

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 16 grudnia 2021 r. w sprawie o sygn. akt X P 314/21 Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa (...) Spółka Jawna w K. przeciwko A. A. A. o odszkodowanie z tytułu naruszenia zakazu konkurencji: uchylił wyrok zaoczny z dnia 19 lutego 2021r. wydany przez Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu w sprawie IV P 190/20 i oddalił powództwo (pkt 1 wyroku); zasądził od powoda (...) Spółka Jawna w K. na rzecz pozwanego A. A. A. (2) kwotę 4.067 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2 wyroku).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

W dniu 6 marca 2017 roku A. A. A. został zatrudniony w powodowej spółce na podstawie umowy na okres próbny od 7 marca 2017 roku do 21 marca 2017 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku spedytor – pracownik biurowy.

W dniu 22 marca 2017 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 22 marca 2017 roku do 21 kwietnia 2017 roku na dotychczasowych warunkach.

W dniu 22 marca 2017 roku strony zawarły również umowę o zakazie konkurencji.

Zgodnie z § 1 tej umowy:

1. Pracownik zobowiązuje się po ustaniu stosunku pracy w stosunku do Pracodawcy oraz jego następców prawnych nie prowadzić działalności konkurencyjnej ani nie świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do działalności prowadzonej przez Pracodawcę.
2. Poprzez pojęcie „działalności konkurencyjnej” rozumie się wszelką działalność sprzeczną z interesem Pracodawcy, a w szczególności działalność polegającą na:
 - a. podejmowaniu zatrudnienia w ramach stosunku pracy lub w ramach innych stosunków prawnych w podmiotach konkurencyjnych wobec Pracodawcy,
 - b. uczestniczeniu w przedsięwzięciach podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną w stosunku do Pracodawcy,
 - c. pozostawaniu w stosunku spółki prowadzącej działalność konkurencyjną wobec pracodawcy,
 - d. podejmowaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej na własny lub cudzy rachunek, jeżeli jest ona konkurencyjna w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę,
 - e. posiadaniu akcji lub udziałów w podmiotach konkurencyjnych działających w tej samej branży co pracodawca,
 - f. obejmowaniu funkcji w organach podmiotów, jak również pełnienie funkcji doradczych w tych podmiotach, jeżeli prowadzą one działalność konkurencyjną w stosunku do Pracodawcy,
 - g. występowaniu w imieniu podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną w stosunku do Pracodawcy przede wszystkim w charakterze agentów, pełnomocników, prokurentów,
 - h. udostępnianiu lub wykorzystywaniu bez zgody Pracodawcy danych technicznych dotyczących produktu P., a także informacji dotyczących stosowanych technologii, organizacji pracy oraz sposobu prowadzenia działalności gospodarczej przez Pracodawcę;

- i. udostępnianiu lub wykorzystywaniu bez zgody Pracodawcy poufnych danych dotyczących klientów Pracodawcy,
- j. nakłanianiu kontrahentów Pracodawcy, jego pracowników i współpracowników do rozwiązywania zawartych z nim umów lub ich niewykonania lub nienależytego wykonania w celu prowadzenia działalności konkurencyjnej.
- k. zatrudnianiu na podstawie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego na własny lub cudzy rachunek osób spośród władz i pracowników Pracodawcy w celu prowadzenia działalności konkurencyjnej.

Zgodnie z § 2 umowy zakaz konkurencji określony w § 1 niniejszej umowy, będzie obowiązywać przez okres dwóch lat od dnia ustania stosunku pracy.

§ 3 powołanej umowy stanowi, iż:

1. Pracownikowi przysługuje przez okres trwania zakazu konkurencji określonego w § 1 niniejszej umowy, odszkodowanie w wysokości 25% wynagrodzenia otrzymanego przez Pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu.
2. Odszkodowanie będzie płatne na konto bankowe wskazane przez Pracownika, dwudziestu czterech równych miesięcznych ratach płatnych ostatniego dnia miesiąca trwania zakazu.
3. Odszkodowanie nie stanowi wynagrodzenia za pracę rozumieniu przepisów kodeksu pracy.
4. Pracownik traci prawo do odszkodowania określonego w § 3 ust. 1 w przypadku naruszenia zakazu konkurencji.

Zgodnie z § 4 umowy:

1. Pracownik zobowiązuje się zapłacić Pracodawcy tytułem kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji, określonego w § 1 umowy, kwotę w wysokości 50.000 złotych i zwrotu nienależnie otrzymanego odszkodowania wskazanego w § 3 ust. 1 umowy.
2. W wypadku gdyby szkoda, która powstała w wyniku naruszenia zakazu określonego w § 1 przewyższała wysokość kary umownej, Pracodawca może dochodzić wyrównania tej kwoty na zasadach ogólnych.

W dniu 21 kwietnia 2017 strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 22 kwietnia 2017 roku do 20 listopada 2017 roku na dotychczasowych warunkach.

W dniu 19 października 2017 roku strony zawarły umowę na czas nieokreślony od dnia 21 listopada 2017 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku spedytor – pracownik biurowy.

Stosunek pracy łączący strony ustał w dniu 12 grudnia 2019 roku na mocy porozumienia stron.

W okresie od 18 grudnia 2019 roku do 4 stycznia 2020 roku pozwany przebywał na terenie Ukrainy.

W dniu 30 grudnia 2019 roku strona powodowa zapłaciła pozwanemu ratę odszkodowania w kwocie 1.078,21.

Pismem z dnia 28 stycznia 2020 roku powódka wezwała pozwanego do zapłaty kwoty 51.078,21 tytułem kary umownej w kwocie 50.000 złotych wynikającej z zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nadto tytułem zwrotu raty odszkodowania w kwocie 1078,21 złotych, która z uwagi na naruszenie przez pozwanego zakazu konkurencji była nienależna. Wskazano, że zgodnie z wskazaną umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, kolejne raty odszkodowania są nienależne.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. zajmuje się transportem, logistyką i ekspedycją. Spółka działa na giełdzie (...). Prezesem spółki jest N. T., który jako jedyny w spółce zajmuje się zatrudnianiem pracowników.

A. A. A. (2) nigdy nie był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł..

Prezes spółki (...) nie zna powoda i nigdy go nie spotkał.

Prezes spółki ma dostęp do wszystkich kont tworzonych w firmie. Nowo zatrudniony pracownik, który jest obcokrajowcem czeka na dopełnienie formalności i nie może korzystać z kont na giełdzie (...).

E. T. był pracownikiem spółki (...).

Gdy zostało założone konto pracownika E. T., wtedy giełda (...) nadesłała prośbę o przesłanie umowy o pracę tego pracownika. Ponieważ jeszcze nie zebrano wszystkich dokumentów, spółka nie mogła przesłać umowy i giełda (...) zawiesiła konto pracownika. Gdy wszystkie dokumenty zostały przesłane do giełdy (...) zostało ono aktywowane. Gdy zaczęła się pandemia, (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. rozwiązała umowę z E. T..

Od lipca 2020 roku pozwany był pracownikiem spółki (...).

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie powołanych dowodów, na które składały się dokumentacja załączona do akt sprawy oraz znajdująca się w osobowych pozwanego – kserokopii dostarczonej przez powódkę, oraz zeznań świadka N. T..

Zeznania świadka P. P. nie mogły stanowić, zdaniem Sądu Rejonowego, podstawy ustalonego stanu faktycznego. Twierdzenia świadka, iż rzekomo widział on A. A. A. (2) nieopodal siedziby spółki (...) nie dowodzi faktu, iż pozwany był jej pracownikiem.

Wskazać należy, zdaniem Sądu Rejonowego, że dowody przedstawione przez stronę powodową mają wyłącznie charakter kilku pojedynczych poszlak, które zdaniem Spółki mają wskazywać na działalność konkurencyjną pozwanego, ale w ocenie Sądu Rejonowego nie stanowią udowodnienia działalności konkurencyjnej pozwanego. Przedstawione przez powodową spółkę wydruki ofert E. T. z giełdy transportowej (...) zawierających analogiczne trasy jakie realizował u powódki pozwany, nie świadczy o zatrudnieniu A. A. A. (2) w spółce (...) a tym samym naruszenia zakazu konkurencji.

Złożone do akt sprawy potwierdzenie odbioru listu wysłanego do pozwanego na adres spółki (...) przez powódkę również, nie jest wystarczającym dowodem aby uznać, iż pozwany pracował w tej spółce.

Twierdzeniom powódki w zakresie prowadzenia działalności konkurencyjnej w spółce (...) przeczą zeznania świadka N. T. – prezesa tej spółki, który zaprzeczył aby zatrudniał, a nawet znał pozwanego.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu w całości.

Sąd wskazał, że w niniejszym postępowaniu powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego kwoty 51.078,21 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zakazu konkurencji.

Zgodnie z art. 101¹ § 1 k.p. 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).

Stosownie do art. 101² § 1 k.p. przywołany przepis art. 101¹ § 1 k.p. stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.

W myśl § 2 art. 101² k.p. zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Wysokość odszkodowania, o którym mowa w § 1 art. 101² k.p, określa § 3 i nie może być ono niższe od 25 % wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Sąd Rejonowy przypomniał, że charakter tej umowy został jednoznacznie określony w judykaturze, poprzez wskazanie, iż umowy o zakazie konkurencji stanowią instytucje prawa pracy chroniące interes pracodawcy przed możliwymi jego naruszeniami ze strony zatrudnionych u niego pracowników lub byłych pracowników. Cel ten, stanowiący realizację pracowniczego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy, jest nadrzędny wobec innych właściwości umowy o zakazie konkurencji i powinien być uwzględniany przy wykładni art. 101(2) k.p. (wyrok SA w Katowicach z dnia 25 lutego 2016 roku w sprawie III APa 58/15, LEX 2039675). Wprost również stwierdzono, iż konkurencyjną działalnością jest aktywność przejawiana w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym i skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się – chociażby częściowo – z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy. W rezultacie zakazana może być taka działalność, która narusza interes pracodawcy lub mu zagraża (wyrok SA w Szczecinie z dnia 3 marca 2016 roku w sprawie III APa 13/14, LEX 1770865).

Sąd podkreślił, że Kodeks pracy nie definiuje pojęcia działalności konkurencyjnej; w konsekwencji prawo określenia zakresu przedmiotowego, podmiotowego, czasowego oraz terytorialnego zakazu konkurencji jest pozostawione stronom umowy o zakazie konkurencji - jednakże przy uwzględnieniu kryterium przedmiotu prowadzonej przez pracodawcę działalności. Konkurencyjną działalnością jest aktywność przejawiająca się w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym i skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się - chociażby częściowo - z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy i jest uznana za konkurencyjną w umowie stron. W rezultacie zakazana może być taka działalność, która narusza interes pracodawcy lub mu zagraża. Konkurencja to rywalizacja, współzawodnictwo między podmiotami lub osobami zainteresowanymi w osiągnięciu tego samego celu. Zajmowanie się interesami konkurencyjnymi jest więc równoznaczne z działaniem podejmowanym w celach zarobkowych lub udziałem w przedsięwzięciach lub transakcjach handlowych, których skutki odnoszą się (lub potencjalnie mogą się odnieść) chociażby częściowo, do tego samego kręgu odbiorców. Oznacza to, że przedmiot zakazu może odnosić się do przedmiotu faktycznie prowadzonej lub zaplanowanej (potencjalnej) działalności pracodawcy, jak i wykraczać poza tę działalność w sytuacji, gdy interesom pracodawcy zagraża działalność pracownika związana z produkcją dóbr lub świadczeniem usług zbliżonych do działalności pracodawcy, które mogą je zastąpić (dóbr lub usług o charakterze substytucyjnym). Najważniejsze zatem i podstawowe kryterium rozstrzygające o prowadzeniu (lub nieprowadzeniu) działalności konkurencyjnej stanowi przedmiot działalności przedsiębiorstwa - przedsiębiorstwa pracodawcy (byłego pracodawcy) oraz przedsiębiorstwa, w którym swoją aktywność zawodową realizuje pracownik po ustaniu stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2015 roku sygn. II PK 256/14 i przywołane w jego uzasadnieniu orzecznictwo - opubl. L. Numer (...)).

Sąd zaznaczył, że w rozpoznawanej sprawie pozwany zawarł z (...) spółką jawną z siedzibą w K. w dniu 22 marca 2017 roku umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zgodnie z którą pozwany zobowiązany był nie prowadzić działalności konkurencyjnej ani nie świadczyć pracy w ramach stosunku lub innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do działalności prowadzonej przez powodową spółkę przez okres dwóch lat od dnia ustania stosunku pracy. Powódka natomiast zobowiązała się wypłacać pozwanemu odszkodowanie w okresie trwania zakazu, w wysokości 25% wynagrodzenia otrzymywanego przez pozwanego.

Powódka zarzuciła pozwanemu naruszenie zakazu konkurencji polegające na prowadzeniu działalności konkurencyjnej w spółce (...).

W ocenie Sądu Rejonowego do naruszenia zakazu konkurencji w niniejszej sprawie nie doszło.

Zgodnie z art. 6 k.p.c. to na osobie, która z danego faktu wywodzi skutki prawne, spoczywa ciężar jego udowodnienia. W ocenie Sądu, powodowa spółka nie wykazała, jakoby pozwany pracował w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł.. Nie zostało wykazane, aby pozwanego łączył z wymienioną spółką inny stosunek prawny lub żeby pozwany podejmował na rzecz tej spółki jakiejkolwiek czynności. Powódka swoje żądanie głównie opierała na tym, że w spółce (...) po odejściu pozwanego z pracy u powódki, zaczęły pojawiać się na giełdzie transportowej (...) oferty przewozów na analogicznych trasach jakie realizował wcześniej u powódki. Pozwana wskazywała, że konto na którym pojawiały się wskazane oferty należało do pozwanego, który ukrywał swoją tożsamość pod nazwiskiem E. T.. Podnoszono również, iż pracownik powodowej spółki widział pozwanego nieopodal siedziby spółki (...). Powódka wysłała również list polecony adresowany do pozwanego na adres spółki. Według powódki odebranie niniejszego listu miało świadczyć o zatrudnieniu pozwanego.

W ocenie Sądu nie można takich poszlak uznać za udowodnione naruszenie zakazu konkurencji. Zatrudnienie pozwanego w spółce (...) wykluczyły ostatecznie zeznania prezesa tej spółki, który stanowczo zaprzeczył, aby powód kiedykolwiek świadczył pracę dla tej spółki, wskazał, że nigdy nie widział pozwanego na oczy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd stwierdził, że zebrane w sprawie dowody nie wystarczają na przypisanie pozwanemu zachowań mogących wypełniać przesłanki złamania zakazu konkurencji wynikającego z zawartej pomiędzy stronami umowy.

Sąd wskazał natomiast, że powódka w związku z podejrzeniami podejmowania przez pozwanego działalności konkurencyjnej po wypłaceniu pierwszej raty zaprzestała wypłacania mu odszkodowania. Tym samym nie wywiązała się warunków zawartej z pozwanym umowy. W oparciu o art. 101² § 2 k.p. umowa o zakazie konkurencji przestała obowiązywać w odniesieniu do obowiązku powstrzymywania się przez pozwanego od działalności konkurencyjnej. Zgodnie z § 3 ust. 2 umowy o zakazie konkurencji z dnia 22 marca 2017 roku odszkodowanie winno być wypłacone w dwudziestu czterech równych ratach płatnych do ostatniego dnia miesiąca. W związku z tym, że druga rata – za miesiąc styczeń nie została pozwanemu wypłacona, umowa o zakazie konkurencji przestała wiązać pozwanego począwszy od dnia 1 stycznia 2020 czyli od pierwszego po upływie okresu za który nie zostało wypłacone odszkodowanie.

Sąd wskazał również, że podnoszone przez stronę powodową już trakcie trwania postępowania naruszenie zakazu konkurencji poprzez zatrudnienie w spółce (...) wobec powyższych rozważań również jest bezzasadne. Powód rozpoczął pracę w tej spółce od lipca 2020 roku. Umowa o zakazie konkurencji, w tym czasie już nie obowiązywała.

Mając na uwadze powyższe Sąd doszedł do przekonania, pozwany nie naruszył zakazu konkurencji. Nie było zatem podstaw do wstrzymania wypłaty odszkodowania na rzecz pozwanego, a w konsekwencji zachowanie pracodawcy należało potraktować jako niewywiązanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania w rozumieniu art. 101² § 2 k.p., skutkujące ustaniem zakazu konkurencji z dniem 1 stycznia 2020 roku.

W efekcie wyrok zaoczny z dnia 19 lutego 2021 roku wydany przez Sąd Rejonowy –Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu podlegał uchyleniu a powództwo oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od powodowej, jako strony przegrywającej na rzecz strony pozwanej. Na koszty poniesione przez pozwanego złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 4.067,00 złotych – § 2 pkt 6 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265) – w skład której wchodzi opłata skarbową od pełnomocnictwa w wysokości 17,00 zł.

Powyższe orzeczenie zaskarżyła strona powodowa w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie:

- art.233§1 k.p.c. poprzez całkowite pominięcie przy ustalaniu stanu faktycznego dowodu w postaci wiadomości e-mail z miesiąca grudnia 2019 roku od klienta powódki do pozwanego wraz z tłumaczeniem przysięgłym, zawnioskowanego jako dowód (lit.g wniosków dowodowych pozwu), a tym samym ustalenie stanu faktycznego w sprawie bez wszechstronnego rozważenia zebranego materiału,

- art.233§1 k.p.c. poprzez całkowite pominięcie przy ustalaniu stanu faktycznego dowodu w postaci zrzutu ekranu z komunikatora telefonu służbowego pozwanego wraz z tłumaczeniem przysięgłym, zawnioskowanego jako dowód (punkt 1 pisma procesowego powódki z dnia 25 maja 2021 roku), a tym samym ustalenie stanu faktycznego w sprawie bez wszechstronnego rozważenia zebranego materiału,

- art.233§1 k.p.c. poprzez błędną ocenę materiału dowodowego w postaci potwierdzenia odbioru listu do pozwanego w siedzibie spółki (...), że dokument ten nie dowodzi osobistych związków pozwanego ze spółką (...), podczas gdy zgodnie z doświadczeniem życiowym gdyby pozwanego nie łączył z powyższym podmiotem jakikolwiek związek - list nie zostałby odebrany wrócił do nadawcy z adnotacją "adresat nieznan pod wskazanym adresem"

- art.231 k.p.c. poprzez niezastosowanie tego przepisu w realiach sprawy i brak uznania za ustalonego faktu podjęcia przez pozwanego działalności konkurencyjne w sytuacji, gdy wniosek taki należało wyprowadzić z innych faktów, a mianowicie :

- a) umówienia się przez pozwanego na umowę o pracę w podmiocie konkurencyjnym,
- b) otrzymania od spedytora P. E. z firmy (...) informacji o chęci dalszej współpracy z pozwanym w jego "nowej firmie",
- c) zniknięcia firmy (...) z obsługi powódki wraz z odejściem pozwanego z pracy,
- d) pojawienia się na giełdzie transportowej (...) ładunków o kodach takich, jak wcześniej realizował u powódki pozwany z firmą (...) i spedytorem P. E. - w ramach konkurencyjnej firmy (...),
- e) odebrania w firmie konkurencyjnej (...) listu imiennie adresowanego do pozwanego,
- f) wejścia pozwanego do biurowca firmy (...),
- g) podjęcia przez pozwanego oficjalnej pracy w konkurencyjnej firmie (...),
- h) wystawiania we wskazanej firmie na giełdzie transportowej (...) ładunków o kodach takich, jak wcześniej realizował u powódki pozwany z firmą (...) i spedytorem P. E.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez utrzymanie w całości w mocy wyroku zaocznego z dnia 19 lutego 2021 roku, wydanego przez Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu w sprawie IV P 190/20 i tym samym uznanie powództwa w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu za pierwszą instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelacją pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu wg norm przepisanych za postępowanie odwoławcze , o ile nie zostanie złożony spis kosztów.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Sąd Okręgowy rozpoznał sprawę na posiedzeniu niejawnym na podstawie art. 374 k.p.c.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przed wszystkim wskazać należy na brak uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c.

Przepis 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 zakreślone 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 wając 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.

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.

Zarzuty apelacji sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu Rejonowego oraz interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmienne ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez stronę powodową, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, zaś jego ocena jest dowolna. Zatem o dowolności można mówić wówczas, gdy sąd ocenia dowody bez ich właściwej analizy, bądź też wbrew zdrowemu rozsądkowi lub zasadom logicznego rozumowania. Nie jest natomiast dowolną taka ocena, która – choć prowadzi do niekorzystnych dla strony powodowej konkluzji – to jednak jest logicznie i rzeczowo umotywowana.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego materiału dowodowego jest prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz strony powodowej. Dokonał analizy tych dowodów z precyzyjnym wskazaniem, którym z nich i z jakich powodów odmówił wiarygodności, a jakie pominął i dlaczego. Zastosowane przy tym kryteria oceny również nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Zauważyć należy, co słusznie podnosi Sąd Rejonowy, to na powódzie, a więc stronie, która chciała wywieść określone skutki prawne, spoczywał obowiązek udowodnienia podnoszonych okoliczności, czemu z całą pewnością nie sprostał.

Podnoszona zaś przez stronę skarżącą argumentacja jakoby pominięcie przy ustalaniu stanu faktycznego dowodu w postaci wiadomości e-mail z miesiąca grudnia 2019 roku od klienta powódki do pozwanego oraz pominięcie przy ustalaniu stanu faktycznego dowodu w postaci zrzutu ekranu z komunikatora telefonu służbowego pozwanego miało doprowadzić do ustalenia przez Sąd stanu faktycznego w sprawie bez wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, nie mogła zasługiwać na akceptację. Podkreślić przede wszystkim należy, że wywodzone przez stronę skarżącą wnioski nie znalazły żadnego oparcia w zgromadzonym, a nie budzącym jakichkolwiek wątpliwości materiale dowodowym. Okoliczność bowiem, że pozwany w dniu 10 grudnia 2019 r. otrzymał od P. E., pracownika firmy (...), maila z prośbą o kontakt, gdy będzie już w nowej firmie, nie świadczy o tym, że pozwany taką pracę faktycznie podjął, a tym bardziej, że jego działalność nosiła znamiona działalności konkurencyjnej w stosunku do powoda. Podobnie takiego dowodu nie może stanowić zrzut ekranu komunikatora, z którego to zrzutu wynika, że w dniu 20 listopada 2019 r. pozwany miał odbyć rozmowę kwalifikacyjną w firmie (...). Z powyższego nie wynika jednak podjęcie wówczas działalności konkurencyjnej.

W żadnym wypadku nie do przyjęcia jest również zarzut naruszenia art. 231 k.p.c. Z art. 231 k.p.c. wynika iż sąd może uznać za ustalone fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów (domniemanie faktyczne). Zastosowanie domniemania faktycznego powinno mieć miejsce w postępowaniu sądowym wówczas, gdy brak jest bezpośrednich środków dowodowych albo istnieją znaczne utrudnienia dowodowe dla wykazania faktu, a jednocześnie jego ustalenie jest możliwe przy zastosowaniu reguł logicznego rozumowania, przy uwzględnieniu zasad wiedzy i doświadczenia życiowego. Przy czym powinno opierać się ono na określonej podstawie faktycznej, która może być skontrolowana co do jej rzeczywistego istnienia. Domniemanie faktyczne opiera się na doświadczeniu życiowym i logicznym wyciąganiu wniosków płynących z ustalonych faktów. Trzeba jednak podkreślić, że z art. 231 k.p.c. nie wynika obowiązek sądu stosowania domniemań faktycznych w sprawie.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy powyższych zasad nie naruszył. Wbrew twierdzeniom apelacji, podejmując szczegółowe rozważania dokonał, prawidłowych ustaleń faktycznych, a także ocenił materiał dowodowy w sposób wyczerpujący i spójny. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia. Podnoszone przez skarżącą argumenty są jedynie jej hipotetycznym założeniem i nawet gdyby przyjąć, że zaprezentowany przez powoda ciąg zdarzeń układa się w pewną logiczną całość (np. co do pojawiania się ofert przewozów na analogicznych trasach jakie pozwany realizował wcześniej u powódki, czy też zaadresowania do pozwanego przesyłki na adres firmy (...)), to brak jest jednak jednoznacznych dowodów, że powód w tym czasie faktycznie podjął pracę w firmie (...). Nie ulega przy tym wątpliwości, że wersja powoda o podjęciu przez pozwanego współpracy w firmie (...) została ostatecznie odrzucona niezakwestionowanymi przez powoda zeznaniami prezesa (...), który kategorycznie zaprzeczył okoliczności zatrudnienia w swojej firmie pozwanego. Reasumując słusznie Sąd Rejonowy przyjął, że w miejsce kategorycznych dowodów przesądzających naruszenie przez pozwanego zakazu konkurencji strona powodowa zaoferowała jedynie poszlaki i podejrzenia. W szczególności nie można wywieść z faktu odbioru listu, pojawienia się na giełdzie transportowej ładunków o tożsamych kodach czy pojawienia się pozwanego w jakimś miejscu, prowadzenia działalności konkurencyjnej przez pozwanego.

Prawidłowo ocenił także Sąd Rejonowy kwestię zatrudnienia pozwanego pracy w firmie (...), albowiem wówczas nie obowiązywała już umowa o zakazie konkurencji, na co słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, w związku z niewywiązywaniem się przez pozwanego z obowiązku zapłaty umówionego odszkodowania.

Z powyższych względów i na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił apelację, jako bezzasadną.

Z uwagi na to, że stroną pozwaną, która w postępowaniu apelacyjnym wygrała sprawę w całości reprezentował pełnomocnik z wyboru, Sąd Okręgowy zasądził od powoda (...) Spółki Jawnej w K. na rzecz A. A. A. kwotę 2 025 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym a to, zgodnie z treścią art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 oraz § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.).