

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2014 r. Sąd Rejonowy w Kutnie Wydział IV Pracy oddalił powództwo główne tj. powództwo (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. skierowane przeciwko Ł. K. (1) o karę umowną z tytułu naruszenia zakazu konkurencji (pkt. 1), oraz powództwo wzajemne tj. powództwo Ł. K. (1) skierowane przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (pkt. 2). Ponadto Sąd zniósł wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu (pkt. 3).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Pozwany Ł. K. (1) został zatrudniony na podstawie umowy o pracę, na okres próbny z dnia 16 maja 2011 roku, na stanowisku specjalisty ds. trzody chlewnej, z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 4.600 zł. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 28 lutego 2012 roku, na tych samych warunkach zatrudnienia, zaś od dnia 29 lutego 2012 roku stosunek pracy został zawarty na czas nieokreślony z wynagrodzeniem podwyższonym do kwoty 5.000zł.

Przy zawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony strony zawarły umowę o zakazie konkurencji. Pracownik zobowiązał się, w trakcie trwania stosunku pracy oraz w okresie dwóch lat po jego ustaniu, do nie podejmowania działalności konkurencyjnej wobec pozwanej spółki, która była rozumiana jako jakiekolwiek zatrudnienie w firmie prowadzącej działalność konkurencyjną, prowadzenie działalności gospodarczej w tym zakresie czy uczestnictwo w spółkach, które taką działalność prowadzą. Umowa określała sytuacje podjęcia działalności konkurencyjnej, jak również pojęcie zakazu jej prowadzenia opartego w szczególności na zakazie przekazywania, ujawniania, wykorzystywania na potrzeby działalności konkurencyjnej informacji organizacyjnych, technologicznych, handlowych pracodawcy, danych osobowych klientów pracodawcy, szczegółów operacji z klientami, danych dotyczących produktów pracodawcy. Podjęcie działalności konkurencyjnej wymagało pisemnej zgody pracownika. W przypadku naruszenia zakazu konkurencji pracownik był zobowiązany do zapłaty kary umownej w wysokości 50.000zł. Jednocześnie pracownik był uprawniony do odszkodowania kwartalnego w wysokości 30% wynagrodzenia wyliczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Średnie wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosło 7.243,64zł.

Pozwany najpierw podpisał umowę o zakazie konkurencji, a dopiero później umowę o pracę na czas nieokreślony.

Przy nawiązaniu stosunku pracy w dniu 16 maja 2011 roku, pozwany złożył jedynie oświadczenie o zachowaniu tajemnicy służbowej.

Po ustaniu zatrudnienia w powodowej spółce pozwany podjął pracę w spółce (...), która prowadzi działalność konkurencyjną wobec powoda, jak również w pewnym zakresie obie spółki współpracują. Powodowa spółka jest firmą produkującą pasze, może obsługiwać dużych producentów trzody, natomiast obecny pracodawca pozwanego jest nastawiony na mniejszych klientów. W firmie (...) funkcjonuje baza klientów udostępniania pracownikom, którzy nie mają umów o zakazie konkurencji. Przedstawiciel handlowy nie posiada takiej wiedzy, która mogłaby zagrozić interesom firmy.

Zawarcie umowy o zakazie konkurencji w powodowej spółce jest związane tylko i wyłącznie z zatrudnieniem danego pracownika na czas nieokreślony.

Pozwany znał klientów spółki już z wcześniejszej pracy u jednego z jej dystrybutorów. Miał dostęp do ogólnodostępnych cenników, informacji żywieniowych znanych klientom firmy. Nie miał dostępu do założeń powodowej spółki, czy jej polityki gospodarczej. Obecnie zajmuje się innymi klientami niż podczas pracy u powoda.

Porozumieniem z dnia 31 maja 2012 roku strony rozwiązały łączącą je umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z dniem 15 czerwca 2012 roku.

Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wyłącznie z inicjatywy pozwanego, spółka była gotowa dostosować miejsce jego pracy w przypadku zmiany miejsca zamieszkania.

Obecny i były pracodawca pozwanego oferują podobne produkty. Pozwany w ramach obecnego zatrudnienia sprzedaje produkty firmy, w której jest zatrudniony. Nie nakłaniał dystrybutorów pasz do zmiany dostawcy z powodowej spółki na obecnego pracodawcę. Decyzja o zmianie paszy należy wyłącznie do klienta. Rezygnacja klienta współpracującego z dystrybutorem P. F. z pasz powodowej spółki nie była związana z działalnością pozwanego lecz brakiem zainteresowania ze strony firmy (...).

Cel stanowiska pracy powoda został określony jako realizacja planów sprzedaży, serwis żywieniowo hodowlany dla klientów, opieka handlowa i doradztwo techniczne dla dealerów współpracujących z firmą, pozyskiwanie nowych klientów oraz rozbudowa sieci dealerskiej. Pozwany był uprawniony do podejmowania decyzji co do organizacji pracy własnej, zaś jego praca oceniana jako samodzielna i złożona, częściowo była kontrolowana. Pracownik był zobowiązany do dyspozycyjności związanej z pracą w systemie wydłużonego czasu pracy, związanego tylko z delegacjami i wyjazdami służbowymi.

Zadaniowy system czasu pracy jest dopuszczalny w powodowej spółce w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy.

Pozwany pracował w zadaniowym systemie czasu pracy. Sam ustalał sobie czas pracy związany z kontaktami z klientami. Pracodawca nie narzucał godziny rozpoczęcia pracy i nie ewidencjonował godzin pracy pozwanego. Gdyby pracownik ustalił sobie tak czas pracy, że wynosił on przykładowo trzy godziny dziennie, ale był efektywny, spółka nie ingerowała w to. Często pozwany nie odbierał telefonu służbowego o godzinie 8 rano i oddzwaniał około godziny 12.00, miał opóźnienia w raportowaniu. Przełożonym tłumaczył, iż woli rozpocząć pracę później. Pozwany był oceniany jako pracownik niesumienny i niesystematyczny. Ł. K. nigdy nie zgłaszał do pracodawcy roszczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Również dla osób najbliższych czas pracy pozwanego miał charakter nienormowany i nie był wyznaczony sztywnymi godzinami pracy. Pozwany samodzielnie ustalał godziny spotkań z klientami choć był dostępny telefonicznie w zasadzie nawet w późnych godzinach wieczornych.

W okresie zatrudnienia pozwany sporządzał na rzecz pracodawcy plany pracy w wymiarze tygodniowym. Powód logował się do systemu komputerowego o różnych godzinach często późnowieczornych oraz nocnych. W takich również godzinach często prowadził rozmowy telefoniczne.

Powód podlegał również ocenie w trakcie pracy. Na podstawie oceny dokonanej w grudniu 2011 roku powód został źle oceniony w zakresie realizacji zadań w wyznaczonych terminach, optymalnego wykorzystania czasu koniecznego do osiągnięcia celu, systematyczność w pracy. Na złą organizację czasu pracy, w zakresie właściwych godzin pracy, przełożeni zwracali pozwanemu uwagę już we wrześniu 2011 roku.

Przy uwzględnieniu własnych zapisów co do czasu pracy pozwanego należne mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wyniosłoby kwotę 83.240,70zł.

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy uznał za niewiarygodne w części zeznania świadka J. T. uzasadniające zastosowanie wobec pozwanego umowy o zakazie konkurencji. Jak zeznał świadek pozwany miał dostęp do bazy klientów, dokumentów spółki, zobowiązań jej kontrahentów. Zdaniem sądu takie twierdzenia pozostają w oczywistej sprzeczności z zeznaniami świadka A. F., która podała, iż jedyną przyczyną zawarcia umowy o zakazie konkurencji było zatrudnienie pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Jej zeznania są o tyle wiarygodne, iż pozostają w zgodności z przebiegiem zatrudnienia pozwanego i brakiem wcześniejszej umowy

o zakazie konkurencji. Zeznania A. F. korelują również z zeznaniami pozwanego, który wskazał, iż najpierw podpisał umowę o zakazie konkurencji a następnie dopiero umowę o pracę na czas nieokreślony. Uzasadnia to twierdzenie, iż wprowadzenie zakazu konkurencji miało wzmocnić jedynie istniejący stosunek pracy a nie faktycznie ustrzec powoda przed ewentualnymi działaniami konkurencyjnymi ze strony Ł. K. (1). Zdaniem Sądu nie ma dowodów potwierdzających twierdzenia, iż pracując na podstawie umowy na okres próbny czy później na czas określony gdzie pozwany uczył się zasad funkcjonowania spółki nie miał dostępu do bazy klientów spółki i innej dokumentacji pracodawcy. Jednak we wcześniejszym okresie do zawarcia umowy o zakazie konkurencji nie doszło. Ponieważ strona powodowa nie wykazała na czym miałyby polegać różnice w wiedzy pozwanego do czasu zawarcia umowy stałej i po tej dacie to nie ma podstaw do uznania za wiarygodnych i podlegających uwzględnieniu wskazanych zeznań świadka, iż pozwany miał zawartą umowę o zakazie konkurencji właśnie z uwagi na szczególne informacje jakie posiadał.

Zdaniem Sądu na uwzględnienie zasługuje wydana w sprawie opinia biegłego na podstawie postanowienia z dnia 21 listopada 2013 roku co do wyliczeń należnego pozwanemu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ostatecznie jednak sąd uznał, iż pozwany nie jest uprawniony do tego świadczenia, co zostanie przedstawione w rozważaniach prawnych i nie wykorzystał wydanej opinii w merytorycznym rozstrzygnięciu sprawy. Podkreślił jednak, iż zastrzeżenia do opinii zgłoszone przez pełnomocnika powoda pismem z dnia 16 grudnia 2013 roku (k: 340-348) faktycznie podważały samą zasadę prawa pozwanego do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, co podlegało ocenie merytorycznej i dlatego też wniosek o uzupełnienie opinii w tym zakresie podlegał oddaleniu (k: 364).

W ocenie Sądu zbędnym dla rozstrzygnięcia sprawy w oparciu o już zebrany materiał dowodowy było przesłuchanie świadka P. F. w trybie uzupełniającym (k: 316-317) na okoliczności związane z zakresem wiedzy pozwanego co do danych powodowej spółki i stąd też wniosek ten również podlegał oddaleniu (k: 364).

W pozostałym zakresie materiał dowodowy zebrany w sprawie nie budził wątpliwości.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że oba wniesione powództwa, zarówno główne jak i wzajemne są nieuzasadnione i podlegają oddaleniu w całości.

Rozpoczynając analizę prawną powództwa głównego Sąd wskazał, iż umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest autonomiczną umową prawa pracy związaną nieodłącznie ze stosunkiem pracy. Bez zawartego stosunku pracy umowa taka w kształcie przewidzianym normami kodeksu pracy nie mogłaby istnieć. Sam fakt, iż umowa taka ma silne cechy norm prawa cywilnego, albowiem dotyczy niewykonania zobowiązania określonego w umowie a dotyczącego powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej, nie powoduje zerwania więzi z regułami prawa pracy. Oczywiście umowa taka nie jest częścią umowy o pracę (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29.06.2005r OSNP nr 9-10 z 2006 poz. 153) z uwagi na chociażby wymaganą formę pod rygorem nieważności czego nie wymaga dla swej ważności umowa o pracę jednakże jest umową z zakresu prawa pracy (tak też Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z dnia 05.04.2005r OSNP nr 22 z 2005 poz. 354). Ponieważ przepis art. 101²§1 kp przewiduje tu jedynie zastosowanie §1 art. 101¹kp nie zaś §2 tegoż przepisu to uznać należy, iż w takiej sytuacji pracodawca nie jest związany wykazaniem szkody jaką poniósł wskutek niewykonania zobowiązania przez pracownika powstrzymania się od działalności konkurencyjnej i możliwe jest stosowanie również kary umownej. Możliwość taką przyjął również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 05.04.2005r OSNP nr 22 z 2005 poz. 354 i stanowisko w tym zakresie Sąd I instancji podziela. W ocenie sądu odpowiednie zastosowanie znajdują bowiem przepisy kodeksu cywilnego dotyczące niewykonania i nienależytego wykonania zobowiązania a więc art. 471 i nast. kc. W ocenie sądu jak już jednak zaznaczono powyżej umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest autonomiczną umową prawa pracy. Zdaniem sądu przemawia za tym chociażby fakt, iż zgodnie z literalną treścią art. 101²kp jest ona zawierana przez pracownika i pracodawcę a więc strony stosunku pracy choć aktualizuje się dopiero po rozwiązaniu umowy o pracę. W przypadku zatem zastosowania przepisów kodeksu cywilnego należy je stosować odpowiednio a więc z odpowiednim uwzględnieniem przerwania ich na grunt prawa pracy.

Zdaniem sądu zawarta jednak pomiędzy stronami umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie może skutkować przyznaniem na rzecz strony powodowej dochodzonej kary umownej. W ocenie sądu pozwany nie

posiadał bowiem dostęp do żadnych szczególnie ważnych informacji mogących narazić powoda na szkodę (art. 101²§1 kp), co stanowiło zasadniczy warunek zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Brak było zatem podstaw do zawarcia z nim umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Działalność pozwanego ograniczała się wyłącznie do pracy w charakterze przedstawiciela handlowego, kontaktów z klientami jak również pozyskiwaniu nowych klientów. Oczywiście pozwany dysponował danymi dotyczącymi klientów powoda, stosowanych cenami jednakże dane te były powszechnie znane między innymi wśród dystrybutorów jak również z ogólnie dostępnych cenników i katalogów. W ocenie sądu dane te mogłyby stanowić szczególnie istotne informacje dla spółki, jeśli krąg osób znających je jest na tyle nieznaczny i pochodzi ze środowiska samej firmy zaś ich ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Muszą to być ponadto informacje strategiczne dla działania danego podmiotu co w przypadku ich ujawnienia wobec konkurencji mogłoby spowodować określone straty finansowe. Pracodawca ponadto jest zobowiązany podjąć określone działania w celu zapewnienia niemożności ich ujawnienia. Zdaniem sądu dostęp do przedmiotowych danych przez szeroki krąg osób w tym spoza samej spółki wyłącza możliwość ich zakwalifikowania jako informacje szczególnie ważne dla pracodawcy.

Materiał dowodowy zebrany w sprawie wskazuje, iż dane którymi dysponował pozwany były znane szerokiemu kręgowi osób zaś ich ujawnienie nie mogło być w żaden sposób kontrolowane. W związku z powyższym nie ma dowodów potwierdzających okoliczność, iż pozwany dysponował szczególnymi danymi, które dawały podstawę do zawarcia z nim umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Bardzo szeroki zakaz konkurencji faktycznie w żaden sposób nie korelował zatem z zakresem obowiązków, uprawnień i posiadanej wiedzy przez pozwanego pracownika, co również rzutuje na negatywną ocenę zawartej umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03.12.2008r OSNP nr 11-12 z 2010 poz. 132). Jak wynika z materiału dowodowego zawarcie umowy było związane tylko i wyłącznie z zawarciem umowy na czas nieokreślony pomiędzy stronami a zatem jej cel zakazu konkurencji nie był oparty na przesłankach określonych w art. 101²§1 kp, co rzutuje na uznanie jej jako nieważną albowiem sprzeczną z przepisami prawa pracy (art. 18 kp).

Ponadto zdaniem Sądu I instancji zastrzeżenie wzajemnych świadczeń stron było rażąco nierównomierne. Powód był bowiem uprawniony do otrzymania kary umownej w stałej wysokości 50.000zł zaś zakres zakazu konkurencji praktycznie uniemożliwiał podjęcie pozwanemu jakiegokolwiek zatrudnienia związanego z jego wykształceniem jako zootechnika oraz posiadaniem doświadczeniem zawodowym. Powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej miało być równoznaczne z uzyskiwaniem kwartalnego odszkodowania przez okres dwóch lat na poziomie 30% wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Kwartalnie stanowiłoby to kwotę liczoną od wynagrodzenia w wysokości 7.243,64zł a więc kwotę 2.173zł. W okresie rocznym odszkodowanie wynosiłoby kwotę 8.692zł zaś w okresie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji 17.384zł. Zdaniem sądu tak istotna dysproporcja między świadczeniami wzajemnymi stron przy uwzględnieniu, iż faktycznie zakaz konkurencji miał stanowić tylko warunek zawarcia umowy na czas nieokreślony skutkuje w ocenie sądu również nieważnością tej umowy i nie może w takich okolicznościach prowadzić do ewentualnego miarkowania kary umownej należnej powodowi (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 stycznia 2004 roku (...) nr 8 z 2006 s. 31).

Zdaniem sądu nie ma natomiast podstaw do uznania, iż rozwiązanie stosunku pracy między stronami rozwiązało również umowę o zakazie konkurencji. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż jest to odrębna umowa, która dla jakichkolwiek zmian wymaga zgodnego oświadczenia woli obu stron. Bezspornym jest, iż przy rozwiązaniu umowy o pracę strony nie zawarły żadnych porozumień co do zakazu konkurencji a zatem błędna świadomość pozwanego w tym zakresie nie ma żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Reasumując jednak powyższe okoliczności Sąd doszedł do przekonania, iż zawarta umowa o zakazie konkurencji nie miała na celu ochrony pracodawcy z punktu widzenia jego subiektywnego interesu przed ujawnieniem szczególnych informacji mogących narazić go na szkodę lecz była związana wyłącznie z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony i swoistym związaniem pracownika z pracodawcą. Ponadto umowa zawierała rażące dysproporcje pomiędzy karą umowną a odszkodowaniem należnym pracownikowi, których nie można uznać za świadczenia wzajemne. Z tych względów zdaniem sądu zawarta umowa jest spreczna z przepisami prawa pracy i jako nieważna

nie może dać podstaw do uznania zasadności powództwa o karę umowną. W związku z powyższym, w ocenie Sądu I instancji powództwo to było bezzasadne i podlegało oddaleniu w całości.

Zdaniem Sądu bezzasadne jest jednak również powództwo wzajemne o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. W ocenie Sądu Rejonowego nie można oprzeć się bowiem przekonaniu, iż zostało ono wytoczone wyłącznie jako swoista obrona przed powództwem o karę umowną. Zdaniem sądu materiał dowodowy w postaci dokumentów jak również zeznań świadków wskazuje, iż faktycznie pozwany pracował w systemie zadaniowego czasu pracy.

Zgodnie z art. 140 kp, w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 kp.

Z kolei zgodnie z art. 129 § 1 kp, czas pracy nie może przekraczać 8 h dziennie i przeciętnie 40 h tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Z treści powyższych przepisów wynika, że co do zasady, do pracowników zatrudnionych w systemie mierzonym zadaniami nie stosuje się przepisów o wynagradzaniu za pracę w godzinach nadliczbowych. Tak ukształtowana regulacja jest konsekwencją braku możliwości ustalenia rzeczywistego czasu ich pracy oraz pozostawienia tym pracownikom swobody organizowania czasu w celu wykonania powierzonej im pracy. Nie oznacza to jednak - w sytuacji, gdy pracodawca będzie ten rodzaj pracy wykorzystywał do obejścia przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych, że w konkretnych okolicznościach sprawy nie zaistnieje podstawa do zasądzenia takiego wynagrodzenia. Zadaniowy czas pracy uregulowany w art. 140 kp jest formą organizacji czasu pracy, w której pracodawca nie określa godzin pracy, lecz właśnie zadania, jakie mają zostać wykonane, czas ich realizacji w pewnym sensie pozostawiając pracownikowi. W rezultacie pracownik może elastycznie kształtować długość dnia pracy, a nawet liczbę dni pracy, czy też decydować o liczbie i czasie trwania przerw.

W razie zastosowania zadaniowego czasu pracy pracownik nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy w określonym miejscu i określonym czasie, a długość dnia i tygodnia pracy jest determinowana przez tempo wykonywania pracy. Dlatego wadliwe są praktyki polegające na wprowadzaniu zadaniowego czasu pracy, a następnie określaniu godzin pracy, w ramach których pracownik powinien pozostawać w dyspozycji pracodawcy. W takim przypadku należy przyjąć, że czas pracy pracownika jest określany godzinowo i jest on zatrudniony w takim systemie, jaki wynika z przyjętego układu godzin (system podstawowy lub równoważny). Wprowadzenie zadaniowego czasu pracy dopuszczono jedynie w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy. Uzasadnienie dla wprowadzenia zadaniowego czasu pracy istnieje wówczas, gdy pracodawca nie ma możliwości kontrolowania i ewidencjonowania czasowych ram wykonywania pracy przez pracownika, np. ze względu na to, że osoba zatrudniona jest aktywna poza zakładem pracy. Zadaniowy czas pracy może być wykorzystywany w szczególności wówczas, gdy pracownik nie uczestniczy bezpośrednio w pracy większego zespołu, a realizowane przez niego zadania mają charakter autonomiczny, wobec czego ich wykonanie jest w zasadniczy sposób niezależne od zaangażowania innych osób niż sam pracownik zatrudniony w systemie zadaniowym.

Ustawodawca wyraźnie zastrzega, że określając zadania, które mają być powierzone pracownikowi, pracodawca powinien uwzględniać wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 kp, czyli ośmiogodzinnej normy dobowej oraz przeciętnie czterdziestogodzinnej normy tygodniowej w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Określenie zadań w wymiarze, który nie pozwala na ich wykonanie w granicach wynikających z art. 129 kp, oznacza naruszenie art. 140 k.p., prowadząc również do zatrudnienia pracownika w godzinach nadliczbowych.

W ocenie sądu materiał dowodowy potwierdza, iż pozwany pracował w zadaniowym czasie pracy. Było to uzasadnione rodzajem pracy, jej charakterem w szczególności swobodnością ustalania sobie czasu pracy, jej organizacji jak również niewielką możliwością kontrolowania pracy Ł. K. (1). Z dowodów zebranych w sprawie jednoznacznie wynika, iż pozwany wykorzystywał w pełni możliwości takiego właśnie systemu czasu pracy, ustalał późniejsze

godziny rozpoczynania pracy, co wiązało się chociażby z wykonywaniem jej również w godzinach wieczornych. Przełożeni zwracali niejednokrotnie uwagę pozwanemu na jego złą organizację pracy, niesumienność w wykonywaniu zadań, problemy z komunikacją we wcześniejszych godzinach dnia. Zdarzało się chociażby, iż pozwany pierwszy kontakt z przełożonym rozpoczynał dopiero około godzin południowych. Nie budzi również wątpliwości, iż powodowa spółka w żaden sposób nie limitowała i nie narzucała godzin pracy pracownika dążąc jedynie do efektywności wykonywanych zadań pozostawiając czas ich wykonania do samodzielnej organizacji (...). Tym samym pracodawca nie miał również żadnych podstaw do kontrolowania czasu pracy pozwanego i ewidencjonowania jego godzin pracy. Wskazane okoliczności potwierdzają, iż pozwany pracował w zadaniowym systemie czasu pracy i nie jest uprawniony do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd podkreślił również, iż pozwany nie wykazał w sposób nie budzący wątpliwości faktycznego wymiaru czasu pracy zgodnie z obowiązkiem dowodowym wynikającym z art. 6 kc w zw. z art. 300 kp. Poza lakonicznymi i ogólnymi stwierdzeniami pracy w godzinach wieczornych czy odbierania telefonu od klientów nawet w godzinach nocnych to w powiązaniu z zeznaniami świadków oraz planami pracy pozwanego trudno dopatrzeć się konkretnego dowodu na wymiar czasu pracy pozwanego. Same bilingi telefoniczne jak również sporządzone prywatnie wykazy czasu pracy nie mają w tej sytuacji dużego waloru dowodowego. Z twierdzeń powodowej spółki potwierdzonej nie tylko dokumentami ale również osobowymi źródłami informacji wynika, że pozwany nie rozpoczynał pracy w stałych i określonych godzinach, kontakt z nim był zdecydowanie utrudniony, co uzasadnia twierdzenie, iż nie można określić w sposób precyzyjny godzin jego pracy a w konsekwencji przekraczania norm czasu pracy prowadzących do konieczności zapłaty za nadgodziny. Reasumując poza tym, iż pozwany pracował w systemie czasu pracy określonym art. 140 kp to nie wykazał również zasadności roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i w związku z tym również powództwo wzajemne podlega oddaleniu w całości.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 100 kpc znosząc wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu. Sąd miał na uwadze, iż faktycznie wyższe koszty procesu o opłatę stosunkową od pozwu poniosła powodowa spółka jednakże z uwagi na oddalenie obu powództw a więc identyczną wygraną merytoryczną w procesie obciążenie pozwanego częścią kosztów postępowania tylko z uwagi na wyliczenia matematyczne byłoby nieuzasadnione. W ocenie sądu właśnie merytoryczne rozstrzygnięcie co do zbliżonych kwotowo roszczeń obu stron winno wytyczać zasadność zastosowania wzajemnego zniesienia kosztów postępowania. Przy odmiennym podejściu koniecznym byłoby zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu stosunkowo rozdzielonych pomimo tego, iż żadna ze stron nie ponosi odpowiedzialności za roszczenia objęte pozwem głównym i wzajemnym.

Apelację od powyższego wyroku wniosły obie strony postępowania.

Powód zaskarżył wskazane orzeczenie, w części dotyczącej pkt. 1 - oddalenia powództwa głównego - podnosząc zarzuty:

1. błędnej subsumcji, czyli wadliwego przyjęcia istnienia związku pomiędzy ustalonym przez Sąd I instancji stanem faktycznym a przepisami prawa, poprzez stwierdzenie, że umowa o zakazie konkurencji jaką strony zawarły w dniu 29 lutego 2012 roku jest nieważna albowiem sprzeczna z przepisami art. 18 Kodeksu pracy, podczas gdy umowa taka podlega ocenie według reguł określonych w art. 353¹ Kodeksu cywilnego,

2. wadliwego ustalenia przez Sąd I instancji stanu faktycznego sprawy poprzez przyjęcie, że jedyną przyczyną zawarcia umowy o zakazie konkurencji było zatrudnienie pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, podczas gdy z zeznań świadka J. T. oraz z treści umowy wynika, że umowa o zakazie konkurencji została zawarta w celu ochrony interesów pracodawcy (powoda) przed możliwymi jego naruszeniami ze strony zatrudnionego pracownika (pozwanego),

3. przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów, poprzez przyjęcie, że:

a) pozwany nie miał dostępu do szczególnie ważnych informacji, a określony w umowie o zakazie konkurencji zawartej przez strony w dniu 29 lutego 2012 roku zakres zakazu konkurencji odnosił się do informacji, które były powszechnie znane,

b) kara umowna zastrzeżona na rzecz pozwanego w umowie o zakazie konkurencji zawartej przez strony w dniu 29 lutego 2012 roku, pozostaje rażąco wygórowana, podczas gdy jej wysokość pozostaje ekwiwalentna w stosunku do odszkodowania konkurencyjnego jakie zostało zastrzeżone na rzecz pozwanego,

4. błędnej wykładni art. 101² § 1 k.p. polegającej na wadliwej interpretacji pojęcia „szczególnie ważnych informacji”, poprzez uznanie, że pozwany jako przedstawiciel handlowy miał dostęp do informacji ogólnie dostępnych podczas, gdy kompetencja w zakresie kwalifikacji informacji o przedsiębiorstwie pracodawcy do katalogu informacji szczególnie ważnych należy do pracodawcy, który katalog ten formułuje według swojego subiektywnego przekonania, w granicach wyznaczonych przez art. 65 § 1 i 2 k.c.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o: zmianę zaskarżonego wyroku w pkt. 1 poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 50.000,00 zł. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty, zmianę orzeczenia Sądu I instancji w zakresie dotyczącym kosztów postępowania, które zostały wzajemnie zniesione, poprzez ich zasądzenie w całości od pozwanego na rzecz powoda, ewentualnie zaś o uchylenie zaskarżonego wyroku w pkt 1 i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

Natomiast pozwany zaskarżył powyższe orzeczenie w zakresie punktu 2 i 3.

Zaskarżonemu wyrokowi w tej części zarzucił:

1. Sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób:

- nasuwający zastrzeżenia z punktu widzenia zasad logicznego rozumowania i sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego, poprzez przyznanie wiarygodności zeznaniom świadków M. O., A. F., J. T. twierdzących że Powód wzajemny był niesumienny i niesystematyczny oraz przyznanie wiarygodności negatywnej ocenie pracownika z grudnia 2011 r., podczas gdy po tej dacie zawarto z Powodem wzajemnym kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony, co wskazuje na brak istotnych zastrzeżeń pracodawcy do sposobu realizacji przez Powoda wzajemnego powierzonych mu przez pracodawcę obowiązków na wcześniejszym etapie współpracy,

- nasuwający zastrzeżenia z punktu widzenia zasad logicznego rozumowania, poprzez bezzasadną odmowę przyznania „dużego waloru dowodowego” dowodom z dokumentów - bilingów rozmów telefonicznych oraz prywatnych zapisków w zakresie czasu pracy, w sytuacji gdy dowody te mają pełną moc dowodową i stanowią dowód pracy przez Powoda wzajemnego w godzinach nadliczbowych, przez które to dokumenty Powód wzajemny wykazał faktyczny wymiar czasu pracy.

2. Naruszenie prawa materialnego:

1) 140 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że świadczenie przez Powoda wzajemnego pracy odbywało się w systemie zadaniowym, w sytuacji gdy umowa o pracę zawarta między Powodem wzajemnym a Pozwanym wzajemnym określała explicite obowiązek świadczenia pracy w systemie godzinowym,

2) art. 151(1) § 1 pkt 1 k.p. i art. 151(1) § 2 k.p. w zw. art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 140 k.p., poprzez ich błędną wykładnię i odmowę uznania roszczenia Powoda wzajemnego o wynagrodzenie za nadgodziny/godziny ponadwymiarowe, w sytuacji przyjęcia zadaniowego charakteru świadczonej przez Powoda wzajemnego pracy, podczas gdy nazwanie czasu pracy „zadaniowym” nie wyłącza stosowania przepisów wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych,

3) art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 140 k.p. w zw. z art. 129 § 1 k.p., poprzez ich niewłaściwe zastosowanie przejawiające się w uznaniu, że Powód wzajemny nie pracował w godzinach nadliczbowych, podczas gdy zakres obowiązków powierzonych Powodowi wzajemnemu nie był możliwy do wypełnienia w czasie 8 godzinnego dnia pracy, przez przeciętnie 40 godzin tygodniowo, w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, w przyjętym przez pracodawcę systemie rozliczeniowym,

4) art. 8 k.p. w zw. art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 140 k.p., poprzez brak ich zastosowania w rezultacie usankcjonowanie obejścia przepisów prawa pracy o świadczeniu pracy w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy jest to niezgodne ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego (w szczególności zasadą słuszności),

5) art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie że Powód wzajemny nie wykazał w sposób nie budzący wątpliwości faktycznego wymiaru czasu pracy, podczas gdy przedstawił na powyższe dowody z bilingów rozmów telefonicznych, z zapisków prywatnych w zakresie czasu pracy, z logowań do systemu Pozwanej wzajemnej oraz zeznań świadków (m.in. M. P. i M. K.) i własnych wyjaśnień złożonych w charakterze strony postępowania.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę wyroku i uwzględnienie powództwa wzajemnego w całości oraz zasądzenie na rzecz Powoda wzajemnego kosztów procesu za pierwszą instancję według norm przepisanych, nadto o zasądzenie na rzecz Powoda wzajemnego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych. Ewentualnie zaś o uchylenie skarżonego punktu 2 i 3 wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego - w związku z zarzutami procesowymi, na wypadek uznania przez Sąd, że zachodzi potrzeba przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości lub znacznej części.

W odpowiedzi na apelację pozwanego (powoda wzajemnego) powód (pozwany wzajemnie) wniósł o oddalenie apelacji pozwanego i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja powoda (pozwanego wzajemnego) zasługuje na uwzględnienie, pozwanego (powoda wzajemnego) zaś jako bezzasadna podlega oddaleniu.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do apelacji powoda wskazać należy, iż podniesione przez niego zarzuty wskazujące na zasadność jego roszczenia o zapłatę kary umownej z tytułu naruszenia zakazu konkurencji przez pozwanego, są w pełni uzasadnione.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie

przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w, zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena, zgromadzonego w postępowaniu, materiału dowodowego nie jest prawidłowa. Zarzuty skarżącego obnażają fragmentaryczną i wybiórczą ocenę materii sprawy. Taka zaś nie może dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń i zgodnie z dyrektywą art. 233 § 1 kpc nie może się ostać.

W szczególności co słusznie podnosi apelujący, na gruncie rozpatrywanego przypadku nie sposób przyjąć, iż umowa o zakazie konkurencji, jaką strony zawarły w dniu 29 lutego 2012 roku, jest nieważna na mocy art. 18 kp, ponieważ pozwany nie miał dostępu do szczególnie ważnych informacji, a określony w umowie zakres zakazu konkurencji odnosił się do informacji, które były powszechnie znane.

W myśl art. 101¹ § 1 kp 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). Z kolei zgodnie z art. 101². § 1 kp przepis art. 101¹ § 1 kp stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3. Zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania (§ 2). Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy (§ 3).

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, iż bezwzględnie umowa o zakazie konkurencji jest umową wzajemną, regulowaną przepisami prawa pracy. Nie można jednak zasadnie przyjmować, iż umowa o zakazie konkurencji jest umową z zakresu prawa pracy i wszelkie jej postanowienia mniej korzystne dla pracownika, aniżeli regulacje kodeksowe są z mocy samego prawa nieważne (wyr. SN z 2.9.2009 r., II PK 206/06, MoPr 2010, Nr 4, s. 198). Umowa ta zostaje zawarta przez strony, które pozostają w stosunku pracy. Obejmuje jednak okres określony tą umową po ustaniu stosunku pracy, bezwzględnie stanowi więc odrębny byt prawny. Tymczasem przepis art. 18 kp ma zastosowanie wyłącznie do umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, gdy te postanowienia są dla pracownika mniej korzystne niż przepisy prawa pracy. Przepis art. 18 § 2 kp, wbrew twierdzeniom Sądu I instancji, nie obejmuje więc swoją treścią umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ani innych umów zawieranych przez strony stosunku pracy i związanych ze stosunkiem pracy. Do umowy o zakazie konkurencji, po ustaniu stosunku pracy, mógłby on być zastosowany tylko w drodze analogii, gdyby tę umowę można było uznać za podobną do umowy o pracę, pod względem konieczności utrzymania jej w mocy przez zastąpienie nieważnych postanowień, przepisami prawa pracy ze względu na ochronę uzasadnionych interesów pracownika. Z tego jednak względu, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest zawierana w interesie pracodawcy nie pracownika, należy przyjąć, że jeżeli jej treść jest sprzeczna z prawem, to jest ona nieważna na podstawie art. 58 k.c. (por. w tym zakresie Skoczyński Jacek Komentarz do art. 101(2) Kodeksu pracy [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Autorzy: Florek Ludwik (red.), Celeda Ryszard, Gonera Katarzyna, Goździewicz Grzegorz, Hintz Anna, Kijowski Andrzej, Pisarczyk Łukasz, Skoczyński Jacek, Wagner Barbara, Zieliński Tadeusz Opubl. LEX, 2011 wydanie VI).

W ocenie Sądu Okręgowego na gruncie rozpoznawanego przypadku, nie sposób przyjąć, jak uczynił to Sąd I instancji, iż zawarcie umowy o zakazie konkurencji było związane tylko i wyłącznie z zawarciem umowy na czas nieokreślony pomiędzy stronami, ponadto, że cel zakazu konkurencji nie był oparty na przesłankach określonych w art. 101²§1

kp, bowiem pozwany nie posiadał dostępu do żadnych szczególnie ważnych informacji mogących narazić powoda na szkodę (art. 101²§1 kp), w związku z tym zawarta pomiędzy stronami umowa była nieważna w myśl art. 18 kp czy nawet 58 k.c.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż umowę o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy można zawrzeć wyłącznie wówczas, gdy pracodawca uzna, że zatrudniony przez niego pracownik pozyska lub pozyskał w trakcie pracy szczególnie ważne informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Podmiotem umowy o zakazie konkurencji może być każdy pracownik, co do którego pracodawca samodzielnie i w sposób swobodny zdecyduje, że posiadane przez niego informacje są takimi, o jakich traktuje art. 101² § 2 KP (wyr. SN: z 14.5.1998 r., I PKN 12/98, OSNP 1999, Nr 10, poz. 342; z 17.11.1999 r., I PKN 358/99, OSNP 2001, Nr 7, poz. 217; z 17.12.2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003, Nr 24, poz. 588). Umowa o zakazie konkurencji, nie może być uznana za nieważną z tego względu, że w swojej ocenie pracownik nie miał przymiotu osoby posiadającej dostęp do informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Podmiotem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może być każdy pracownik, którego zasób wiedzy zostanie przez pracodawcę oceniony jako uzasadniający zawarcie takiej umowy (wyr. SN z 18.4.2007 r., I PK 361/06, OSNP 2008, Nr 9-10, poz. 130; MoPr 2007, Nr 7, s. 371; wyr. SN z 3.12.2008 r., I PK 97/08, MoPr 2009, Nr 6, s. 315, teza pierwsza). Z ugruntowanego orzecznictwa jasno wynika, zatem, iż przewidziane w art. 101²§ 1 kp warunki określające przedmiot klauzuli konkurencyjnej nie podlegają ocenie tylko na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą także od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącego własny interes przy formułowaniu zakazu. Pracodawca samodzielnie ocenia, czy ustale okoliczności uzasadniają zakaz konkurencji. Ocena ta nie podlega kontroli sądowej. (por. wyrok SN z 4.02.2009 r. II PK 223/08 Lex 523521).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy pracodawca pozwanego ocenił, iż miał on dostęp do informacji szczególnie istotnych z punktu widzenia jego interesów i w związku z tym na drodze zawartej umowy zobowiązał pracownika, w trakcie trwania stosunku pracy oraz w okresie dwóch lat po jego ustaniu, do nie podejmowania działalności konkurencyjnej wobec pozwanej spółki, która była rozumiana jako jakiegokolwiek zatrudnienie w firmie prowadzącej działalność konkurencyjną, prowadzenie działalności gospodarczej w tym zakresie czy uczestnictwo w spółkach, które taką działalność prowadzą. Umowa określała sytuacje podjęcia działalności konkurencyjnej jak również pojęcie zakazu jej prowadzenia oparte na zakazie w szczególności przekazywania, ujawniania, wykorzystywania na potrzeby działalności konkurencyjnej informacji organizacyjnych, technologicznych, handlowych pracodawcy, danych osobowych klientów pracodawcy, szczegółów operacji z klientami, danych dotyczących produktów pracodawcy. Powód uznał, iż powyższe ma dla niego strategiczne znaczenie, a pozwany jako handlowiec niewątpliwie dostęp do wskazanych informacji posiadał. Inaczej wykonywana przez niego praca byłaby niemożliwą. W związku z tym zawarta umowa należało uznać za ważną i skuteczną.

W ocenie Sądu Okręgowego nie sposób przyjąć też, iż zawarta przez strony umowa o zakazie konkurencji zmierzała tylko i wyłącznie do wzmocnienia zawartej między stronami umowy o pracę na czas nieokreślony. Żadną miarą nie sposób przesądzić, iż okoliczność ta wynikała z zeznań świadka A. F. (2). Istotnie ww. wskazała iż umowa o zakazie konkurencji była związana wyłącznie z zatrudnieniem na czas nieokreślony. Powyższe nie pozostaje jednak w sprzeczności z twierdzeniami strony powodowej, nadto zeznaniami świadka J. T. – w ocenie Sądu w sposób nieuprawniony zdyskredytowanymi przez Sąd I instancji – wskazującymi, iż umowa o zakazie konkurencji miała przede wszystkim służyć zabezpieczeniu interesów pracodawcy. Zawarcie jednocześnie umowy o pracę na czas nieokreślony i umowy o zakazie konkurencji, która ma na celu ustrzec pracodawcę przed ewentualnymi działaniami konkurencyjnymi pracownika na przyszłość, (co zresztą bezpośrednio potwierdza jej treść), żadną miarą nie oznacza bowiem, iż pracodawcy de facto na takim zabezpieczeniu nie zależało, a jedynie chciał wzmocnić lojalność pracownika. Powyższe twierdzenie pozostaje nie tylko w sprzeczności z treścią i celem zawartej umowy o zakazie konkurencji, ale i zasadami logicznego rozumowania. Dbanie o dobro zakładu pracy i lojalne postępowanie, należy bowiem do podstawowych obowiązków pracownika, a zawieranie umowy o zakazie konkurencji z pominięciem aspektu ustrzeżenia pracodawcy przed działaniami konkurencyjnymi, wydają się więc nie tylko zbędne ale i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, zwłaszcza że pociąga za sobą konieczność zapłaty stosownego odszkodowania.

Dodatkowo co słusznie podnosi apelujący, uzależnienie nawiązania trwałego stosunku pracy, w postaci umowy na czas nieokreślony, od zawarcia niezbędnej w odczuciu pracodawcy umowy o zakazie konkurencji, pozostaje jedynie racjonalną praktyką. Zaniechanie jej zawarcia równoległe z umową o pracę stwarza bowiem ryzyko, odmowy jej późniejszego zawarcia przez pracownika. Natomiast istniejąca w tych okolicznościach możliwość wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy, nie chroni pracodawcy przed ewentualnym podjęciem przez zwalnianego działalności konkurencyjnej po zakończeniu stosunku pracy, z naruszeniem jego istotnych interesów.

Argumentacja Sądu Rejonowego wskazująca, iż na gruncie rozpoznawanego przypadku zawarcie umowy o zakazie konkurencji nie miało żadnych podstaw prawnych – było nieważne z uwagi na to, iż zakres zakazu konkurencji odnosił się do informacji powszechnie znanych, jak i teza iż umowa ta miała służyć tylko wzmocnieniu zawieranej umowy na czas nieokreślony, w świetle dyrektyw z art. 233 § 1 kpc nie może zatem się ostać.

Zdaniem Sądu II instancji brak też podstaw do przyjęcia, iż o nieważności zawartej umowy decydował także jej zakres, który w istocie uniemożliwił pozwanemu podjęcie jakiejkolwiek pracy zarobkowej w posiadanym przez niego zawodzie zootechnika. Podkreślenia wymaga, iż twierdzenie to jest zbyt daleko idące. Zmieniennym jest, iż pozwany podpisując umowę o zakazie konkurencji nie negocjował jej treści i w żaden sposób nie wskazywał, iż określenie działalności konkurencyjnej praktycznie uniemożliwiać mu będzie egzystowanie na rynku pracy. Ponadto w ocenie Sądu Okręgowego wyuczone przez powoda zawód na stanowisku zootechnika obejmuje szereg obowiązków, które nie ograniczają się do pracy handlowca, jaką podejmował na rzecz powodowej spółki. Wobec tego nie sposób stwierdzić, iż uznanie wskazanej umowy za ważną skutkować będzie wykluczeniem pozwanego z życia zawodowego w ogóle. Także i zatem na tej podstawie brak podstaw do wyeliminowania zawartej przez strony umowy o zakazie konkurencji z obrotu prawnego.

W ocenie Sądu Okręgowego nieprawidłowym było również uznanie przez Sąd Rejonowy, że kara umowna zastrzeżona na rzecz pozwanego w umowie o zakazie konkurencji zawartej przez strony w dniu 29 lutego 2012 roku, pozostaje rażąco wygórowana.

Podkreślić należy, iż jako kryterium oceny rażącego wygórowania SN wskazał wysokość ustalonego w umowie odszkodowania, a nie wysokość miesięcznej raty (wyrok z dnia 4 lipca 2007 r., II PK 359/06, OSNP 2008, nr 15-16, poz. 223), oraz wysokość odszkodowania i okoliczności, które pojawiły się po zawarciu umowy, dotyczące rozmiaru poniesionej szkody oraz zachowania pracownika związanego z przestrzeganiem zakazu (wyrok z dnia 23 stycznia 2008 r., II PK 127/07, OSNP 2009, nr 13-14, poz. 168). Wobec powyższego dokonując ustaleń w tym zakresie należy uwzględnić wszystkie okoliczności determinujące wysokość należnego pracownikowi odszkodowania w porównaniu do wysokości kary umownej zastrzeżonej na wypadek nie wywiązania się z umowy o zakazie konkurencji przez pracownika, a następnie ewentualnie inne okoliczności związane z zachowaniem pracownika w związku z naruszeniem zakazu. Przy czym pamiętać należy, że w oparciu o zasady ogólne art. 481 kc w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania kara umowna należy się wierzycielowi w zastrzeżonej na ten wypadek wysokości bez względu na wysokość poniesionej szkody. Jeżeli zaś zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, dłużnik może żądać zmniejszenia kary umownej. Tym samym kluczowe znaczenie dla wyjaśnienia tej okoliczności ma treść zawartej przez strony umowy.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy § 5 zawartej przez strony umowy o zakazie konkurencji, przewidywał, iż w okresie trwania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, pracodawca zobowiązywał się do wypłaty pracownikowi odszkodowania karencyjnego w wysokości 30 % wynagrodzenia ustalanego według zasad obowiązujących przy obliczeniu ekwiwalentu za urlop. Przy czym odszkodowanie miało być płatne kwartalnie z dołu na koniec kwartału kalendarzowego. W § 6 umowy natomiast pracownik zobowiązał się do zapłaty kary umownej w kwocie 50.000 zł. w przypadku naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę w ocenie Sądu II instancji brak podstaw do uznania, iż zastrzeżenie wzajemnych świadczeń stron było rażąco nierównomierne. Żadną miarą nie sposób przyjąć, iż powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej miało być rekompensowane uzyskiwaniem kwartalnego odszkodowania przez okres dwóch lat na

poziomie 30% wynagrodzenia za jeden miesiąc, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy (tj. 2.173 zł. kwartalnie zaś łącznie za okres 2 lat w kwocie 17.384 zł). Zastrzeżenie w umowie, że odszkodowanie będzie płatne kwartalnie, nie oznacza bowiem, iż nie będzie ono należne za każdy miesiąc. Za takim rozumieniem zapisów umowy przemawia też treść art. 101² § 3 który stanowi odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. Tym samym podstawę wypłaconego co kwartał odszkodowania stanowiło 30 % wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop za cały ten okres. W konsekwencji łącznie należna pracownikowi kwota odszkodowania wynosiła, z uwzględnieniem podstawy za każdy miesiąc 2.173zł x 24 miesiące = 52.152 zł. W przedmiotowej sprawie nie zachodzi zatem rażąca dysproporcja pomiędzy wysokością kary umownej wynoszącej 50.000 zł i wartością odszkodowania 52.152 zł. Biorąc zaś pod uwagę fakt, iż pozwany nawiązał stosunek pracy z konkurencyjnym podmiotem niemalże zaraz po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem, brak podstaw do zmniejszenia kary umownej.

Konkludując wskazać należy, iż bezsprzecznie podejmując zatrudnienie w spółce konkurencyjnej, pozwany naruszył postanowienia łączącej strony umowy z dnia 29 lutego 2012 r. Umowa ta była wiążąca i w sposób zgodny z prawem określała obowiązki z stron z niej wynikające. Przy czym szczególnie ważne informacje podlegające ochronie zostały w niej szczegółowo określone, a zakreślony zakaz konkurencji nie był w stosunku do obowiązków wykonywanych przez pracownika, zbyt daleko idący. Także zastrzeżona w umowie kara umowna za naruszenie zakazu konkurencji w porównaniu do należnego pracownikowi odszkodowania, nie była znacząco wygórowana. Tak więc w konsekwencji powyższego, oraz wobec zasadności apelacyjnych zarzutów art. 233 § 1 kpc, art. 101² § 1 kp art. 18 kp zaskarżone orzeczenie nie mogło zostać utrzymane w mocy.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w pkt. 1 i 3 i przyznał powodowi dochodzoną od pozwanego kwotę 50.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 lipca 2012 r. do dnia zapłaty tytułem kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji oraz kwotę 4900 tytułem zwrotu kosztów procesu.

Podkreślenia wymaga, iż powód wzywał pozwanego do dobrowolnego spełnienia spornego świadczenia jeszcze przed wszczęciem procesu. Pozwany z tego obowiązku dobrowolnie się nie wywiązał. Z tych też względów Sąd przyznał powodowi odsetki od dochodzonego roszczenia od chwili wytoczenia powództwa do dnia zapłaty (art. 481 § 1 K.c. w związku z art. 300 K.p. w zw. z art. 476 K.c.).

O kosztach procesu za I instancję orzeczono na podstawie art. 98 k. p. c. w związku z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz.490) uwzględniając zwrot opłaty stosunkowej od pozwu (2400 zł +2500 zł.).

Apelacja pozwanego (powoda wzajemnego) natomiast nie zasługiwała na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego, w tym zakresie jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji oraz interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd, i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone poszczególne okoliczności o treści dla strony pozwanej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez stronę pozwaną. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka zgodnie z art. 233 § 1 kpc mogła dać pełny obraz zaistniałych zdarzeń.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce skarżący, iż za pomocą dowodów z dokumentów - bilingów rozmów telefonicznych, wykazu logowań do systemu pozwanej, prywatnych zapisków w zakresie czasu pracy, nadto zeznań

świadków i własnych, wykazał faktyczny wymiar czasu pracy oraz fakt świadczenia pracy w nadgodzinach. Nie sposób uznać też, iż Sąd Rejonowy w sposób nieuprawniony uznał za wiarygodne zeznania świadków M. O., A. F., J. T. wskazujące, że powód wzajemny był niesumienny i niesystematyczny oraz przyznanie wiarygodności negatywnej ocenie pracownika z grudnia 2011 r., podczas gdy po tej dacie zawarto z powodem wzajemnym kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony, co wskazuje na brak istotnych zastrzeżeń pracodawcy, do sposobu realizacji przez powoda wzajemnego, powierzonych mu przez pracodawcę obowiązków, na wcześniejszym etapie współpracy.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż na okoliczności przeciwne wskazywał całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Zgodnie z art. 140 kp w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy, może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 kp.

W myśl art. 149 § 1 i 2 kp pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. W stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy.

Zgodnie z treścią art. 151 § 1 kp praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Na mocy art. 151¹ § 1 kp za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek we wskazanej w tym przepisie wysokości. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151² kp).

Podkreślenia wymaga, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja. (wyrok SN z 07-06-2011 II PK 317/10 LEX nr 1095826). Pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. (wyrok SN 09-07-2009 II PK 34/09 LEX nr 527067).

W ocenie Sądu Okręgowego na gruncie rozpoznawanego przypadku powód wzajemny swych twierdzeń co do świadczenia pracy w nadgodzinach, pomimo powołania wskazanych dowodów, nie wykazał. Nie podważył bowiem dowodów wskazujących na to, iż pracował w zadaniowym czasie pracy, ponadto nie udowodnił, że nałożone na niego zadania, obiektywnie nie mogły zostać wykonane, przy uwzględnieniu obowiązujących norm czasu pracy. Samo natomiast twierdzenie strony, iż okoliczności sprawy wyglądały odmiennie, nie jest dowodem. Twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być bowiem udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147).

Zaznaczyć należy, iż z ogółu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, w tym zeznań świadków, wynikało, że powód wzajemny świadczył pracę w systemie zadaniowego czasu pracy. W związku z tym jego pracodawca nie

był zobligowany do prowadzenia szczegółowej ewidencji jego czasu pracy. Podkreślenia wymaga, iż wprowadzenie tego systemu pracy spowodowane było zarówno jej charakterem jak i organizacją, a w szczególności brakiem możliwości jakiegokolwiek kontroli czasu pracy powoda wzajemnego, przez przełożonych. Zaznaczyć należy, iż powodowi wzajemnemu przydzielano określone zadania na okres tygodnia, z których ten następnie był rozliczany. Ten system organizacji pracy potwierdził zresztą pośrednio sam powód wzajemny przyznając, że brak było ściśle określonych godzin jego pracy - mógł rozpoczynać pracę w godzinach późniejszych - i że sam decydował jak tą pracę zorganizuje. Stwierdzić również należy, iż żaden z pracowników zatrudnionych w pozwanym wzajemnie, zakładzie pracy w charakterze handlowca, nie miał żadnych wątpliwości w jakim systemie czasu pracy pracuje. Wobec tego uznać należy, że także dla powoda wzajemnego nie było to żadną tajemnicą, a jedynie w oparciu o twierdzenie przeciwne usiłuje on wywieść korzystne dla siebie skutki procesowe.

Oceny tej nie zmienia także podnoszona przez skarżącego okoliczność, iż umowa o pracę, zawarta między powodem wzajemnym, a pozwanym wzajemnym, określała explicite obowiązek świadczenia pracy w systemie godzinowym (40 godzinna norma średniotygodniowa). W ocenie Sądu powyższe nie stoi w sprzeczności z wprowadzeniem zadaniowego czasu pracy. Stosowanie takiego systemu de facto nie oznacza bowiem, iż czas pracy w takim systemie jest zupełnie nienormowany, gdyż wykonanie powierzonych pracownikowi zadań winno być realizowane w ramach norm określonych w art. 129 k.p. Tak więc zapis ten sam w sobie ,okoliczności świadczenia pracy w ramach innego systemu, nie przesądza.

Zdaniem Sądu II instancji nie można przyjąć też, iż do wprowadzenia tego systemu nie doszło bowiem nie dopełniono w tym zakresie wymagań formalnych. Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż istotnie niedopuszczalne jest ustalenie zadaniowego czasu pracy w sposób dorozumiany. Niemniej jednak na gruncie rozpoznawanego przypadku fakt realizacji przez powoda wzajemnego planów pracy, przedstawianych przez pozwanego wzajemnego, świadczy o tym, iż taki właśnie system czasu pracy w drodze porozumienia był realizowany przez strony. Porozumienie z pracownikiem jest zaś elementem niezbędnym dla jego wprowadzenia.

Zaznaczyć należy też, że skarżący wskazując, iż zakres obowiązków powierzonych powodowi wzajemnemu nie był możliwy do wypełnienia w czasie 8 godzinnego dnia pracy, przez przeciętnie 40 godzin tygodniowo, w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, w przyjętym przez pracodawcę systemie rozliczeniowym, oraz podnosząc iż nazwanie czasu pracy „zadaniowym” nie wyłącza stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych, także w sposób pośredni potwierdza jego wprowadzenie. Z jednej strony powód wzajemny twierdzi bowiem, iż w systemie zadaniowym nie pracował, z drugiej zaś podnosi, iż z uwagi na to, że jego zadania zostały określone przez pracodawcę zbyt szeroko, przy zachowaniu należytej staranności nie był w stanie ich wykonać w ramach norm określonych w art. 129 k.p.

Abstrahując od wskazanych niespójności, z uwagi na zarzuty apelacji wskazać również należy, iż istotnie przyjęcie zadaniowego czasu pracy nie jest równoznaczne z przyjęciem przez pracownika obowiązku świadczenia pracy, bez wynagrodzenia, ponad powszechnie obowiązujące wszystkich pracowników podstawowe normy czasu pracy (wyrok SN z 3 września 2010 r. w spr. I PK 39/10, LEX 630170, wyrok SN z 10.06.2010 r. I PK 6/10). Zadaniowy system czasu pracy nie wyklucza możliwości dochodzenia od pracodawcy dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok SN z 4.08.1999 r. sygn akt I PKN 181/99 LEX 43653).

Niemniej jednak, w ocenie Sądu Okręgowego na gruncie rozpoznawanej sprawy powód wzajemny okoliczności nadmiernego obciążenia go pracą w ramach systemu zadaniowego nie wykazał. Jak słusznie wskazał Sąd I instancji to, iż powód w postępowaniu sądowym przedstawił dowody z bilingów rozmów telefonicznych, z zapisków prywatnych w zakresie czasu pracy, z logowań do systemu pozwanej wzajemnie, z zeznań świadków (m.in. M. P. i M. K.) oraz złożył własne wyjaśnienia wskazujące na różnorodne godziny wykonywanej przez siebie pracy, nie oznacza, iż była to praca świadczona w nadgodzinach. Znamiennym jest, iż zeznania świadków M. O., A. F., J. T., wskazywały, że powód wzajemny był niesumienny i niesystematyczny. Okoliczność tą potwierdzała też negatywna ocena jego pracy z grudnia 2011 r. W związku z tym nie sposób było uznać, iż ewentualne przekroczenie norm czasu pracy przez powoda wzajemnego wiązało się z okolicznościami obciążającymi pracodawcę powoda. Powód wzajemny choć nie

był ograniczony w możliwości przedstawiania swych twierdzeń istotnych dla rozstrzygnięcia na etapie postępowania pierwszo instancyjnego, w żaden sposób faktów wynikających z tych dowodów, nie podważył. Dlatego przyjęcie, iż powód nie świadczył pracy z przekroczeniem powszechnie obowiązujących norm czasu pracy było uprawnione.

Nieistotne jest przy tym, iż pomimo zgłaszanych zastrzeżeń do pracy powoda, pracodawca zdecydował się na zawarcie z nim umowy na czas nieokreślony. Zakresu motywacji pracodawcy w tym zakresie nie można bowiem tłumaczyć tak jak sugeruje to skarżący. Mianowicie nie sposób zgodzić się z argumentacją apelującego, iż do pracy powoda wzajemnego nie mogło być zastrzeżeń, gdyż w przeciwnym wypadku pracodawca nie zdecydowałby się na zawarcie z nim kolejnej umowy o pracę, a tym bardziej na zawarcie umowy na czas nieokreślony. Mając powyższe na uwadze wskazać należy, iż o zawarciu kolejnej umowy z pracownikiem nie decyduje tylko i wyłącznie sposób wykonywania przez niego pracy, ale przede wszystkim konieczne do zabezpieczenia interesy pracodawcy. Podkreślenia wymaga, że choć były zastrzeżenia do sumienności i systematyczności powoda, bezspornie powód swe zadania ostatecznie realizował. Z tych też względów pozwany wzajemnie mógł przypuszczać, iż przy odpowiednim dyscyplinowaniu pracownika, uzyska poprawę jakości wykonywania przez niego pracy, a wobec realizowania nałożonych na pracownika zadań, zdecydować się na zawarcie z nim kolejnej umowy o pracę. Powyższa okoliczność nie podważała zatem wiarygodności dowodów z zeznań powołanych świadków zasadnie uwzględnionych przez Sąd Rejonowy przy ustalaniu podstawy faktycznej rozstrzygnięcia.

Ponadto wskazać należy, że gdy w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmienne okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie oraz, które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugiem świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc, a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów zeznań powoda wzajemnego powołanych przez niego świadków oraz przedstawionych przez niego dokumentów na okoliczność świadczenia przez niego pracy w godzinach nadliczbowych nie podzielił, oraz wskazując dlaczego uznał za wiarygodne argumentację strony pozwanej wzajemnie oraz zeznania powołanych przez nią świadków. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia. Skarżący natomiast, podnosząc, iż Sąd działał w sposób stronniczy pomijając podnoszone przez niego okoliczności, w tym zapiski powoda wzajemnego oraz zeznania powołanych przez niego świadków nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny a wnioski Sądu wywiedzione w oparciu o wskazaną wyżej podstawę nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. W konsekwencji w ocenie Sądu Okręgowego poczynione w sprawie ustalenia faktyczne wskazujące na to, iż powód wzajemny nie pracował w godzinach nadliczbowych, i nie mogą być kwestionowane.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego żaden z zarzutów apelacji pozwanego -powoda wzajemnego, dotyczących zarówno naruszenia prawa procesowego (art. 233 § 1 k.p.c.) jak i prawa materialnego (art. 151¹ § 1 pkt. 1 i § 2 kp, art. 151 § 1 kp, art. 140 kp, art. 129 § 1 kp., art. 8 kp, art. 6 k.c. w zw. z art. 300 kp.) nie zasługiwał na uwzględnienie. Wbrew sugestiom apelacji sprawie brak było wiarygodnego materiału dowodowego, który pozwalałby na poczynienie ustaleń odmiennych i uznanie, iż powód wzajemny nie był objęty zadaniowym systemem czasu pracy i świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Nie sposób więc mówić o jakimkolwiek usankcjonowaniu obejścia przepisów prawa pracy o świadczeniu pracy w godzinach nadliczbowych i podstawach do zmiany bądź uchylecia zaskarżonego wyroku w oparciu właśnie o te okoliczności.

Z tych też względów Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 kpc orzekł jak w punkcie 2 sentencji.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję należnych z tytułu uwzględnienia apelacji wniesionej przez stronę powodową jak i oddalenia apelacji pozwanego orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 12 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 6 pkt. 5 oraz § 12 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 2 w zw. § 6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów

pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 490 tj.) uwzględniając zwrot opłaty od apelacji (1200 zł + 900 zł + 30 zł). Przy czym Sąd orzekając o kosztach nie zasądził na rzecz strony powodowej kosztów zastępstwa procesowego za I instancję wynikających z oddalenia powództwa wzajemnego z uwagi na brak żądania w tym przedmiocie.