiona swojej *causae* (art.

58 § 1 k.c. w związku z art. 300 oraz art. 101<sup>2</sup> k.p.). Brak *causae* w umowie o zakazie konkurencji dotyczy jedynie pracownika będącego radcą prawnym i w ramach swoich obowiązków pracowniczych wykonującego obsługę prawną pracodawcy, a nie osoby, która będąc radcą prawnym, zajmuje stanowisko niezwiązane z obsługą prawną podmiotu zatrudniającego.

Podzielając zaprezentowane stanowisko Sądu Najwyższego wskazać jednak należy, że ma ono ograniczone zastosowanie na gruncie niniejszej sprawy, a to z uwagi na zakres podmiotowy tajemnicy brokerskiej w spornym okresie. Zgodnie z art. 32 ust. 3 pkt 1 ustawy z o dystrybucji ubezpieczeń broker ubezpieczeniowy zachowuje w tajemnicy informacje uzyskane w związku z wykonywaniem czynności brokerskich w zakresie ubezpieczeń, przy czym obowiązek ten ciąży na brokerze ubezpieczeniowym również po rozwiązaniu stosunku umownego ze zleceniodawcą. Stosownie zaś do art. 32 ust. 3a wskazanej ustawy obowiązek zachowania tajemnicy, o którym mowa w ust. 3 pkt 1, dotyczy również osób, przy pomocy których broker wykonuje czynności brokerskie. Pierwszy z cytowanych przepisów dotyczy przedsiębiorcy świadczącego usługi w zakresie dystrybucji ubezpieczeń, zaś drugi konkretnego brokera. Ściśle rzecz ujmując chodzi tu o osobę fizyczną, przy pomocy której broker ubezpieczeniowy obowiązany jest wykonywać czynności brokerskie w zakresie ubezpieczeń (zob. art. 29 ust. 1 ustawy o dystrybucji ubezpieczeń). Taką właśnie osobą podczas zatrudnienia w (...) sp. z o.o. w T. był pozwany.

Przepis art. 32 ust. 3a ustawy o dystrybucji ubezpieczeń obowiązuje od 29 września 2023 r. na skutek nowelizacji wynikającej z ustawy z dnia 16 sierpnia 2023 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem rozwoju rynku finansowego oraz ochrony inwestorów na tym rynku (Dz. U. poz. 1723). Z uzasadnienia projektu ustawy wynika, że celem regulacji jest doprecyzowanie, że kwestia zachowania tajemnicy brokerskiej dotyczy również odpowiednio osoby fizycznej wykonującej czynności brokerskiej. W okresie relewantnym dla sprawy przepis ten nie obowiązywał. Nie istniała zatem podstawa prawna, która rozciągałaby obowiązek zachowania tajemnicy brokerskiej z brokera ubezpieczeniowego (firmy brokerskiej) na osobę fizyczną wykonującą czynności brokerskie (zatrudnionego przez tę firmę brokera). Oczywiście można rozważać czy, a jeżeli tak, to w jakim zakresie obowiązek konfidencji obciążający brokera ubezpieczeniowego ustanowiony w art. 32 ust. 3 pkt 1 ustawy o dystrybucji ubezpieczeń obciążał konkretnego brokera (osoby fizycznej wykonującej czynności brokerskie w zakresie ubezpieczeń) na zasadzie swoistego „pasa transmisyjnego”. Uznać jednak należy, że wobec braku jednoznacznej normy prawnej w tym zakresie źródłem pracowniczego obowiązku zachowania w tajemnicy faktów objętych tajemnicą brokerską nie były przepisy ustawy o dystrybucji ubezpieczeń, lecz przepisy kodeksu pracy – art. 100 § 1 pkt 4 i 5 k.p. (obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, chronienia jego mienie, zachowywania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę oraz przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach) oraz przepisy ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2022 r., poz. 1233).

Nie budzi przy tym wątpliwości, że ujawnienie przez pracownika informacji objętych tajemnicą brokerską skutkowałoby odpowiedzialnością brokera ubezpieczeniowego na zasadach określonych w art. 474 k.c. (odpowiedzialność na zasadzie ryzyka za działania i zaniechania osób trzecich, z których pomocą zobowiązanie jest wykonywane) lub art. 430 k.c. (szkoda wyrządzona przez podwładnego) (zob. M. Serwach, Podstawy oraz zasady odpowiedzialności brokera ubezpieczeniowego, Pr.As 2014, nr 3, s. 72-84). Nie wykluczona jest też odpowiedzialność administracyjna, a nawet karna.

Idąc dalej tym tokiem rozumowania dochodzi się do logicznej konstatacji. Do dnia wejścia w życie ustawy z dnia 16 sierpnia 2023 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem rozwoju rynku finansowego oraz ochrony inwestorów na tym rynku pracodawca będący brokerem ubezpieczeniowym mógł zawrzeć z zatrudnianym brokerem (osobą fizyczną wykonującą czynności brokerskie w zakresie ubezpieczeń) umowę o zakazie konkurencji, której zakresem objęte mogły być zarówno informacje chronione tajemnicą brokerską, jak i informacje, które powinnością konfidencji nie były objęte. W żadnym razie nie można bowiem twierdzić, że umowa ta nie miał swojej *causae*. W pewnym zakresie byłyby tak, gdyby tajemnica brokerska była jednocześnie tajemnicą brokera ubezpieczeniowego, jak i brokera wykonującego czynności w zakresie ubezpieczeń na rzecz brokera ubezpieczeniowego. Do czasu wejścia w życie art. 32 ust. 3a ustawy o dystrybucji ubezpieczeń o takiej tożsamości powinności konfidencyjnych nie mogło

być mowy, gdyż spoczywający na pracowniku obowiązek zachowania w tajemnicy faktów, o których powziął wiedzę wykonując czynności brokerskie, miał inne umocowanie prawne.

W tym stanie rzeczy, z uwagi na zakres tajemnicy brokerskiej oraz konsekwencje, które mogły spotkać brokera ubezpieczeniowego w przypadku jej naruszenia, zawarcie takiej umowy było działaniem nie tylko racjonalnym, ale z punktu widzenia ochrony interesów brokera ubezpieczeniowego wręcz koniecznym.

Niezależnie od tych uwag zauważyć należy, że zakres informacji dostępnych pracownikowi wykonującemu zawód brokera nie ogranicza się do informacji, których ujawnienia sprzeciwia się tajemnica brokerska. Tajemnica brokerska dotyczy informacji, o których broker ubezpieczeniowy (przedsiębiorstwo świadczące usługi brokerskie) dowiedział się w związku z wykonywaniem czynności brokerskich. Oznacza to, że beneficjentem tajemnicy brokerskiej jest klient, nie zaś przedsiębiorstwo, w ramach którego broker wykonuje czynności brokerskie (zob. R. Pacud, G. Mikś, Tajemnica zawodowa w pośrednictwie ubezpieczeniowym. Zakres i rodzaje ochrony (cz. I), MoP 2015/11, Legalis i D. Maśniak [w:] M. Frasz, B. Kucharski, K. Malinowska, M. Szaraniec, D. Maśniak, Dystrybucja ubezpieczeń. Komentarz, Warszawa 2020, art. 32, t. VII). W konsekwencji pracodawca brokera nigdy nie będzie jednocześnie klientem, wobec którego broker wykonuje czynności brokerskie. W konsekwencji, nawet w obecnym stanie prawnym, nie ma przeszkód, aby pracodawca będący firmą brokerską zawarł z zatrudnianym na podstawie umowy o pracę brokerem umowę o zakazie konkurencji poza zakresem przedmiotowym tajemnicy brokerskiej. Inaczej mówiąc, aktualnie zawarta z brokerem umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie może dotyczyć informacji pozyskanych w związku z wykonywaniem czynności brokerskich w zakresie ubezpieczeń. W tej części taka umowa dotknięta byłaby nieważnością z uwagi na brak *causae* (art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 101<sup>2</sup> k.p.). Może jednak odnosić się ona do wszystkich pozostałych aspektów funkcjonowania zatrudniającej brokera firmy brokerskiej, np. struktury firmy, jej organizacji, metod zarządzania, know how, strategii, stosowanych stawek wynagrodzenia, systemu szkolenia, obowiązującego systemu ISO, itp.

#### **4. Brak dostępu po stronie pozwanego do szczególnie ważnych informacji.**

Pozwany podnosił, że ustanowiony zakaz konkurencji był nieważny, gdyż w związku z zatrudnieniem nigdy nie był w posiadaniu szczególnie ważnych informacji. Wskazywał, że podczas pracy miał styczność z informacjami, które były dostępne dla wszystkich pracowników Biura (...). Nie były one też szczególnie istotne, skoro pracodawca w żaden sposób ich nie chronił.

Przyznać trzeba, że z art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. wynika, że będący stroną umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy pracownik powinien charakteryzować się szczególną cechą. Winien on posiadać dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Powstało zatem pytanie, według jakich kryteriów należy oceniać, czy pracownik ową cechę posiada. W grę wchodziło zastosowanie kryteriów obiektywnych, w świetle których sąd będzie oceniał w sposób zobiektywizowany, czy dany pracownik posiada właściwości predysponujące go do zawarcia z nim umowy o zakazie konkurencji. Możliwe jest też zastosowanie kryterium subiektywnego. Oznacza ono, że pracodawca sam dokonuje oceny, czy dany pracownik posiada szczególnie ważne informacje, których ujawnienie może go narazić na szkodę, a sąd nie jest władny tej oceny podważyć. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zdecydowanie dominuje drugie stanowisko. Stwierdza się, że to pracodawca uznaje, czy wykorzystanie u konkurencji nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić go na szkodę. Podmiotem umowy o zakazie konkurencji może być więc każdy pracownik, co do którego pracodawca samodzielnie i w sposób swobodny zdecyduje, czy posiadane przez niego informacje są takimi. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie może być więc uznana za nieważną z tej przyczyny, że w ocenie pracownika nie miał on dostępu do szczególnie ważnych informacji (zob. np. wyrok z 18.04.2007 r., I PK 361/06, OSNP 2008/9-10, poz. 130; z 4.02.2009 r., II PK 223/08, LEX nr 523521; z 18.04.2007 r., I PK 361/06, OSNP 2005/22, poz. 356; z 20.01.2016 r., II PK 108/15, OSNP 2017/8, poz. 93).

W tym stanie rzeczy podnoszony przez pozwanego zarzut nie skutkował zakwestionowaniem ważności analizowanej umowy. Niezależnie od tego wskazać należy, że pozwany posiadał dostęp do informacji, które były ważne z punktu

widzenia funkcjonowania przedsiębiorstwa powoda oraz w pewnej części objęte tajemnicą brokerską wynikającą z art. 32 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 15 grudnia 2017 r. o dystrybucji ubezpieczeń (Dz. U. z 2023 r., poz. 1111 ze zm.). Wskazać tu należy np. na dane dotyczące klientów i zakładów ubezpieczeń, wobec których powód wykonywał czynności brokerskie, stawek kurtażu, know how, jego struktury organizacyjnej, metody pracy, struktury wynagrodzeń, wysokości stawek prowizji brokerskich oraz doskonale znane pozwanemu zasady współpracy z podmiotami samorządowymi.

Nietrafne były również twierdzenia pozwanego, iż powód nie podjął żadnych działań w kierunku ochrony informacji istotnych z punktu widzenia jego przedsiębiorstwa. Wprost temu zaprzeczały wiarygodne zeznania świadka P. B.. Wynikało z nich, że dostęp do danych dostępnych na serwerze pracodawcy zależał od grupy, do której pracownik został przypisany. Rodzaj grupy rozstrzygał o rodzaju posiadanych uprawnień. W grę wchodził brak dostępu, dostęp do odczytu danych albo dostęp do ich modyfikacji. Biuro (...) korzystało z programu dedykowanego do obsługi ubezpieczeń i swojego katalogu „klienci”. Mogło też korzystać z katalogów Biura (...), ale tylko do odczytu. Pracownicy Biura (...) mieli też dostęp do ogólnych katalogów „regulaminy”, „bufor”, „grafiki”, „inne”. Zawartość tych katalogów nie była szczególnie chroniona w ramach organizacji, lecz nie oznacza to, dane te mogły być swobodnie rozpowszechniane (zob. ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji; Dz. U. z 2022 r., poz. 1233). Ich ochrona wynikała z przepisów ustawy o dystrybucji ubezpieczeń, ustawy o ochronie tajemnicy przedsiębiorstwa i przepisów kodeksu pracy (zob. art. 100 § 2 pkt 4 i 5 k.p.). Na tej podstawie należy stwierdzić, że powód kompleksowo zabezpieczał dane, które były istotne z punktu widzenia funkcjonowania przedsiębiorstwa. Dostęp do poszczególnych danych były odpowiednio sprofilowane, stosownie do potrzeby wynikających z powierzonych pracownikom zadań. Sąd uznaje zatem, że podlegały one ochronie.

Warto w ten mierze zwrócić też uwagę na zapisy w Zakresie obowiązków i uprawnień z 30 maja 2019 r. w którym w części dotyczącej odpowiedzialności wskazano, że pozwany ponosi służbową i karną odpowiedzialność za ujawnienie informacji nabytych w związku z wykonywanymi obowiązkami służbowymi, a których ujawnienie ze względu na ich wagę naraziłoby organizację na szkody (zob. k. 83B akt osobowych). Zapis ten wprost świadczy o tym, że powód dbał o bezpieczeństwo informacji podejmując kroki mające na celu ich ochronę.

##### **5. Zbyt duży poziom ogólności zastrzeżonego zakazu konkurencji.**

Pozwany twierdził, że z uwagi na usytuowanie zajmowanego przez niego stanowiska w strukturze organizacyjnej powodowej spółki, zakres zakazu konkurencji winien być odpowiednio skonkretyzowany. Podnosił, że był w istocie szeregowym pracownikiem. W przypadku pracowników, którzy zajmują niższe stanowiska w hierarchii stanowisk służbowych u danego pracodawcy zakaz konkurencji powinien mieć wyższy stopień konkretyzacji. Brak owej konkretyzacji skutkuje nieważnością umowy o zakazie konkurencji na podstawie art. 58 § 1 k.c. Według pozwanego nie wystarczające w tym zakresie jest odwołanie się do formuły ustawowej lub ogólnie do przedmiotu działalności pracodawcy.

Trafne są uwagi pozwanego co do tego, że zakaz konkurencji powinien być odpowiednio skonkretyzowany. Podzielić należy też stanowisko, iż co do zasady tego warunku nie spełnia powołanie w umowie ogólnej formuły ustawowej albo do odwołania się ogólnie do przedmiotu działalności pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 8.05.2002 r., I PKN 221/01, OSNP 2004/6, poz. 98; z 19.05.2004 r., I PK 534/03, OSNP 2005/5, poz. 63; z 10.09.2004 r., I PK 592/03, OSNP 2005/14, poz. 202; z 24.10.2006 r., II PK 39/06, OSNP 2007/19-20, poz. 276). Pozwany słusznie też podnosi, że w przypadku osób wchodzących w skład organu osoby prawnej, mających dostęp do wszystkich informacji istotnych dla funkcjonowania pracodawcy, zakres zakazu konkurencji może być określony ogólnie, gdyż jego szczegółowe wskazanie groziłoby niebezpieczeństwem pominięcia istotnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, natomiast w przypadku pracowników zajmujących niższe szczeble w hierarchii stanowisk służbowych zakres zakazu konkurencji powinien być bardziej szczegółowy i odniesiony do informacji szczególnych, dostępnych temu konkretnemu pracownikowi w okresie zatrudnienia.

Pozwany jednak pomija, że dla oceny, czy zakres przedmiotowy zakazu konkurencji został wystarczająco sprecyzowany, może mieć znaczenie okoliczność, czy sposób określenia zakresu tego zakazu umożliwił byłemu pracownikowi ustalenie - bez nadmiernego wysiłku i w oparciu o dostępne mu dane - zakresu obowiązków nałożonych na niego klauzulą konkurencyjną (wyroki Sądu Najwyższego z 3.12.2008 r., I PK 97/08, OSNP 2010/11-12, poz. 132; z 2.12.2010 r., II PK 134/10, LEX nr 738555; postanowienie Sądu Najwyższego z 5.03.2020 r., III PK 50/19, LEX nr 3169698.). W przedmiotowej sprawie pozwany bez żadnego problemu mógł zidentyfikować treść zakazu konkurencji już na podstawie treści samej umowy z dnia 30 kwietnia 2009 r. W jej § 3 wskazano, że jako konkurencyjną względem Pracodawcy działalność gospodarczą rozumie się wszelką działalność gospodarczą obejmującą którykolwiek z rodzajów działalności gospodarczej stanowiących przedmiot działalności gospodarczej wykonywanej przez Pracodawcę w chwili ustania stosunku pracy z Pracownikiem, w szczególności działalność obejmującą pośrednictwo ubezpieczeniowe. Z umowy jasno zatem wynikało, jaki zakres działalności objęty jest zakazem konkurencji. Wprost w niej wskazano, że dotyczy on przede wszystkim pośrednictwa ubezpieczeniowego, a więc także usług brokerskich, co dla pozwanego powinno być oczywiste. Pozwany nie mógł mieć zatem żadnych wątpliwości co do tego, iż podejmując pracę w podmiocie zajmującym się świadczeniem usług brokerskich narusza zakaz konkurencji.

#### **6. Zaniżenie wysokości odszkodowania jako przyczyna nieważności umowy o zakazie konkurencji.**

Pozwany podnosił, że zawarta z nim umowa o zakazie konkurencji jest nieważna, gdyż wysokość zastrzeżonego na jego rzecz odszkodowania była niższa niż określona w art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p.

Przyznać należy, że zastrzeżona w umowie o zakazie konkurencji wysokość odszkodowania naruszała art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. Zgodnie z tym przepisem zastrzeżone na rzecz pracownika odszkodowanie nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Metodologia ustalania jego wysokości jest więc taka, że w pierwszej kolejności pracodawca ustala okres obowiązywania zakazu konkurencji, następnie ustala wysokość wynagrodzenia, które pracownik otrzymywał przed ustaniem zatrudnienia w okresie odpowiadającym długości obowiązywania zakazu konkurencji i następnie dokonuje się stosownego przeliczenia procentowego, które nie może być niższe niż 25% sumy wynagrodzenia brutto (zob. wyrok SN z 24.10.2006 r., II PK 126/06, OSNP 2007/19-20, poz. 277).

Podkreślenia wymaga, że wysokość odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia jest określona samodzielnie w art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. i zależy od realnie otrzymywanego wynagrodzenia, a nie od wynagrodzenia urlopowego. Minimalne odszkodowanie, o którym mowa w art. 101<sup>2</sup> § 3 KP oznacza sumę otrzymanych (a nie uśrednionych) składników wynagrodzenia za pracę w okresie równym okresowi obowiązywania zakazu konkurencji (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 2.02.2012 r., II PK 130/11, OSNP 2013/1-2, poz. 6).

Termin „wynagrodzenie” powinien być przy tym rozumiany zawężająco. Wyklucza to uwzględnienie do algorytmu określonego w art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. otrzymanych przez pracownika odpraw, odszkodowań oraz ekwiwalentów. Nie ma jednak przeszkód, aby zaliczyć świadczenia, które przynajmniej w części zawierają element ekwiwalentności względem pracy, np. nagrody jubileuszowe, dodatki funkcyjne, premie regulaminowe i nagrody (zob. P. Prusinowski, Minimalne odszkodowanie przysługujące pracownikowi objętemu zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy, MOPR 2014/4).

Oznacza to, że podstawa ustalania wysokości odszkodowania, o którym mowa w art. 101<sup>2</sup> § 2 nie może być ograniczona do wynagrodzenia podstawowego, jeżeli wynagrodzenie pracownika obejmuje także inne składniki płacowe o charakterze ekwiwalentnym. Taka dyferencjacja występowała właśnie w przypadku wynagrodzenie przysługującego pozwanemu, które oprócz wynagrodzenia zasadniczego, otrzymywał premie i prowizje. Tymczasem w umowie o zakazie konkurencji zastrzeżono, że odszkodowanie będzie odpowiadało 25% wynagrodzenia podstawowego, otrzymywanego przez pozwanego przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, tj.

przez okres 1 roku. Oznacza to, że odszkodowanie winno być obliczone z uwzględnieniem wszystkich składników wynagrodzenia za pracę w kwocie brutto wypłaconych w okresie od 1 listopada 2021 r. do 31 października 2022 r.

Wskazana wadliwość nie oznaczała jednak nieważności umowy o zakazie konkurencji. W orzecznictwie od dawna utrwalony jest pogląd, który Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela, że przepis art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. ma charakter gwarancyjny i kształtuje wysokość świadczenia pracodawcy tylko wtedy, gdy kontrahenci nie zastrzegli odpłatności umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy albo ustalili ją poniżej wskazanego w tym przepisie pułapu (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 17.12.2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003/24, poz. 588; uchwałę Sądu Najwyższego z 3.12.2003 r., III PZP 16/03, OSNP 2004/7, poz. 116 i wyrok Sądu Najwyższego 4.09.2014 r., I PK 25/14, OSNP 2016/1, poz. 6). Tym samym podnoszony przez pozwanego zarzut nieważności umowy o zakazie konkurencji z uwagi na ustalenie wysokości należnego mu odszkodowania poniżej ustawowego poziomu okazał się nieuzasadniony, albowiem niejako automatycznie przewidziane umową odszkodowanie zostało zastąpione odszkodowaniem ustalonym zgodnie z regułami określonymi w art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p.

Na marginesie warto dodać, że wadliwość ta paradoksalnie w ostatecznym rozrachunku przyniosła dla pozwanego pewną korzyść, gdyż powód zdecydował się na wyliczenie dochodzonej kary umownej w relacji do odszkodowania ustalonego umową, a nie wynikającego z ustawy. Kwestie te zostaną omówione w dalszej części niniejszych rozważań.

### **7. Dostęp do informacji, które pozwany zdobył bez związku z pracą.**

Pozwany wskazywał, że informacje, które posiadał nie były mu przekazane przez pracodawcę, lecz uzyskał je w drodze sfinansowanych przez siebie studiów podyplomowych z ubezpieczeń gospodarczych na Uniwersytecie Ekonomicznym w P. oraz umiejętności wynikających z jego potencjału umysłowego i doświadczenia.

Zarzut ten jest nie tylko niezrozumiały, ale też nie przystaje do realiów sprawy. Pozwany był długoletnim pracownikiem powoda. W czasie zatrudnienia zdobył ogromne doświadczenie w sferze ubezpieczeń. Odbył też wiele szkoleń finansowanych przez pracodawcę, czego dowodzą zaświadczenia i certyfikaty zalegające w aktach osobowych pozwanego. Pozwoliło to pozwanemu bezpośrednio po ustaniu zatrudnienia na podjęcie pracy w podmiocie konkurencyjnym – (...) sp. z o.o. w T.. Z pewnością bez owego ogromnego bagażu doświadczeń nie byłoby to możliwe. Sąd nie deprecjonuje przy tym wartości ukończonych przez pozwanego studiów podyplomowych, ani też nie podważa jego predyspozycji osobowych, lecz oczywiste jest, że dopiero połączenie tych elementów z wieloletnim doświadczeniem dało pozwanemu wysokie kompetencje w sferze usług brokerskich. Kwestia ta nie miała jednak w istocie większego znaczenia, gdyż nie wpływała ona na ważność umowy o zakazie konkurencji. Nie jest przecież istotne w jaki sposób pracownik wszedł w posiadanie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę. Z punktu widzenia art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. pierwszoplanowe znaczenie ma to, czy pracownik takowe informacje posiada, ewentualnie może posiadać, a ta kwestia, w ocenie Sądu, w niniejszej sprawie nie budziła żadnych wątpliwości.

### **8. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji jako nadużycie prawa.**

Pozwany wskazywał, że zawarta z nim umowa o zakazie konkurencji w sposób rażąco naruszała zasadę swobody wyboru pracy (art. 10 § 1 k.p.) i stanowiła nadużycie prawa podmiotowego. Pracodawca 13 lat temu narzucił pozwanemu zawarcie tej umowy wykorzystując w ten sposób swoją pozycję dominującą w stosunku pracy.

Zarzut ten był oczywiście bezpodstawny. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia nie wynika z zasady swobody umów, lecz jest instytucją prawa pracy, uregulowaną wprost w przepisach kodeksu pracy. Jej zawarcie powoduje wprowadzenie ograniczenia w zakresie możliwości wykonywania dotychczasowej pracy i stanowi pewne odstępstwo od zasady wolności pracy wyrażonej w art. 10 § 1 k.p., lecz jest ono akceptowane przez ustawodawcę także w świetle przepisów Konstytucji RP (zob. art. 20 i 65 ust. 1 Konstytucji). Nie ma więc podstaw, aby twierdzić, że sam fakt zawarcia umowy o zakazie konkurencji stanowi nadużycie prawa. Ponadto trudno racjonalnie odnieść się do twierdzenia pozwanego, że powód już 13 lat temu wykorzystywał wobec pozwanego swoją dominującą pozycję w stosunku pracy i dlatego niejako wymusił na pozwanym zawarcie umowy o zakazie konkurencji. Pozwany w ten



sposób chronił swój interes prawny, co jak już wcześniej wskazano było działaniem racjonalnym. Warto zaznaczyć, że w okresie obowiązywania poprzedniczki ustawy o dystrybucji ubezpieczeń, tj. ustawy z dnia 22 maja 2003 r. o pośrednictwie ubezpieczeniowym (Dz. U. z 2016 r., poz. 2077 ze zm.) zakres tajemnicy brokerskiej był ukształtowany tak samo, jak w ustawie o dystrybucji ubezpieczeń przed nowelizacją, która weszła w życie 29 sierpnia 2023 r. (zob. art. 26 ust. 1 pkt 3).

### **9. Brak wykonywania czynności konkurencyjnych u nowego pracodawcy.**

Według pozwanego nie wykonywał on działań konkurencyjnych u nowego pracodawcy, tj. (...) sp. z o.o. w T.. Pozwany twierdził, że powód i jego aktualny pracodawca ma inny krąg odbiorców i zakres działania.

Wbrew twierdzeniom pozwanego, nie może budzić wątpliwości, iż (...) sp. z o.o. w T. jest podmiotem konkurencyjnym wobec (...) sp. z o.o. w T.. Wpisany do Krajowego Rejestru Sądowego przedmiot działalności obu spółek jest w istotnym dla sprawy zakresie w zasadzie taki sam. W obu przypadkach głównym przedmiotem działalności jest działalność agentów i brokerów ubezpieczeniowych (66, 22), działalność związana z oceną ryzyka i szacowaniem poniesionych strat (66, 21) i pozostała działalność wspomagająca usługi finansowe, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszu emerytalnych (66, 19). Ponadto siedziby obu spółek znajdują się w T.. Obie funkcjonują na obszarze całego kraju.

Przyznać trzeba, że z poczynionych ustaleń faktycznych wynikało, że specyfika działalności obu spółek jest nieco inna. Powód koncentruje swoje działania na obsłudze samorządów (około 600 klientów) i zakładów komunalnych (około 200 klientów). Wśród klientów są jednak także podmioty gospodarcze, których powód obecnie obsługuje około 200. Nowy pracodawca pozwanego (...) sp. z o.o. w T. w ograniczonym zakresie funkcjonuje na rynku ubezpieczeń dla samorządów. Kieruje swoją ofertę przede wszystkim do przedsiębiorstw, lecz zdarza się, że stara się pozyskać klientów o innej specyfice, w tym podmioty komunalne. Okoliczności te w żadnym razie nie podważają twierdzenia co do konkurencyjności obu podmiotów. Bezpośrednio jest ona widoczna w zakresie ubezpieczeń gospodarczych, ale też występuje w zakresie ubezpieczeń dla jednostek i podmiotów samorządowych. (...) sp. z o.o. w T. nie tylko potencjalnie może świadczyć usługi wobec tego rodzaju klientów, ale też aktywnie takich klientów poszukuje, mimo że co do zasady koncentruje się na rynku ubezpieczeń gospodarczych.

W kontekście obowiązywania zakazu konkurencji nie miało więc znaczenia to, że pozwany podczas pracy w (...) sp. z o.o. w T. pracował przede wszystkim w sferze ubezpieczeń dla jednostek i podmiotów samorządowych, a w czasie pracy w (...) sp. z o.o. w T. wykonywał głównie zadania związane z obsługą podmiotów gospodarczych. Niezależnie od tego wskazać należy, że z poczynionych ustaleń faktycznych wynikało, że pracując na rzecz powoda pozwany obsługiwał również podmioty gospodarcze oraz podczas zatrudnienia w (...) sp. z o.o. w T. wykonywał czynności brokerskie wobec podmiotu komunalnego. Warto odnotować, że ofertę dotyczącą obsługi tego podmiotu złożył także powód. Taki stan rzeczy jednoznacznie świadczy o naruszeniu przez pozwanego zakazu konkurencji.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego od dawna ukształtowany jest pogląd, że naruszeniem zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest podjęcie pracy w podmiocie będącym konkurentem dotychczasowego pracodawcy, bez względu na to, na jakim stanowisku lub w jakim charakterze, chyba że strony postanowiły inaczej (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4.01. 2008 r., I PK 183/07, OSNP 2009/3-4, poz. 31; z 15.03.2011 r., I PK 224/10, LEX nr 896455; z 9.07.2014 r., I PK 325/13, LEX nr 1511378; z 20.01.2016 r., II PK 108/15, OSNP 2017/8, poz. 93). Poza dopuszczalny zakres zakazu konkurencji, o jakim mowa w komentowanych przepisach Kodeksu pracy, wykracza natomiast przyjęcie w umowie o zakazie konkurencji ograniczenia swobody podejmowania przez pracownika pracy na rzecz struktur organizacyjnych czy gospodarczych niemających charakteru podmiotu prawnego, a także na rzecz podmiotów nieprowadzących działalności konkurencyjnej w stosunku do dotychczasowego pracodawcy, lecz wykonujących działania dla podmiotu konkurencyjnego w stosunku do pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9.07.2014 r., I PK 325/13, OSNP 2015 nr 12, poz. 162). Przez świadczenie pracy rozumie się przy tym wszelkie tak kwalifikowane formy aktywności, odpłatne i nieodpłatne, wykonywane na podstawach umownych i pozaumownych, także jeśli zatrudnienie ma charakter nieformalny czy jest nielegalne.

Podstawowe kryterium rozstrzygające o prowadzeniu (lub nieprowadzeniu) przez pracownika działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy stanowi zatem przedmiot działalności przedsiębiorstwa byłego pracodawcy oraz przedsiębiorstwa, w którym pracownik realizuje swoją aktywność zawodową po ustaniu stosunku pracy. Działalność konkurencyjna występuje zaś zasadniczo wtedy, gdy oba te podmioty zajmują się produkcją takich samych lub zbliżonych (o charakterze substytucyjnym) dóbr lub usług. Naruszeniem łączącej byłego pracownika z byłym pracodawcą umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest więc sytuacja, w której pracownik podejmuje zatrudnienie u innego pracodawcy z tej samej branży, który działa na tym samym obszarze terytorialnym, co był pracodawca, a przedmiotowe zakresy działalności obu tych podmiotów choćby częściowo krzyżują się i są skierowane do tego samego kręgu odbiorców (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4.11.2010 r., II PK 108/10, OSNP 2012/3-4, poz. 31 i z 8.01.2014 r., I PK 146/13, OSNP 2015/4, poz. 48). Pojęcie podmiotu konkurencyjnego należy ujmować szeroko i uznawać za konkurencyjną działalność nawet częściowo zbieżną z zakresem działania danego podmiotu bez względu na jej rozmiar, jeśli mogłaby wpłynąć niekorzystnie na jego sytuację ekonomiczną, sytuację na rynku lub osiągnięte wyniki finansowe.

W świetle tych wyjaśnień (...) sp. z o.o. w (...) sp. z o.o. w T. są względem siebie podmiotami konkurencyjnymi. Nie budzi zatem wątpliwości, że podejmując pracę w tym drugim podmiocie pozwany naruszył wiążący go zakaz konkurencji.

#### **10. Brak naruszenia zakazu konkurencji z uwagi na cel działania pozwanego.**

Pozwany twierdził, że wypowiadając umowę o pracę nie miał na celu polepszenie warunków finansowych, lecz chęć zakończenia współpracy z powodem. Rozpoczął poszukiwanie nowej pracy dopiero w okresie wypowiedzenia. Powód wykorzystywał swoją dominującą pozycję w stosunku pracy dysponując w tym zakresie dodatkowym instrumentem prawnym w postaci umowy o zakazie konkurencji. Był przekonany, że pozwany nie podejmie innego zatrudnienia, skoro jego jedynym zawodem, wykonywanym od 13 lat, był zawód brokera. Przejawem tego była sprawa dotycząca samochodu służbowego, który pozwanemu odebrano bez zapewnienia mu odpowiedniego ekwiwalentu.

Twierdzenia te były irrelewantne dla sprawy. Z punktu widzenia obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia co do zasady nie mają znaczenia ani przesłanki, które skłoniły pozwanego do wypowiedzenia umowy o pracę, ani to kiedy zaczął on szukać nowego zatrudnienia, które okazało się konkurencyjne. Tylko na marginesie można zauważyć, że oczywiście możliwe są scenariusze związane z podstępny działaniem pracodawcy obliczonym na wyeliminowanie pracownika z rynku pracy w okresie obowiązywania zakazu konkurencji. Realia niniejszej sprawy w żadnym razie nie pozwalają na konstruowanie tego rodzaju konceptu. Pozwany wypowiedział przecież umowę o pracę w związku z w istocie błahą sprawą korzystania z samochodu służbowego. Nic nie wskazuje na to, aby pracodawca wykorzystując tę sprawę zamierzał podstępnie wymóc na pozwanym rozwiązanie umowy o pracę. To pozwany podjął taką decyzję uznając, że brak samochodu służbowego uniemożliwia dalsze wykonywanie przez niego pracy. Z tych względów Sąd ostatecznie nie badał tego wątku pomijając odnoszące się do niego wnioski dowodowe jako nieistotne dla sprawy.

#### **11. Zarzut miarkowania kary umownej.**

Pozwany wskazywał, że wysokość dochodzonej od niego kary umownej była nadmierna i w związku z tym domagał się jej miarkowania. Podnosił, że z umowy o zakazie konkurencji wynikał obowiązek zapłaty na rzecz byłego pracownika odszkodowania w wysokości 25% wynagrodzenia podstawowego. Do wynagrodzenia podstawowego nie były wliczane m.in. uzyskiwane premie i prowizje, tym samym pozwany otrzymywałby miesięcznie kwotę 1.847,84 zł, pomniejszoną o zaliczkę na podatek dochodowy co daje rocznie kwotę maksymalnie wynoszącą ok. 22.000 zł. Natomiast pracodawca zastrzegł sobie kwotę wielokrotnie przewyższającą wartość tak ustalonego odszkodowania. Pozwany odwołał się też do wyroku Sądu Najwyższego z 23.01.2008 r., II PK 127/07, OSNP 2009/13-14, poz. 168 i z 7.06.2011 r., II PK 327/10, OSNP 2012/13-14, poz. 173.

Odnosząc do zgłoszonej przez pozwanego potrzeby miarkowania żądanej przez powoda kary umownej w pierwszej kolejności należy przywołać treść art. 484 k.c. Zgodnie z § 1 tego przepisu, 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. Z kolei § 2 tego artykułu stanowi, że jeżeli zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, dłużnik może żądać zmniejszenia kary umownej; to samo dotyczy wypadku, gdy kara umowna jest rażąco wygórowana.

Z treści powołanych przepisów wynika, że możliwość dochodzenia kary umownej nie jest uzależniona od wystąpienia szkody związanej z nienależytym wykonaniem zobowiązania (zob. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 6 listopada 2003 r., III CZP 61/03, OSNC 2004/5, poz. 69 i dalsze orzecznictwo na jej tle). W rezultacie w sprawie o zasądzenie kary umownej nie wykazuje wysokości poniesionej szkody, lecz sam fakt zastrzeżenia kary umownej i niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania przez dłużnika (wyrok Sądu Najwyższego z 9 lutego 2005 r., II CK 420/04, LEX nr 301769).

Z kolei z przytoczonego art. 484 § 2 k.c. wynika w pierwszej kolejności, że istnienie wskazanych w tym przepisie przesłanek miarkowania (w tym wysokości szkody) może być badane jedynie w razie zgłoszenia przez dłużnika żądania zmniejszenia określonej w umowie kary umownej. Przepis ten stanowi więc wprost, że dłużnik może żądać zmniejszenia (miarkowania) kary umownej, jeżeli wykaże (zgodnie z ogólną regułą dowodową określoną w art. 6 k.c.), że nastąpiła jedna z następujących okoliczności:

1) zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, co oznacza, że w istotnym zakresie zaspokojony został interes wierzyciela lub

2) kara jest rażąco wygórowana

(zob. wyroki Sądu Najwyższego z 7 maja 2002 r., I CKN 821/00, niepublikowany; 9 lutego 2005 r., II CK 420/04, LEX nr 301769; 4 lipca 2007 r., II PK 359/06, OSNP 2008/15-16, poz. 223; 6 lutego 2008 r., II CSK 421/07, LEX nr 361437).

Pierwsza przesłanka miarkowania kary umownej w przedmiotowej sprawie nie miała żadnego znaczenia, gdy pozwany naruszał zakaz konkurencji już od pierwszego dnia po ustaniu stosunku pracy łączącego z (...) sp. z o.o. w T.. Podjął przecież pracę w podmiocie konkurencyjnym już 2 listopada 2022 r. Nie doszło zatem do wykonania umowy w zasadzie w jakiegokolwiek części.

Skupić się zatem należało na drugiej z wymienionych przesłanek, tj. rażącego wygórowania kary umownej, gdyż to właśnie z niej pozwany wywodził konieczność miarkowania kary umownej. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wypracowane zostały kryteria oceny, czy doszło do rażącego wygórowania kary umownej. Ustalając je Sąd Najwyższy miał na uwadze funkcję ochroną prawa pracy (zob. rozważania zamieszczone w wyroku z 7 czerwca 2011 r., II PK 327/10, OSNP 2012/13-14, poz. 173 i w uzasadnieniu wyroku z 28.02.2019 r., I PK 257/17, OSNP 2019/11, poz. 129). Jako przesłanki oceny rażącego wygórowania Sąd Najwyższy wskazał:

1) wysokość ustalonego w umowie odszkodowania w istocie stanowiącej wycenę ze strony pracodawcy zastrzeżonego zakazu; nie może ono rażąco odbiegać na niekorzyść od wysokości zastrzeżonej kary umownej, albowiem konieczne w tym zakresie jest zachowanie rozsądnego parytetu,

2) wystąpienie i wysokość szkody poniesionej przez pracodawcę,

3) zachowanie pracownika związanego z przestrzeganiem zakazu i stopień jego zawinienia,

4) inne uwarunkowania (np. wysokość wynagrodzenia)

(zob. wyrok z 27.01.2004 r., I PK 222/03, LEX nr 465932; wyrok z 4.07.2007 r., II PK 359/06, OSNP 2008/15–16, poz. 223; wyrok z 23.01.2008 r., II PK 127/07, OSNP 2009/13–14, poz. 168; wyrok z 25.01.2018 r., II PK 301/16, LEX nr 2449288; z 28.02.2019 r., I PK 257/17, OSNP 2019/11, poz. 129).

Odnosząc się do wzajemnej relacji wskazanych kryteriów Sąd Najwyższy w wyroku z 28.02.2019 r., I PK 257/17, OSNP 2019/11, poz. 129 wskazał, że zależność zachodząca między wysokością kary umownej i umówionego odszkodowania należnego pracownikowi nie jest jedynym czynnikiem mającym wpływ na uznanie, że kara umowna jest „rażąco wygórowana”. Co najmniej w równym stopniu należy uwzględnić inne czynniki, takie jak wystąpienie i wysokość szkody po stronie pracodawcy, sposób zachowania pracownika, stopień jego zawinienia, a także inne uwarunkowania.

Zaznaczył też, że zmniejszenie kary umownej odbywa się zawsze po rozważeniu wszystkich istotnych aspektów, ma zatem charakter zindywidualizowany. Znaczy to tyle, że korekta nie przebiega według uniwersalnego modelu. W żadnym z wyroków Sądu Najwyższego nie wskazano algorytmu służącego do miarkowania kar umownych, podnoszono jedynie kryteria mogące mieć wpływ na stwierdzenie, że kara jest rażąco wygórowana.

Ważne też jest to, że posiłkowanie się relacją zachodzącą między karą a odszkodowaniem należnym pracownikowi ma znaczenie nie wtedy, gdy między tymi czynnikami nie ma równości, ale dopiero wówczas, gdy występuje rażąca dysproporcja między karą umowną a odszkodowaniem z art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. W tym kontekście trzeba zasygnalizować, że Sąd Najwyższy w wyroku z 7 czerwca 2011 r., II PK 327/10, OSNP 2012/13-14, poz. 173, uznał, że kara umowna odpowiadająca dwukrotności odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu powstrzymywania się od zakazu konkurencji w sytuacji, gdy pracodawca na skutek zachowania pracownika nie poniósł szkody, nie jest rażąco wygórowana w rozumieniu art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Do analogicznego wniosku doszedł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2018 r., II PK 301/16, LEX nr 2449288, uznając, że nie jest rażąco wygórowana kara umowna w wysokości trzykrotności odszkodowania przewidzianego w umowie o zakazie konkurencji. Z kolei w przywołanym wyroku z 28.02.2019 r. Sąd Najwyższy uznał, że zredukowanie przez sąd kary umownej do wysokości zastrzeżonego w umowie o zakazie konkurencji odszkodowania narusza art. 484 § 2 k.c.

Mając na uwadze powyższe rozważania należy przejść do okoliczności niniejszej sprawy. W pierwszej kolejności zauważyć należy, że powód nie domagał się w niniejszej sprawie całej zastrzeżonej w umowie o zakazie konkurencji kary umownej, która przecież opiewała na kwotę 100 tys. zł i zapewne należałoby ją uznać za zbyt wygórowaną, lecz ograniczył ją do kwoty 44.400,00 zł.

Po drugie, kwota ta odpowiadała dwukrotności zastrzeżonego w umowie odszkodowania, gdyż policzono ją w relacji do wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z umowy o pracę [12 x 7.391,38 zł x 25% x 2]. Jak już wskazano, ten sposób obliczenia odszkodowania był błędny i skutkowałby obniżeniem należnego pozwanemu odszkodowania, nawet przy uwzględnieniu, że wynagrodzenie w kwocie 7.391,38 zł obowiązywało od dnia 1 czerwca 2022 r., a w okresie od 1 listopada 2021 r. do 31 maja 2022 r. w kwocie 6.682,04 zł. Z uwagi na brak danych nie jest możliwe precyzyjne ustalenie wysokości odszkodowania, lecz bez ryzyka błędu można założyć, że byłoby ono znacząco wyższe jeżeli w obliczeniach uwzględnione by zostały premie i prowizje brokerskie. Kierując się logiką wcześniejszych rozważań, nie było przeszkód, aby powód obliczył wysokość dochodzonej kwoty w relacji do prawidłowej wysokości odszkodowania. Odnosił ją jednak do metodologii określonej w umowie, co w rezultacie doprowadziło do dalszej redukcji kary umownej.

Po trzecie, wyliczone przez powoda średnie wynagrodzenie za pracę pozwanego w okresie poprzedzającym ustanie stosunku pracy wynosiło 9.172,60 zł (k. 18 akt, kwota ta pośrednio świadczy także o wysokości premii i prowizji uzyskiwanych przez pozwanego). Dochodzona przez powoda kara umowna bliska jest 5-krotności tego wynagrodzenia. W tym kontekście z pewnością nie może być ona uznana za rażąco wygórowaną.

Po czwarte, pozwany w sposób umyślny naruszył zakaz konkurencji i to bezpośrednio po ustaniu zatrudnienia w (...) sp. z o.o. w T.. Pozwany w ogóle zatem nie przystąpił do wykonywania umowy o zakazie konkurencji. W spółce (...) wykazywał aktywność bezpośrednio w tych sferach, na których koncentruje się biznesowo powód, wykorzystując w

tym zakresie swoją wiedzę i doświadczenie. Nie ma znaczenia to, jakimi intencjami się kierował pozwany rozwiązując umowę o pracę, ani to, że nowego zatrudnienia zaczął poszukiwać dopiero w okresie wypowiedzenia. Liczy się jedynie, że z pełną premedytacją podjął pracę w podmiocie konkurencyjnym. Zachowanie pozwanego i zidentyfikowany stopień zawinienia w zakresie naruszenia obowiązku powstrzymania się od działań konkurencyjnych w żadnym razie nie może więc uzasadniać dalszej redukcji kary umownej.

Po piąte, w przedmiotowej sprawie powód nie wykazywał, iż poniósł szkodę w związku z naruszeniem zakazu konkurencji przez pozwanego, jak również pozwany nie twierdził, że kara umowna winna podlegać miarkowaniu z uwagi na brak szkody po stronie powoda. Element indemnizacyjny w ogóle zatem nie zaistniał, co w zasadzie zwalnia z powinności analizowania tej kwestii w kontekście zastosowania art. 484 § 2 k.c. Warto jedynie zaznaczyć, że szkoda jest tylko jednym z elementów, które należy brać pod uwagę dokonując oceny, czy dochodzona kara umowna jest rażąco wygórowana. Pozostałe zidentyfikowane w sprawie okoliczności, w ocenie Sądu, świadczyły o tym, że, mimo braku elementu szkody, dalsze miarkowanie kary umownej prowadziłyby do nieuzasadnionej premii pracownika, który w sposób świadomy i z premedytacją naruszył zakaz konkurencji kosztem pracodawcy.

## **12. Uwagi końcowe.**

Sumą powyższych rozważań jest konstatacja, iż zawarta przez strony procesu umowa o zakazie konkurencji jest umową ważną, nie naruszającą zasad współżycia społecznego oraz posiadającą *causae*. Nie budzi też wątpliwości, iż pozwany podejmując pracę w (...) sp. z o.o. w T. naruszył jej postanowienia, gdyż podmiot ten jest bezpośrednią i oczywistą konkurencją wobec powoda. Sąd ustalił również, że dochodzona pozwem kwota kary umownej nie jest rażąco wygórowaną, a zatem brak jest podstaw do jej dalszego miarkowania. W związku z powyższym Sąd, na podstawie przytoczonych wcześniej przepisów prawa materialnego, zasądził od pozwanego na rzecz powoda dochodzoną pozwem kwotę w całości.

O odsetkach ustawowych za opóźnienie orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. Jako datę wymagalności Sąd przyjął datę 27 grudnia 2022 r. (art. 455 k.c.). Erygowana ona została wezwaniem do zapłaty z dnia 15 grudnia 2022 r. (k. 22 akt), w którym wyznaczono 7-dniowy termin zapłaty. Wezwanie zostało doręczone pozwanemu w dniu 19 grudnia 2022 r. (k. 23 akt).

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Wobec przegranej pozwanego, należało zasądzić od niego na rzecz powoda kwotę 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (§ 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych; Dz. U. z 2023 r. poz. 1935) oraz kwotę 2.200,00 zł tytułem opłaty od pozwu (k. 26 akt).

Sędzia Andrzej Kurzych