

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 18 września 2018 roku powodowa (...) Spółka z o.o. w G. domagała się zasądzenia od pozwanej D. J. kwoty 100.000 zł tytułem kary umownej przewidzianej w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty i zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona powodowa podniosła, iż w okresie obowiązywania zakazu konkurencji powzięła wiadomość, że pozwana podjęła zatrudnienie w firmie konkurencyjnej - (...)

sp. z o.o. Pozwana nie odpowiedziała na pisma powódki wzywające do nadesłania informacji

w przedmiocie podjęcia zatrudnienia w firmie konkurencyjnej i zastrzegające wstrzymanie wypłaty dalszych kwot odszkodowania. Wypłatę odszkodowania wstrzymano od kwietnia

2018 roku. W piśmie z dnia 8 czerwca 2018 roku powódka poinformowała pozwaną

o obciążeniu jej karą umowną w wysokości 100.000 złotych, wskazując 14- dniowy termin zapłaty. Pozwana w piśmie odebranym przez powódkę w dniu 21 czerwca 2018 roku wskazała, że jej zdaniem, Spółka(...) Polska nie jest firmą konkurencyjną w stosunku do działalności prowadzonej przez powódkę. Ponadto wstrzymanie wypłaty odszkodowania spowodowało wygaśnięcie umowy. Powódka stwierdziła, że (...) Sp. z o.o. należy do grupy (...) (...), która prowadzi działalność konkurencyjną wobec powódki na obszarze całej Europy. Zadaniem strony powodowej umowa o zakazie konkurencji nie wygasła wskutek zaprzestania wypłaty odszkodowania, bowiem uprawnienie to wynikało z postanowieni § 1 ust. 5 ustawy o zakazie konkurencji. Decyzję

o wstrzymaniu wypłaty odszkodowania podjęto nie tylko na podstawie uzyskanych informacji o zatrudnieniu pozwanej, ale po bezskutecznym wezwaniu pozwanej do nadesłania informacji

i ówczesnym zatrudnieniu.

Pozwana D. J. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania, twierdząc, że umowa o zakazie konkurencji jest obarczona wadą powodującą jej nieważność (art. 58 § 1 k.c.), ponieważ doszło do naruszenia art. 205 § 1 k.s.h. Umowa ta nie została podpisana przez dwóch członków zarządu, ani przez członka zarządu i prokurenta, a zarząd powódki jest dwuosobowy. W związku z tym należy przyjąć, że umowa o zakazie konkurencji nie wywołała skutków prawnych, co zwalniało pozwaną z obowiązku jej przestrzegania. Jednocześnie pozwana podniosła, że odszkodowanie w styczniu otrzymała dopiero dnia 12 stycznia 2018 roku, mimo, że w umowie wskazano datę 10 - tego każdego miesiąca. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2009 roku (II PK 300/2008), stwierdziła, że uchybienie to stanowi niewywiązywanie się z obowiązku wypłaty odszkodowania. Według pozwanej zaprzestanie wypłaty odszkodowania od kwietnia 2018

roku również stanowiło naruszenie zapisów § 1 ust. 1 umowy o zakazie konkurencji, ponieważ powódka nie posiadała informacji, że pozwana naruszyła ten zakaz. W związku z tym,

w przypadku uznania, że umowa była ważna - pozwana mogła podjąć pracę bez względu na treść zawartej umowy z powódką. Zdaniem pozwanej podstawą wstrzymania wypłaty odszkodowania mogła być okoliczność, że Spółka (...) dysponowała wiedzą

o kontraktach realizowanych przez powódkę, a wiedzę tę uzyskała od pozwanej. Co do treści umowy o zakazie konkurencji pozwana podniosła, że nie wynika z niej jakich rodzajów działalności dotyczy zapis o działalności konkurencyjnej. Pozwana podpisała umowę mimo nieprecyzyjnego pojęcia działalności konkurencyjnej i bardzo niskiej wysokości odszkodowania w stosunku do osiąganego wynagrodzenia. Zaprzeczyła też jakoby stanowisko głównego specjalisty było stanowiskiem kluczowym w firmie. Zaakcentowała, że całkowicie bezpodstawne są twierdzenia powódki jakoby pozwana po ustaniu zatrudnienia wykorzystywała informacje nabyte w okresie zatrudnienia. Powódka nie wykazała związku przyczynowego pomiędzy szkodą a działaniem pozwanej. Jej zdaniem Spółka (...) nie jest firmą konkurencyjną w stosunku do powódki. Nadto – w ocenie pozwanej - ustalona w umowie kara umowna jest rażąco wygórowana w odniesieniu do przewidzianego odszkodowania.

Wyrokiem z dnia 17 lipca 2019 r. Sąd Okręgowy w Gliwicach w punkcie 1 zasądził od pozwanej na rzecz strony powodowej kwotę 100.000zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 18 września 2018 r., zaś w punkcie 2 zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 10.400 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Sąd Okręgowy ustalił, iż strona powodowa (...) Sp. z o.o. wchodzi w skład grupy (...), dysponującej oddziałami na terenie całej Europy. Posiada dwuosobowy zarząd, Z wpisu do KRS wynika, że Spółkę reprezentuje dwóch członków zarządu lub członek zarządu łącznie z prokurentem. Faktycznie zarządzenie powódką, jak i pozostałych spółek wchodzących w skład grupy kapitałowej, jest prowadzone

w ten sposób, że jeden z członków zarządu (w niniejszej sprawie -M. E.) pełni funkcję doradczą i nadzoruje oddziały na terenie południowych Niemiec i na terenie kilku państw Europy, odpowiada przed jednostką nadrzędną. W powodowej Spółce bywa sporadycznie – raz lub dwa razy w roku. Drugi członek zarządu posiada pełnomocnictwo obejmujące wszelką działalność powódki na terenie Polski i za granicą. Ustalono ustnie, że jedynie umowy powyżej miliona euro i zatrudnienie osób na kluczowych stanowiskach wymagają aprobaty drugiego członka zarządu - M. E..

Sąd Okręgowy wskazał także, iż w dniu podpisania umowy o zakazie konkurencji członek zarządu - J. W. dysponował pełnomocnictwem udzielonym przez zarząd Spółki do - między innymi - zawierania umów w zakresie działalności Spółki, zaciągania

w imieniu Spółki zobowiązań i podejmowania innych czynności, które okażą się konieczne w związku z prowadzeniem Spółki, podejmowania wszelkich działań oraz składania i przyjmowania wszelkich oświadczeń woli związanych z zarządzaniem Spółką oraz prowadzeniem jej działalności.

W dniu 21 maja 2019 roku obecni członkowie zarządu potwierdzili ważność umowy o zakazie konkurencji z dnia 17 listopad 2016 roku zawartej z pozwaną (k. 217 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił także, iż strona powodowa jest firmą działającą w dziedzinie usług przemysłowych. Zajmuje się gospodarką odpadami i rekultywacją. Świadczy usługi z zakresu hydrodynamicznego czyszczenia instalacji przemysłowych.

Pozwana D. J. została zatrudniona w dniu 25 czerwca 2012 roku u powódki na stanowisku specjalisty do spraw kluczowych klientów. Od 1 listopada 2012 roku jej wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 7075 złotych brutto. Od dnia 1 sierpnia 2016 roku została głównym specjalistą do spraw kluczowych klientów. Zatrudnienie na takim stanowisku wymaga aprobaty drugiego członka zarządu.

W dniu 17 listopada 2016 roku strony zawarły umowę o zakazie konkurencji. Umowa została podpisana w imieniu powódki przez członka zarządu J. W. i przez pozwaną.

Sąd Okręgowy wskazał, iż zgodnie § 1 ust. 2 pkt 4 tej umowy, pozwana zobowiązała się „w trakcie zatrudnienia oraz w okresie 12 miesięcy po ustaniu zatrudnienia u Pracodawcy nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności Pracodawcy, przy czym przez działalność konkurencyjną wobec działalności Pracodawcy strony zgodnie uznają: ... zatrudnienie u innego pracodawcy prowadzącego działalność, która co do zakresu odpowiada lub jest podobna do działalności Pracodawcy”.

W ust. 3 i 4 umowy pracodawca zobowiązał się w okresie wskazanym w pkt 2 wypłacać pozwanej odszkodowanie w wysokości 25 % wynagrodzenia, jakie pozwana otrzymywała przed ustaniem zatrudnienia do dnia 10 - tego każdego miesiąca z góry. W ust. 5 przewidziano możliwość natychmiastowego wstrzymania się od zapłaty odszkodowania w przypadku powzięcia przez powódkę informacji „co do naruszenia przez Pracownika zakazu konkurencji”. Natomiast § 3 w ust. 1 umowy stanowi, że zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki umowa została zawarta, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty opisanego w § 1. Pracodawca zobowiązał się do zawiadomienia pracownika na piśmie w razie wcześniejszego ustania przyczyn uzasadniających istnienie zakazu. Strony przywidziały możliwość rozwiązania umowy w drodze porozumienia lub wypowiedzenia przez pracodawcę (§ 3

ust. 2 i 3).

W § 4 umowy pozwana zobowiązała się zapłacić powódce kwotę 100.000 zł tytułem kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji, o którym mowa w § 1 (k. 21-24 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił również, że pozwana jako główny specjalista do spraw kluczowych klientów posiadała istotną wiedzę na temat zawieranych umów. Była osobą kierującą działem sprzedaży. Znała klientów powódki, oferowane usługi i cenę. Przez ówczesnego członka zarządu J. W. była traktowana jako jedna z trzech najważniejszych osób zatrudnionych u strony powodowej. Przed zawarciem umowy o zakazie konkurencji J. W. spotkał się z osobami, z którymi umowy te miały być zawarte celem omówienia zakresu przedmiotowego tych umów i wyjaśnienia zgłaszanych uwag. Pozwana miała zastrzeżenia w zakresie ustalonej kwoty odszkodowania. Wyjaśniono pojęcie działalności konkurencyjnej.

W dniu 29 września 2017 roku pozwana wypowiedziała umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Następnie od 2 stycznia 2018 roku do 28 lutego 2018 roku była pracownikiem firmy (...) sp. z o.o. na stanowisku inżyniera technologii – chemika. Spółka ta zajmuje się profesjonalnymi usługami dla przemysłu m.in. czyszczeniem hydrodynamicznym, próżniowym załadunkiem odpadów, odkurzaniem, renowacją konstrukcji.

Od dnia 1 marca 2018 roku do nadal pozwana jest pracownikiem IWAGO Polska Sp. z o.o. na stanowisku dyrektora handlowego z wynagrodzeniem 14.545,65 zł. Spółka ta prowadzi również działalność w zakresie usług dla przemysłu (w tym czyszczenia). Jak ustalił Sąd Okręgowy, zakres działalności Spółki w przeważającej części pokrywa się z działalnością powódki. Dla J. W., T. K. jest oczywiste, że jest to firma konkurencyjna. Wątpliwości takich nie ma również świadek M. S. (1), skoro zawiadomił powódkę o podejrzeniu powiązania D. J. z (...) Polska. Wpłynęło również zawiadomienie w dniu 17 kwietnia 2018 roku o podjęciu współpracy pozwanej z konkurencyjną firmą (...). P. G. i D. R. zawiadomili powódkę o próbie zwerbowania ich do pracy w tej konkurencyjnej firmie w powstającym dziale czyszczenia przemysłowego.

Sąd Okręgowy wskazał także, iż na stronie internetowej (...) reklamuje się jako - część grupy (...)KG - „stabilna, rodzinie zarządzana grupa z 50- letnim doświadczeniem jako międzynarodowy dostawca profesjonalnych usług czyszczenia przemysłowego”.

Sąd ten ustalił również, że po ustaniu stosunku pracy powódka przystąpiła do wykonania zobowiązania wynikającego z § 2 ust. 3i 4 umowy o zakazie konkurencji. Pierwsza rata w wysokości 2726, 95 zł netto została zaksięgowana na rachunku pozwanej w dniu 12 stycznia 2018 roku. Kolejne dwie raty zostały zaksięgowane przed upływem terminu przewidzianego w § 1 ust. 4 umowy. Zostały przejęte przez pozwaną.

Pozwana w 2017 roku osiągnęła u powódki wynagrodzenie w wysokości 179.529,51 zł brutto, co daje 14.960,80 zł miesięcznie. Do ustalenia 25% odszkodowania przyjęto wynagrodzenie w wysokości 159.645,54 zł., co daje 3325,95 zł brutto i 2726,95 netto. Wyłączono świadczenia z ubezpieczenia społecznego oraz kwotę 468, 34 zł tytułem otrzymanego wynagrodzenia chorobowego lutym 2017 roku.

W marcu i kwietniu 2018 roku powódka wysłała do pozwanej wezwanie do udzielenia informacji czy podjęła pracę w (...), podnosząc między innymi, że może dojść do wstrzymania wypłaty odszkodowania lub nałożenia kary umownej. Pozwana na wezwania nie odpowiedziała. Powódka wstrzymała wypłatę rat odszkodowania od kwietnia 2018 roku i w dniu 22 czerwca 2018 roku pozwana otrzymała informację w przedmiocie obciążenia karą umowną wraz z wezwaniem do zapłaty. W dniu 9 sierpnia 2018 wysłano ostateczne wezwanie przedsądowe.

Przedstawiony stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie umów o pracę zawartych przez pozwaną z powódką i z (...), informacji Spółki(...)

o podstawie zatrudnienia i zakresie prowadzonej działalności przez tę Spółkę umowy o zakazie konkurencji, informacji o charakterze działalności prowadzonych przez (...)

i (...), oświadczenia powodowej Spółki w przedmiocie potwierdzenia ważności umowy o zakazie konkurencji, dowodu z przesłuchania stron oraz zeznań świadków: D. P., J. B., M. S. (2), D. R., P. G., M. J., A. R., S. P. i Z. W..

Sąd Okręgowy wskazał, że nie dał wiary zeznaniom świadków A. R., M. J. oraz wyjaśnieniom pozwanej, że Spółka (...) nie jest firmą konkurencyjną dla działalności prowadzonej przez powódkę. Są to – w ocenie tegoż Sądu - zeznania odosobnione, sprzeczne z informacjami zawartymi na stronach internetowych,

z których wynika wprost, że Spółka ta prowadzi działalność w zakresie czyszczenia przemysłowego. Korzysta z podobnych maszyn i urządzeń, co powódka. Nie podzielił również stanowiska pozwanej, że spółka (...) nie prowadzi działalności konkurencyjnej, bowiem zajmuje się usługami czyszczenia przemysłowego, co wynika ze stron internetowych Spółki. Pozwana w czasie wykonywania pracy zajmowała się badaniami naukowymi, a taka praca, jej zdaniem, nie jest działalnością konkurencyjną. Takie stanowisko - według Sądu Okręgowego - jest błędne.

Sąd ten dał wiarę zeznaniom pozostałych świadków w części dotyczącej oceny znaczenia stanowiska zajmowanego przez pozwaną w powodowej Spółce, oceny działalności prowadzonej przez Spółkę (...), umocowania jednego członka zarządu do reprezentowania Spółki, sposobu zarządzania Spółką. Zakres działalności Spółek (...) i (...) ustalono na podstawie ofert zawartych na stronach internetowych tych podmiotów.

Sąd Okręgowy odnosząc się do zarzutu nieważności zawartej umowy o zakazie konkurencji, podniósł, że bezsporne jest, iż umowa o zakazie konkurencji z dnia 17 listopada 2016 roku została podpisana przez jednego członka zarządu w sytuacji, gdy zarząd powodowej Spółki jest dwuosobowy i do reprezentacji Spółki konieczna jest reprezentacja dwóch członków zarządu lub członka zarządu i prokurenta.

Zdaniem tegoż Sądu pełnomocnictwo z dnia 5 marca 2013 roku udzielone Z. W. obejmowało ogół spraw związanych z działalnością powodowej Spółki i dotyczyło również umów o zakazie konkurencji. Niezależnie od zaprezentowanego stanowiska, istotne jest również to, że strona powodowa potwierdziła ważność umowy o zakazie konkurencji dnia 17 listopada 2016 roku, na podstawie art. 39 § 1 k.c. w brzmieniu ustalonym ustawą z dnia

9 listopada 2018 roku zmianie niektórych ustaw w celu wprowadzenia uproszczeń dla przedsiębiorców w prawie podatkowym i gospodarczym ( Dz. U. 2018 poz. 2244). Zgodnie

z art. 35 tej ustawy, przepis art. 39 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, stosuje się także do czynności prawnych dokonanych w imieniu osoby prawnej bez umocowania albo z przekroczeniem jego zakresu przed dniem wejścia w życie art. 1, jeżeli nie były one przedmiotem prawomocnie zakończonych przed dniem wejścia w życie art. 1 postępowań sądowych w sprawach cywilnych. Skuteczność umowy zawartej bez umocowania pozostaje zawieszona dopóty, dopóki nie nastąpi jej potwierdzenie albo odmowa potwierdzenia przez osobę prawną, w której imieniu ją zawarto. Potwierdzenie może nastąpić z własnej inicjatywy tej osoby albo z inicjatywy drugiej strony. Konwaliduje ono wadliwą umowę

i nadaje jej pełną skuteczność z mocą wsteczną od daty jej zawarcia. W związku tym, Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że umowa o zakazie konkurencji została skutecznie zawarta.

Odnosząc się zaś do oceny znaczenia stanowiska głównego specjalisty do spraw kluczowych klientów dla działalności powodowej Spółki, Sąd Okręgowy podniósł, że należy zgodzić się z zeznaniami wszystkich świadków oraz strony pozwanej, że stanowisko to należy do stanowisk kluczowych. Pozwana posiadała bowiem wiedzę na temat danych wrażliwych dla powódki. Znała cennik świadczonych usług, klientów i warunki zawieranych umów. Taka wiedza jest bezcenna dla firm konkurencyjnych. Umożliwia złożenie korzystniejszych ofert. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji było uprawnione i uzasadnione. Ostatecznie pozwana przyznała, że zajmowała kluczowe stanowisko w firmie.

Ponadto Sąd Okręgowy stwierdził, że z umowy o zakazie konkurencji z dnia

16 listopada 2016 roku nie wynika, co stanowi działalność konkurencyjną. W ustalonym stanie faktycznym istotna jest wykładnia użytego w § 1 ust. 2 pkt 4 umowy, stwierdzenia: „zatrudnienie u innego pracodawcy prowadzącego działalność, która co do zakresu odpowiada lub jest podobna do działalności Pracodawcy”. Pozwana twierdziła, że firmy(...)

(...) nie są podmiotami konkurencyjnymi dla powódki. Jest to zdanie odosobnione. Zauważyć trzeba, że pracownicy powódki, kiedy nie było jeszcze wiadome Sądowi, powódce

i świadkom, że pozwana wykonywała pracę w firmie (...) wskazywali przykładowo

tę nazwę jako firmę konkurencyjną. Ze stron internetowych tych podmiotów wynika,

że zajmują się one czyszczeniem przemysłowym. Świadkowie, z którymi rozmawiali przedstawiciele formy (...) mieli podjąć pracę w nowo tworzonej firmie czyszczenia przemysłowego. To, że Spółka ta zajmuje się głównie usługami porządkowymi biur i lokali nie świadczy o tym, że nie jest firmą konkurencyjną, skoro zamierzała rozbudować profil działalności o usługi, które już świadczy i które reklamuje na swojej stronie internetowej. Zdaniem Sądu Okręgowego nie powinno budzić wątpliwości, że trzej ostatni pracodawcy pozwanej świadczą takie same lub zbliżone usługi. Są to więc podmioty konkurencyjne. Według tegoż Sądu określenie działalności konkurencyjnej w umowie o zakazie konkurencji było jasne. Pozwana nie może uwolnić się od odpowiedzialności twierdząc że nie znała zakresu działalności firmy (...) (...). Bez znaczenia pozostaje, że pozwana w Spółce (...) (...) nie świadczyła pracy w biurze handlowym, lecz jako chemik. Przez działalność konkurencyjną należy rozumieć zatrudnienie na każdym stanowisku w firmie prowadzącej taką działalność. Ujawnienie wiedzy, którą taki pracownik posiada stanowi realne zagrożenie dla podmiotu

z którym umowę o zakazie konkurencji zawarto. Jeżeli umowa nie przewiduje zakazu podejmowania działalności na określonym w niej (takim samym lub podobnym) stanowisku pracy (z takim samym lub podobnym zakresem obowiązków), lecz przewiduje ogólny zakaz podejmowania zatrudnienia na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną

w stosunku do dotychczasowego pracodawcy, to należy przyjąć, że zakaz obejmuje zatrudnienie na każdym stanowisku w tym podmiocie konkurencyjnym. W niniejszej sprawie strony ustaliły jako działalność konkurencyjną zatrudnienie u innego pracodawcy bez wskazania stanowiska i zakresu obowiązków. Tym samym – zdaniem Sądu Okręgowego - należało przyjąć, że zatrudnienie w firmie (...) (...) również stanowiło naruszenie zakazu konkurencji.

Sąd Okręgowy wskazał także, iż pierwsza rata odszkodowania została przekazana

z opóźnieniem, a więc pracodawca nie wywiązał się z obowiązku wynikającego z zawartej umowy. Pozwana twierdziła, że tym samym zakaz konkurencji przestał obowiązywać (§ 1

ust. 4 w związku z §3 ust. 1). Sąd Okręgowy podniósł, że znane jest mu orzecznictwo sądowe, zgodnie z którym nawet jednorazowe uchybienie terminowi wypłaty odszkodowania stanowi niewywiązywanie się pracodawcy skutkujące ustaniem zakazu konkurencji, ale w niniejszej sprawie wskazać trzeba na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2003 r. (I PK 528/02), zgodnie z którym „wypłata przez pracodawcę odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po upływie uzgodnionego terminu nie musi być traktowana jako niewykonanie tego obowiązku, prowadzące do ustania zakazu konkurencji (art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p.), lecz może być oceniona jako nienależyte jego wykonanie (opóźnienie lub zwłoka), powodujące sankcje przewidziane w art. 481 i art. 491 k.c. Tezy tej nie należy jednak oceniać w oderwaniu od stanu faktycznego rozstrzyganej sprawy”.

Według Sądu Okręgowego pozwana była zobowiązana powiadomić pracodawcę

o zamiarze podjęcia zatrudnienia, które mogłoby wywołać podejrzenie o zajmowanie się interesami konkurencyjnymi (§ 2 ust. 3 umowy). Skoro pracę podjęła bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy u powódki, to jeszcze w czasie trwania stosunku pracy musiała prowadzić rozmowy z firmą(...) Spełnienie przez dłużnika świadczenia z opóźnieniem, jeżeli wierzyciel świadczenie to przyjął lub przed jego spełnieniem nie skorzystał z przysługujących mu uprawnień, jest wykonaniem zobowiązania, choć wykonaniem nienależytym. Według tegoż Sądu nie można w ustalonym stanie faktycznym przyjąć, że pracodawca nie wywiązywał się

z obowiązku wypłaty odszkodowania i że w związku z tym zakaz konkurencji przestał obowiązywać pozwaną. Ocena taka byłaby zasadna tylko wówczas, gdyby pozwana zwróciła wpłaconą z opóźnieniem ratę odszkodowania

i powiadomiła byłego pracodawcę o ustaniu, jej zdaniem, zakazu konkurencji. Pozwana przyjęła kolejne dwie raty odszkodowania, mimo, że od dnia 2 stycznia 2018 roku świadczyła pracę w konkurencyjnej firmie.

Decydującą dla rozstrzygnięcia sprawy - zdaniem Sądu Okręgowego - była okoliczność, nieznana powódce w chwili wniesienia pozwu, a ujawniona w toku postępowania

o zatrudnieniu pozwanej w firmie (...) (...) od dnia 2 stycznia 2018 roku. Sąd Okręgowy podniósł za Sądem Najwyższym (por. wyrok z dnia 20 stycznia 2016 roku, II PK 108/15),

że 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 k.p.). Skoro zakaz konkurencji został naruszony w dniu podjęcia zatrudnienia przez pozwaną

w firmie (...) (...), to bez znaczenia pozostaje, czy i w jakiej wysokości zostały uiszczone raty odszkodowania.

Sąd Okręgowy zauważył również, że pozwana podnosiła, iż wypłacone raty odszkodowania były niższe od minimalnej wysokości przewidzianej art. 101<sup>2</sup>. § 3 k.p., ponieważ pozwana odliczyła wynagrodzenie chorobowe, zasiłki chorobowe i ekwiwalent za urlop. Zarzut ten – w ocenie Sądu Okręgowego - stał się bezprzedmiotowy uwzględniając fakt, że pozwana przed terminem płatności pierwszej raty podjęła pracę w firmie konkurencyjnej. Na marginesie Sąd ten jedynie wskazał, że zarzut częściowo nie był zasadny, ponieważ Sąd Najwyższy w wyroku z 14 czerwca 2017 r. (II PK 179/16) wskazał, że świadczenia z ubezpieczenia społecznego nie stanowią podstawy wyliczania odszkodowania.

Zatem, Sąd Okręgowy przyjmując, że pozwana naruszyła zakaz konkurencji, uznał, że powódka na podstawie zawartej umowy mogła dochodzić kary umownej. Uregulowania przewidziane w art. 101 do 101<sup>4</sup> k.p. mają na celu ochronę pracodawcy przed skutkami prowadzenia działalności konkurencyjnej między innymi przez byłych pracowników.

Strony zastrzegły w umowie karę w wysokości 100.000 zł. Sąd Okręgowy zwrócił przy tym uwagę, że zgodnie z ustalonym orzecznictwem, kara umowna przysługująca pracodawcy za złamanie przez pracownika zakazu konkurencji nie powinna być rażąco wyższa od odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymanie się od zakazu konkurencji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2004 roku sygn. I PK 222/03), Pozwana podnosiła, że ustalona kara umowna jest rażąco wygórowana. Odszkodowanie należne pozwanej za 12 miesięcy miało wynieść 39.900 zł brutto. Netto pozwana otrzymywała po 2.725 zł.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska pozwanej o rażącym wygórowaniu kary. Miał bowiem na względzie, że pozwana piastowała odpowiedzialne stanowisko u powódki, posiada wiedzę stanowiącą tajemnicę przedsiębiorstwa, istotną dla jego interesów, otrzymywała wysokie wynagrodzenie. Podpisała umowę o zakazie konkurencji, a umówione odszkodowanie pozwalało na utrzymanie. Mogła dodatkowo podjąć zatrudnienie w wyuczonym zawodzie chemika w wielu zakładach, które nie zajmują się czyszczeniem przemysłowym. W stosunku do powódki zachowała się wyjątkowo nielojalnie, skoro jeszcze w okresie zatrudnienia poszukiwała pracy w podmiocie konkurencyjnym i pracę taką podjęła w pierwszym dniu roboczym po ustaniu stosunku pracy. Nie reagowała na zapytania powódki w zakresie złamania zakazu konkurencji, nie była zainteresowana mediacją. Zdaniem Sądu wysokość kary umownej może przewyższać umówione odszkodowanie, zwłaszcza w przypadku osób posiadających newralgiczną wiedzę na temat oferowanych usług i zatrudnionych na prestiżowych stanowiskach. Kara ta ma stanowić zabezpieczenie przed ujawnieniem tajemnic przedsiębiorstwa. Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał, że zastrzeżenia przez pozwaną Spółkę w umowie o zakazie konkurencji kary umownej w wysokości odpowiadającej siedmiomiesięcznemu wynagrodzeniu w żadnej mierze nie można uznać za rażąco wygórowaną, strata bowiem, jaką może ponieść powódka na skutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji, jest nieporównywalnie większa. Bez znaczenia pozostaje przy tym, czy powódka poniosła szkodę, bowiem postępowanie nie dotyczyło zapłaty z art. 101<sup>1</sup>

§ 2 k.p. Kara umowna jest niezależna od wystąpienia szkody.

O odsetkach Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. Pozwana została skutecznie wezwana do zapłaty kary umownej przed wniesieniem pozwu w związku z czym, żądanie zasądzenia odsetek od dnia wniesienia pozwu należało uznać za zasadne.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, przy czym na kwotę 10.400 zł składają się: opłata od pozwu oraz koszty zastępstwa procesowego.

W apelacji od zaprezentowanego rozstrzygnięcia pozwana zarzuciła Sądowi pierwszej instancji:

I. naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

1. błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym w szczególności zeznań świadków J. B., S. P. i M. S. (1)

i przyjęcie, że podanie przez tych świadków w toku składania zeznań nazwy (...) (...)

sp. z o. o. (dalej:„(...)”) jako jednego z podmiotów konkurencyjnych wobec powoda przesądza o tym, że Spółka ta prowadziła w istocie, w czasie w którym pozostawała z nią w stosunku pracy pozwana, działalność konkurencyjną wobec powoda, co skutkowało uznaniem,

że pozwana naruszyła zakaz konkurencji już 2 stycznia 2018 r., podczas gdy świadkowie ci nie odnieśli się w ogóle do zakresu usług, jakie świadczy spółka (...), obszaru terytorialnego

i kręgu odbiorców tych usług, zaś ich zeznania w tym zakresie nie były spójne z zeznaniami pozostałych świadków ze strony powoda tj. D. R., P. G., którzy Spółki

3NS nie wymienili jako podmiotu konkurencyjnego wobec powoda;

1. dokonanie ustalenia, że(...) (...) sp. z o.o. prowadziła działalność konkurencyjną wobec powoda na podstawie informacji zamieszczonych na stronie internetowej tej Spółki

w czasie teraźniejszym, pomimo braku potwierdzenia w materiale dowodowym, że zakres usług Spółki (...) widniejący obecnie na jej stronie internetowej pokrywa się z zakresem usług jakie Spółka ta świadczyła w dniu 2 stycznia 2018 r., przy jednoczesnym pominięciu zeznań świadków D. R., P. G., A. R., wyjaśnień pozwanej oraz dowodu z dokumentu w postaci oświadczenia Prezesa (...) (...) sp. z o.o. (k. 227) i wydruku odpisu pełnego KRS tejże Spółki, z których wynikały odmienne wnioski, a mianowicie, że (...) (...) sp. z o.o., nie stanowi podmiotu konkurencyjnego wobec powoda, zwłaszcza nie stanowiła w czasie, w którym pozwana pozostawała z nią w stosunku pracy, zaś strona internetowa spółki ulegała modyfikacji po dniu 28 lutego 2018 r.;

2. pominięcie dowodu w postaci oświadczenia złożonego przez Prezesa (...) (...)

sp. z. o.o. (k.227) z którego jednoznacznie wynika, że Spółka ta nie świadczyła i nie mogła świadczyć usług mogących stanowić konkurencję dla powoda, nie tylko z uwagi na fakt rozbieżności zakresów przedmiotowych usług świadczonych przez ww. Spółkę i powoda ale również z uwagi na kierowanie swoich usług do innego kręgu odbiorców, z uwagi na posługiwanie się unikatową w skali kraju metodą czyszczenia mieszaną suchych gazów, niedostępną w portfolio żadnej innej spółki działającej na rynku polskim;

3. brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, w tym brak uwzględnienia logicznych powiązań i zależności pomiędzy dowodami tj. pomiędzy zeznaniami świadków D. R., P. G., A. R., którzy nie wskazali Spółki (...) jako podmiotu konkurencyjnego wobec powoda, wyjaśnieniami pozwanej i dowodami z dokumentów,

a w konsekwencji ustalenie, że Spółka (...) prowadziła działalność konkurencyjną wobec powoda w czasie w którym na jej rzecz świadczyła pracę pozwana, bez zbadania faktycznego zakresu działalności Spółki (...) w czasie od 2 stycznia do 28 lutego 2018 r., obszaru terytorialnego na którym Spółka (...) świadczyła usługi oraz kręgu odbiorców do którego je adresowała;

4. sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę, że również Spółka (...) sp. z o.o. prowadziła działalność konkurencyjną wobec powoda, co w świetle zeznań świadków, którzy o istnieniu ww. Spółki powzieli

wiadomość dopiero w roku 2018 r., pomimo jej funkcjonowania na rynku od roku 2004 r. nie daje się pogodzić z zasadami logicznego rozumowania, które nakazuje przyjąć, że niemożliwe jest, aby działający na tym samym rynku usług konkurenci nie wiedzieli o swoim istnieniu;

5. pominięcie dowodów na okoliczność doprecyzowania przez powoda, jakie podmioty w dacie zawarcia z pozwaną umowy o zakazie konkurencji uznawał za prowadzące wobec niego działalność konkurencyjną oraz nie wzięcie pod uwagę, że wyjaśnienia pozwanej dotyczące prowadzenia z powodem rozmów celem doprecyzowania zakresu zakazu konkurencji pozostają w zgodzie z zeznaniami świadków tj. D. P., J. B., Z. W., w konsekwencji naruszenie również zasady swobodnej oceny dowodów oraz dokonanie oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, nieuwzględniający wzajemnych powiązań i zależności pomiędzy poszczególnymi dowodami wynikających przede wszystkim z zeznań świadków D. R., P. G., A. R., wyjaśnień Pozwanej, dowodów z dokumentów w postaci oświadczenia Prezesa (...), które to uchybienia miały istotny wpływ na wynik sprawy ponieważ doprowadziły Sąd do błędnych ustaleń faktycznych a mianowicie, że Spółka (...) prowadziła w czasie od 2 stycznia do 28 lutego 2018 r. działalność konkurencyjną wobec powoda, zatem pozwana już tylko poprzez nawiązanie stosunku pracy ze Spółką (...) naruszyła zakaz konkurencji;

6. pominięcie dowodów na okoliczność niewłaściwego obliczenia przez powoda wysokości rat odszkodowania wypłaconego pozwanej, a konsekwencji nie wzięcie pod uwagę tej okoliczności przy ocenie naruszenia przez Pozwaną zakazu konkurencji, podczas gdy wypłata odszkodowania w wysokości niższej niż wynikająca z Kodeksu pracy powinna być uznana jako niewywiązanie się powoda z obowiązku wypłaty odszkodowania, skutkujące uznaniem, że zakaz konkurencji nie zaczął pozwanej obowiązywać;

7. sprzeczne z zasadami logiki przyjęcie, że umowa o zakazie konkurencji była ważna od dnia 2 stycznia 2018 r. pomimo podpisania jej przez powoda z naruszeniem zasad reprezentacji łącznej określonej w przepisach Kodeksu spółek handlowych, tylko na tej podstawie, że później uchwalone przepisy prawa (nieobowiązujące w momencie rzekomego naruszenia obowiązków przez pozwaną), na które powód powołał się już po upływie okresu obowiązywania umowy o zakazie konkurencji, umożliwiły potwierdzenie czynności podjętych z naruszeniem tych zasad;

II. naruszenie prawa materialnego poprzez:

i. błędną wykładnię art. 205 § 2 Kodeksu spółek handlowych poprzez przyjęcie, że pełnomocnictwo ogólne udzielone przez zarząd członkowi zarządu Z. W. było ważne i mogło stanowić podstawę do zawarcia w imieniu powoda umowy o zakazie konkurencji z pozwaną, podczas gdy prawidłowa wykładnia powyższego przepisu wskazuje, że takie pełnomocnictwo jest nieważne, ze względu na to, że stanowi obejście przepisów o reprezentacji łącznej;

i. błędną wykładnię art. 101<sup>2</sup> § 2 Kodeksu pracy poprzez przyjęcie, że:

1. wypłata przez powoda pierwszej raty odszkodowania po terminie płatności raty określonym w umowie o zakazie konkurencji nie stanowi niewywiązania się przez powoda z określonego w umowie obowiązku wypłaty odszkodowania do 10 dnia każdego miesiąca, a co za tym idzie nie powoduje ustania zakazu konkurencji, a stanowi wyłącznie niewykonanie obowiązku przez powoda,

1. wypłata przez powoda pierwszej raty odszkodowania z opóźnieniem nie stanowi niewywiązania się powoda z obowiązku wypłaty odszkodowania w terminie określonym w umowie o zakazie konkurencji z uwagi na to, że pozwana przyjęła świadczenie od powoda, a tylko gdyby zwróciła wypłaconą jej ratę odszkodowania i powiadomiła pracodawcę o ustaniu zakazu konkurencji z tej przyczyny, uzasadnione byłoby twierdzenie, że pracodawca nie wywiązał się z obowiązku wypłaty odszkodowania prowadzącego do ustania zakazu konkurencji, podczas gdy prawidłowa wykładnia powyższego przepisu prowadzi do jednoznacznej konkluzji, że już jednorazowe opóźnienie w wypłacie odszkodowania, bez względu na liczbę dni tego opóźnienia należy uznać za niewywiązanie się pracodawcy



z obowiązku wypłaty odszkodowania bez względu na zachowanie byłego pracownika, brak jest bowiem w obowiązujących przepisach podstawy prawnej do wyprowadzenia wniosku, że jedną z okoliczności istnienia lub nieistnienia zakazu konkurencji jest zachowanie byłego pracownika, w szczególności przyjęcie przez niego wypłaconych z opóźnieniem miesięcznych rat odszkodowania;

ii. art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie skutkujące nie wzięciem pod uwagę tego, jaki był zamiar stron w dacie zawierania umowy o zakazie konkurencji oraz faktycznych ustaleń stron dotyczących rozumienia pojęcia działalność konkurencyjna, w szczególności w zakresie doprecyzowania przez strony w toku negocjacji postanowień umowy przed jej zawarciem, jakie podmioty powód uznawał jako prowadzące wobec niego działalność konkurencyjną;

ii. art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że dla zastosowania instytucji miarkowania kary umownej pozostaje bez znaczenia to, czy powód podniósł szkodę, bowiem kara umowna jest niezależna od wystąpienia szkody, a co za tym idzie przyjęcie hipotetycznej straty po stronie powoda jako podstawy do niezastosowania instytucji miarkowania kary, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu powinna prowadzić do konstatacji, że wystąpienie szkody i jej wysokość nie mają wpływu na samo uprawnienie wierzyciela do dochodzenia kary umownej, ale przekładają się na roszczenie o jej zapłatę w pełnej wysokości, zaś przesłanką powstania tego roszczenia jest brak szkody powstałej w majątku.

W oparciu o zaprezentowane zarzuty apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz

z kwotą 34 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Z ostrożności, w przypadku uznania przez Sąd Apelacyjny, że pozwana naruszyła zakaz konkurencji, skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zmianę wysokości nałożonej na pozwaną kary umownej i orzeczenie jej w wysokości odpowiadającej wysokości odszkodowania, jakie pozwana otrzymała od powoda tytułem powstrzymywania się od podjęcia działalności konkurencyjnej tj. w wysokości 9 977,85 zł (kwota brutto uwzględniająca również zaliczkę na podatek, którą odprowadził Powód), przy uwzględnieniu takich przesłanek miarkowania kary umownej świadczącej o jej rażącym wygórowaniu, jak brak powstania jakiegokolwiek szkody po stronie Powoda, jak również brak wystąpienia jakichkolwiek negatywnych dla Powoda skutków związanych z podjęciem przez Pozwaną zatrudnienia po ustaniu stosunku pracy u Powoda.

W odpowiedzi na apelację strona powodowa wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

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

Przyjmując ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji jako własne, uznał, że apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

1. Na wstępie rozważań należy wskazać, iż Sąd Apelacyjny, w związku z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 19 listopada 2019 r. w sprawach połączonych C-585/18; C-624/18 oraz C-625/18, wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia

5 grudnia 2019 r., II PO 7/18 oraz nominacją w dniu 16 października 2019 r. Sędziego Beaty Torbus do pełnienia stanowiska sędziego w Sądzie Apelacyjnym w Katowicach, bezpośrednio poprzedzonej stałą (bezterminową) delegacją do orzekania w Sądzie Apelacyjnym na podstawie decyzji Ministra Sprawiedliwości od dnia 1 listopada 2015 r. na czas nieokreślony, stwierdza, że skład wyznaczony do rozpoznania niniejszej sprawy jest prawidłowo obsadzony i nie zachodzą przesłanki określone w art. 379 pkt 4 k.p.c.

2. Odnosząc się zaś do zarzutów apelacji, wskazać trzeba, iż postępowanie apelacyjne ma charakter kontrolny, ale jest także kontynuacją postępowania przed sądem pierwszej instancji

i zmierza do ponownego merytorycznego rozpoznania sprawy. Przyjęta koncepcja apelacji pełnej nakłada na sąd drugiej instancji powinność dokonania samodzielnej oceny dowodów zgromadzonych przez sąd pierwszej instancji oraz przeprowadzonych przed sądem odwoławczym, a także ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Sąd drugiej instancji stosuje zarówno przepisy szczególne odnoszące się do postępowania przed tym sądem (art. 381, 382 k.p.c.), jak i odpowiednio - z mocy odesłania zawartego w art. 391 § 1 k.p.c. - przepisy regulujące przebieg postępowania dowodowego przed sądem pierwszej instancji (227, 235-315 k.p.c.). Skoro sąd drugiej instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym „sprawę”, a nie „apelację” (ta cecha odróżnia postępowanie apelacyjne od postępowania kasacyjnego),

to jego obowiązkiem jest po pierwsze, rozpoznanie sprawy w granicach apelacji (art. 378

§ 1 k.p.c.), po drugie zaś, wydanie orzeczenia na podstawie materiału procesowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu (art. 382 k.p.c.) i po trzecie, danie temu wyrazu w treści uzasadnienia wyroku (art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c.). Powołany wyżej przepis art. 382 k.p.c., mający charakter ogólnej dyrektywy, stanowi, iż sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym.

3. Przypomnieć zatem wypada, że zgodnie z dyspozycją art. 101<sup>2</sup> k.p., treścią umowy

o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest zobowiązanie się pracownika do niepodejmowania po rozwiązaniu stosunku pracy działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w zakresie i przez czas określony w umowie oraz zobowiązanie się pracodawcy do wypłacenia pracownikowi z tego tytułu odszkodowania w określonej wysokości, mającego stanowić rekompensatę utraconych przez pracownika dochodów wskutek objęcia go ograniczeniem dotyczącym powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Oceniając kwestię ważności umowy o zakazie konkurencji z dnia 17 listopada 2016 roku, w kontekście właściwej reprezentacji powodowej Spółki, Sąd Okręgowy trafnie wskazał, iż na mocy przepisów ustawy z dnia 9 listopada 2018 roku o zmianie niektórych ustaw w celu wprowadzenia uproszczeń dla przedsiębiorców w prawie podatkowym i gospodarczym (Dz.U. z 2018 r. poz. 2244) art. 39 k.c. otrzymał brzmienie, zgodnie z którym jeżeli zawierający umowę jako organ osoby prawnej nie ma umocowania albo przekroczy jego zakres, ważność umowy zależy od jej potwierdzenia przez osobę prawną, w której imieniu umowa została zawarta. Jednocześnie w art. 35 cytowanej ustawy z dnia 9 listopada 2018 r. przyjęto, że 39 k.c. (w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą) stosuje się także do czynności prawnych dokonanych w imieniu osoby prawnej bez umocowania albo z przekroczeniem jego zakresu przed dniem wejścia w życie art. 1, jeżeli nie były one przedmiotem prawomocnie zakończonych przed dniem wejścia w życie art. 1 postępowań sądowych w sprawach cywilnych. Opisana wyżej regulacja wprowadziła sankcję bezskuteczności zawieszony czynności prawnej dokonywanej przez rzekomy organ osoby prawnej. Przyjęto mianowicie w obowiązującej wersji komentowanego przepisu, na wzór "rzekomego pełnomocnictwa" (art. 103 k.c.), że

w przypadku zawarcia umowy przez osobę nieumocowaną lub niedostatecznie umocowaną, ważność tej umowy zależy od jej potwierdzenia przez osobę prawną, w której imieniu została zawarta (art. 39 § 1 k.c.). Oczywiście, po dokonaniu potwierdzenia, zawarta umowa staje się ważna (ex tunc), natomiast w niniejszej sprawie strona powodowa przedstawiła takie oświadczenie dwóch członków zarządu z dnia 21 i 22 maja 2019 r. (k. 215). Zatem po dokonaniu potwierdzenia analizowana umowa o zakazie konkurencji stała się ważna (ex tunc). Ponadto, odnosząc się do realiów niniejszego sporu, podnieść wypada, że Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 23 sierpnia 2006 r. (III CZP 68/06), trafnie wskazał, że członek zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, uprawniony umową spółki do jej reprezentowania łącznie z drugim członkiem zarządu, może być ustanowiony pełnomocnikiem do poszczególnych czynności. Sąd Najwyższy podkreślił, że punktem wyjścia dla rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego powinno stać się założenie, że przepisy kodeksu cywilnego znajdują zastosowanie także w odniesieniu do czynności prawnych z zakresu prawa handlowego, jeżeli nic innego nie wynika z przepisów ustawy. Zatem dopuszczalność ustanowienia pełnomocnikiem spółki członka jej zarządu – tak jak w niniejszej sprawie - nie została ustawowo wyłączona, gdyż brak ustawowego zakazu udzielenia takiego umocowania pełnomocnictwa pozostaje bez wpływu na zasady reprezentacji

spółki przez jej zarząd. Sąd Najwyższy podkreślił następnie, że udzielenie pełnomocnictwa członkowi zarządu spółki nie zagraża też bezpieczeństwu i pewności obrotu.

4. Odnosząc się do zarzutów apelacji skierowanych przeciwko treści, ujętego w umowie

z dnia 17 listopada 2016 r. zakazu konkurencji, przypomnieć wypada, że przepis art. 101<sup>1</sup> k.p., mający odpowiednie zastosowanie do analizowanej umowy, opisuje dwie formy aktywności objętych zakazem. Jest to bowiem prowadzenie działalności konkurencyjnej i świadczenie pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu, który taką działalność prowadzi.

Należy powtórzyć za Sądem Najwyższym, że zawarcie umowy o zakazie konkurencji następuje zwykle z inicjatywy pracodawcy, zamierzającego w ten sposób chronić własne interesy. Strony zawierające tego rodzaju umowę mogą ułożyć stosunek prawny, według swojego uznania, byleby – z uwagi na normę art. 353<sup>1</sup> k.c. w zw. z art. 300 k.p. - jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku prawnego, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Istotna treść tej umowy podlega ustaleniu, na podstawie art. 65 k.c.

w zw. z art. 300 k.p., według reguł wykładni oświadczeń woli (por. uzasadnienie uchwały SN z dnia 7 marca 2006 r., I PZP 5/05). Tak więc, w procesie wykładni tej umowy należy raczej badać zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Ponadto strony powinny wykonywać tego rodzaju wzajemne zobowiązanie zgodnie z jego treścią oraz w sposób odpowiadający jego celowi społeczno-gospodarczemu, a także zasadom współżycia społecznego lub istniejącym w tym zakresie ustalonym zwyczajom (art. 354 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Otóż bowiem strony w treści § 1 umowy o zakazie konkurencji z dnia 17 listopada 2016 roku strony przyjęły, iż pozwana zobowiązała się „w trakcie zatrudnienia oraz w okresie

12 miesięcy po ustaniu zatrudnienia u Pracodawcy nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności Pracodawcy, przy czym przez działalność konkurencyjną wobec działalności Pracodawcy strony zgodnie uznają: ... zatrudnienie u innego pracodawcy prowadzącego działalność, która co do zakresu odpowiada lub jest podobna do działalności Pracodawcy”.

Podnieść zatem należy, iż z przekonujących zeznań świadka Z. W. (byłego członka zarządu powodowej Spółki) wynika, że umowy o zakazie konkurencji powodowa Spółka zawierała po raz pierwszy i poprzedzone one były rokowaniami, podczas których pozwaną poinformowano, że jako konkurencyjną, należy traktować firmę zajmującą się czyszczeniem chemicznym i przemysłowym (k. 179 – 182). Również z zeznań świadka D. K. wynika, że był on obecny w trakcie rozmów Z. W. z pozwaną, w trakcie których wyjaśniano pojęcie konkurencji (k. 208 – 210). Należy przy tym zwrócić uwagę, że na projekcie umowy o zakazie konkurencji pozwana uczyniła notatkę o treści: strony zgodnie uznają, że przez pojęcie „działalności Pracodawcy” – należy rozumieć prace czyszczenia przemysłowego (k. 111 – 112). Uznać zatem trzeba, iż przyjęty przez strony umowy zakres przedmiotowy zakazu konkurencji został wystarczająco sprecyzowany, umożliwił bowiem pozwanej, posiadającej wysoką wiedzę i bogate doświadczenie zawodowe, ustalenie - bez nadmiernego wysiłku i w oparciu o dostępne jej dane - zakresu obowiązków nałożonych na nią klauzulą konkurencyjną.

5. Oczywistym jest zatem, że skoro przedmiotowa umowa miała chronić realne interesy strony powodowej, to z konkurencją w opisywanym znaczeniu mielibyśmy do czynienia, gdyby podmiot, o którym wyżej mowa, dążył do osiągnięcia tego samego celu

z jednoczesnym działaniem zmierzającym do uzyskania przewagi, bądź wykonywane przez niego świadczenia adresowane byłyby do tego samego kręgu odbiorców. Za przyjęciem takiej koncepcji przemawia wykładnia językowa normy art. 101<sup>1</sup> k.p., w której użyto zwrotu: „prowadzenie działalności”, oznaczającego zespół czynności podejmowanych w określonym celu. Mając na względzie przedstawione wyżej rozważania, wskazać trzeba, iż Sąd pierwszej instancji słusznie przyjął, że zakres przedmiotowy analizowanej umowy wyznaczony został poprzez zakaz aktywności związanej z czyszczeniem przemysłowym. Tymczasem z wyjaśnień samej pozwanej wynika, że w Spółce (...) (...) zajmowała się opracowaniem mieszanki gazów do „konserwacji” urządzeń energetycznych pod

średnim napięciem, dodając, że dla niej prowadzenie badań naukowych w spółkach zajmujących się czyszczeniem przemysłowym nie jest działalnością konkurencyjną (k. 211). Skoro zatem na tle analizowanej umowy działalnością konkurencyjną jest czyszczenie przemysłowe, to zgodnie z zapisem § 1 ust. 2 pkt 4 tejże umowy o zakazie konkurencji, zakazem objęto również zatrudnienie pozwanej

u pracodawcy zajmującego się czyszczeniem chemicznym, nie wyłączając „pracy naukowej” nad opracowaniem mieszanki gazów do „konserwacji” urządzeń energetycznych pod średnim napięciem. Dodać także trzeba, iż z zeznań świadka A. R. (członka zarządu Spółki (...)) wynika, że zakres usług świadczonych przez stronę powodową i Spółkę (...) pokrywa się w 20%, zaś czyszczenie przemysłowe to 60% dochodów Spółki (...) (k. 182–184). Świadek ten przyznał, że z propozycją zatrudnienia pozwanej wystąpił, kierując się jej kwalifikacjami. Z taką samą propozycją wystąpił również do P. G.–pracownika serwisu przemysłowego strony powodowej (k. 140). W świetle przedstawionych wyżej spójnych dowodów wynika, że strona powodowa i obie wymienione Spółki pozostawały wobec siebie w stosunku konkurencji, przy czym dla istnienia tego stosunku wystarczy choćby częściowe pokrywanie się zakresów działalności wymienionych Spółek (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2018 r., I PK 182/17).

6. Odnosząc się zaś do kwestii ewentualnego wygaśnięcia zobowiązania pozwanej w postaci zakazu konkurencji, wobec opóźnienia w wypłacie pierwszej raty odszkodowania, to Sąd pierwszej instancji trafnie przyjął za Sądem Najwyższym, iż w razie niewywiązania się powodowego pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta, a pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01). Skoro bowiem, w okolicznościach niniejszej sprawy jednorazowe, kilkudniowe opóźnienie w wypłacie odszkodowania, co nastąpiło już po podjęciu przez pozwaną działalności konkurencyjnej, nie prowadzi do wygaśnięcia zakazu. Na marginesie należy dodać, że przepis art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. posługuje się zwrotem „niewywiązania się”, co jednak wskazuje na stan stałości (trwałości), a nie na–występujące w niniejszej sprawie – jednorazowe, niezamierzone i krótkotrwałe opóźnienie w wypłacie odszkodowania.

7. Przechodząc do zarzutu dotyczącego naruszenia przez Sąd Okręgowy normy

art. 484 § 2 k.c., wskazać trzeba, iż w judykaturze Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd

o dopuszczalności zastrzeżenia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej (art. 483 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Jej wysokość powinna być jednak korygowana zasadami prawa pracy, zwłaszcza ryzyka podmiotu zatrudniającego i ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika. Kara umowna może być rażąco wygórowana w rozumieniu art. 484

§ 2 k.c. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 lutego 2019 r. (I PK 257/17) trafnie wskazał, iż po pierwsze, 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. Po drugie, zmniejszenie kary umownej odbywa się zawsze po rozważeniu wszystkich istotnych aspektów, ma zatem charakter zindywidualizowany. Znaczący to tyle, że korekta nie przebiega według uniwersalnego modelu. Po trzecie, posiłkowanie się relacją zachodzącą między

kara 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. Powyższe okoliczności wziął pod uwagę Sąd pierwszej instancji w przytoczonych wyżej rozważaniach, które w całości zasługują na akceptację. Podkreślić jedynie wypada, że zastrzeżona przez strony kara umowna nie przewyższa trzykrotności przyjętego w umowie odszkodowania. Tymczasem podkreślenia wymaga, iż Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 czerwca 2011 r. (II PK 327/10), uznał, że kara umowna odpowiadająca dwukrotności odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu powstrzymania 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), uznając, że nie jest rażąco wygórowana kara umowna

w wysokości trzykrotności odszkodowania przewidzianego w umowie o zakazie konkurencji.

Mając na uwadze przedstawione okoliczności, Sąd drugiej instancji uznał apelację za bezzasadną i na mocy art. 385 k.p.c. orzekł o jej oddaleniu.

O kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzekł na mocy art. 98 k.p.c. w związku z § 2 ust. 6, § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

/-/SSA Jolanta Pietrzak /-/SSA Marek Procek (ref.) /-/SSA Beata Torbus

Sędzia Przewodniczący Sędzia