Sygn. akt VIII Pa 165/18

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 listopada 2018 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Zofia Kubalska (spr.)

Sędziowie: SO Danuta Dadej – Więsyk

SO Jadwiga Szumielewicz

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 listopada 2018 roku w L.

sprawy z powództwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

przeciwko D. K.

o 45.839,52 zł

na skutek apelacji wniesionej przez powoda i pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Białej Podlaskiej IV Wydziału Pracy

z dnia 26 czerwca 2018 roku sygn. akt IV P–Pm 87/17

I. oddala apelację powoda;

II. oddala apelację pozwanego;

III. znosi wzajemnie koszty procesu pomiędzy stronami za drugą instancję.

D. W. Z. J. S.

Sygn. akt VIII Pa 165/18

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Białej Podlaskiej, IV Wydział Pracy, wyrokiem z dnia 26 czerwca 2018 roku, sygn. akt IV P-Pm 87/17, po rozpoznaniu sprawy z powództwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. przeciwko D. K. w punkcie I wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 15.000,00 złotych tytułem kary umownej z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 13 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty; w punkcie II oddalił powództwo w pozostałej części; w punkcie III wzajemnie zniósł koszty procesu między stronami (wyrok k. 382 t. II a.s.).

Wyrok został wydany w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Pozwany D. K. został zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w B. od dnia 18 sierpnia 2014 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a od dnia 18 listopada 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, która miała trwać do dnia 31 lipca 2017 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku młodszego spedytora, a następnie

spedytora, za wynagrodzeniem zasadniczym ustalonym ostatnio na poziomie 2.000 zł brutto. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego pozwany otrzymywał miesięczne premie.

Zgodnie z praktyką obowiązującą w powodowej spółce z pracownikami tzw. operacyjnymi, do których zaliczani byli spedytorzy, zawierane były umowy o zakazie konkurencji.

Wraz z umowami o pracę, pozwany podpisał dwie umowy o zakazie konkurencji (z dnia 17 listopada 2014 r. i 1 grudnia 2015 r.), w ramach których zobowiązał się nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy, ani też nie świadczyć pracy bezpośrednio lub pośrednio w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz innego podmiotu prowadzącego taką działalność. Zgodnie z przedmiotową umową podmiotem konkurencyjnym jest podmiot prowadzący działalność gospodarczą w tych samych działaniach zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności, choćby nawet ta działalność nie była wpisana do przedmiotu działalności w ewidencji lub Krajowym Rejestrze Sądowym. Zakaz konkurencji określony w umowach miał obowiązywać w czasie trwania stosunku pracy oraz przez rok po jego ustaniu. Stosownie do zapisów umowy, umyślne naruszenie zakazu konkurencji, uprawniało pracodawcę do naliczenia kary umownej, w wysokości równej uzyskanemu przez pracownika wynagrodzeniu brutto, w okresie ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia, za każde naruszenie. W umowach nie określono wysokości odszkodowania należnego pracownikowi.

Praca w spółce była pierwszą pracą pozwanego na stanowisku spedytora. Świadcząc ją D. K. zajmował się głównie wyszukiwaniem ładunków dla pojazdów, którymi dysponowała spółka, na dwóch giełdach transportowych. W trakcie zatrudnienia miał dostęp do programu komputerowego C., z którego korzystała spółka, zawierającego m. in. bazę klientów, dotychczas zrealizowane zlecenia oraz tzw. szacownik, pozwalający ustalić koszty usługi na danej trasie.

Ponadto program ten „zakładał blokadę" klientów, którzy mieli problemy z płatnościami na rzecz spółki za wykonane usługi. Istnienie takiej blokady uniemożliwiało wprowadzenie zlecenia do programu operacyjnego.

Stanowisko pracy pozwanego znajdowało się na dużej sali operacyjnej, gdzie przebywał także prezes zarządu. Świadcząc pracę pozwany siedział naprzeciwko niego. Zdarzało się, iż w ciągu dnia pracy prezes prosił o przerwę, nie odbieranie telefonów, po czym wyjaśniał i omawiał problem, który ujawnił się w pracy spedytorów. Co tydzień odbywały się także narady prezesa ze spedytorami, na których omawiano osiągane wyniki, sukcesy, niepowodzenia, a także strategię pracy na przyszłość.

W dniu 12 marca 2015 r. strony zawarły umowę o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych w formach szkolnych, w ramach której pracodawca zobowiązał się skierować pozwanego na studia podyplomowe o profilu menedżer transportu oraz opłacić czesne, w kwocie 4.230 zł.

Z dniem 21 maja 2016 r. umowa o pracę pozwanego uległa rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia, którego dokonał.

Od maja 2015 r. do kwietnia 2016 r. pozwany otrzymał łączne wynagrodzenie w kwocie 45.839,49 zł brutto.

Po rozwiązaniu umowy o pracę spółka wzywała pozwanego do zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów szkolenia w kwocie 3.500 zł (później 3.013,90 zł). Pozwany zwrócił spółce kwotę 3.014 zł.

Ponadto po ustaniu stosunku pracy powodowa spółka wypłacała D. K. odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji. Za okres od 23 maja 2016 r. do 31 maja 2016 r. otrzymał on kwotę 150 zł brutto (123 zł netto). Za kolejne miesiące, poza majem 2017 r., przekazywano pozwanemu kwoty po 954,99 zł brutto (za jeden miesiąc wypłacono mu 783 zł netto, za pozostałe miesiące 782,99 zł netto). Za maj 2017 r. spółka przekazała pozwanemu kwotę 659,99 zł netto. Trzy pierwsze sumy były przelewane na konto pozwanego. Po tym jak D. K. zlikwidował konto, spółka przesyłała mu pieniądze za pośrednictwem przekazów pocztowych. Pozwany nie odbierał przekazów, dlatego pieniądze były zwracane spółce.

W ramach umowy o zakazie konkurencji spółka wzywała pozwanego do przedłożenia informacji o aktualnym zatrudnieniu i miejscu świadczenia pracy za dany miesiąc nie określając terminu, w ciągu którego informacja taka miała być złożona.

Bezpośrednio po rozwiązaniu umowy o pracę z powodową spółką, tj. w dniu 23 maja 2016 r., pozwany podjął zatrudnienie w spółce (...) z siedzibą w W.. Zgodnie z zawartą umową o pracę, zatrudniony został na stanowisku młodszego spedytora kolejowego. Pracę świadczył w K..

Spółka (...) zajmuje się m. in. transportem towarów z i do C. oraz zlecaniem przewozu kontenerów na podstawie zawartych kontraktów. Do zakresu swojej działalności, zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności zalicza m.in. transport drogowy towarów.

Do zakresu obowiązków pozwanego należała m.in. realizacja zleceń spedycyjnych, rozliczanie zleceń, opracowywanie procedury obsługi klienta, utrzymywanie bieżących kontaktów z klientami wewnętrznymi, zewnętrznymi oraz podwykonawcami. Pozwany był uprawniony do przygotowywania ofert, przyjmowania i realizacji zleceń spedycyjnych i dokonywania wyboru spośród ofert nadesłanych przez podwykonawców.

Umowa o pracę między tymi podmiotami została rozwiązana na mocy porozumienia stron, w dniu 22 czerwca 2016 r., po otrzymaniu przez pozwanego pierwszego z pism spółki przypominającego o umowie o zakazie konkurencji i zobowiązującego do przedłożenia byłemu pracodawcy dokumentów świadczących o stosowaniu się do tego zakazu.

Po rozwiązaniu umowę o pracę ze spółką (...) pozwany złożył powódce informację, iż aktualnie nie pozostaje w zatrudnieniu. W późniejszym okresie takich informacji już nie składał. Korespondencję kierowaną do pozwanego odbierał on sam lub jego matka, na podstawie stosownego pełnomocnictwa.

D. K. kilkakrotnie zwracał się do spółki o wydanie egzemplarza umowy o zakazie konkurencji. Spółka przesłała mu egzemplarz umowy za pośrednictwem poczty, jednak pozwany nie odebrał tej przesyłki. Później na wnioski o wydanie odpisu umowy powódka nie reagowała.

W czerwcu 2016 r. pozwany podjął działania w celu rozwiązania umowy o zakazie konkurencji. W tym celu przesłał M. R., na służbowy adres e-mail, projekt porozumienia o rozwiązaniu tej umowy. Władze spółki nie wyraziły na to zgody.

Od dnia 5 września 2016 r. D. K. rozpoczął pracę w (...) Sp. z o.o. w W. na stanowisku spedytora międzynarodowego.

Wymieniona spółka to firma spedycyjna zajmująca się zlecaniem usług transportowych innym firmom. Do zakresu działalności spółki, wynikającej z Polskiej Klasyfikacji Działalności wchodzi transport drogowy towarów.

Do zakresu obowiązków pozwanego w spółce należały m.in. zadania z zakresu organizacji transportu, w tym przyjmowanie poprawnie wypełnionego pisemnego zlecenia spedycyjnego od klienta, przesyłanie poprawnie wypełnionego zlecenia transportowego do przewoźnika oraz pozyskiwanie nowych klientów i podtrzymywanie kontaktów z obecnymi.

Umowa o pracę między stronami została rozwiązana z dniem 28 kwietnia 2017 r. na mocy porozumienia stron.

Rozwiązanie umowy o pracę wiązało się z pismem pełnomocnika powodowej spółki z dnia 14 marca 2017 r., w którym wezwał on pozwanego do zapłaty kary umownej, w związku ze złamaniem umowy o zakazie konkurencji, w kwocie 45.839,52 zł.

W odpowiedzi z dnia 12 kwietnia 2017 r., pełnomocnik D. K. wskazał, że pozwany kwestionuje okoliczności zawarcia ze spółką jakiejkolwiek umowy o zakazie konkurencji. Ponadto w sytuacji przyjęcia, iż umowa o zakazie konkurencji została podpisana przez jego mocodawcę, złożył oświadczenie o uchyleniu się przez D. K. od skutków prawnych oświadczenia woli zawartego w wyżej wymienionej umowie pod wpływem błędu wywołanego przez spółkę.

W dniu 8 maja 2017 r. pozwany został zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w W., na stanowisku specjalisty ds. logistyki. Wymieniona spółka nie obejmuje zakresem swojej działalności wynikającej z Polskiej Klasyfikacji Działalności transportu drogowego towarów. W razie potrzeby spółka ta korzysta z usług firm transportowych.

W piśmie z dnia 18 października 2017 r. skierowanym do spółki (...) potwierdził uchylenie się od skutków prawnych oświadczeń woli zawartych w umowach o zakazie konkurencji.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się częściowo na zeznaniach reprezentanta powódki T. K., zeznaniach pozwanego D. K., zeznań świadków A. G., M. R., K. K., S. K., M. D., a także dokumentów dołączonych do akt sprawy oraz znajdujących się w aktach osobowych pozwanego, których wiarygodność nie była kwestionowana.

Zeznaniom reprezentanta powoda Sąd nie dał wiary co do udziału pozwanego w tygodniowym szkoleniu, zwanym otwartymi drzwiami, połączonym z obiadem, które poprzedzało zawarcie umowy o pracę.

Ponadto Sąd podniósł, że nie została jednoznacznie udowodniona kwestia doręczenia pozwanemu odpisu umowy o zakazie konkurencji. Z zeznań pozwanego i świadków – byłych pracowników spółki wynika, że egzemplarze umowy nie były im doręczane. Z kolei z zeznań pracowników spółki wynika, że zasadą w zakładzie było, iż drugi egzemplarz wszelkich umów, po podpisaniu przez prezesa, był doręczany pracownikom. Jednocześnie nie praktykowano w spółce potwierdzania odbioru tego typu dokumentów.

W ocenie Sądu nawet przy przyjęciu wersji pozwanego, okoliczność ta nie miała wpływu na ważność zawartej umowy.

Mając na uwadze tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo co do zasady jest słuszne i zasługuje na uwzględnienie.

Sąd wskazał, że strony zawarły umowę o zakazie konkurencji obejmującą także okres jednego roku po ustaniu stosunku pracy, o której mowa w art. 101^2 § 1 kodeksu pracy, a roszczenie powódki sprowadza się do zapłaty zastrzeżonej w umowie kary umownej.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd Rejonowy zaznaczył, że w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dopuszczalne jest zastrzeżenie kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej.

Sąd podkreślił, że umowa o zakazie konkurencji jest umową wzajemną, odpłatą i terminową, która wygasa z upływem okresu, na jaki została zawarta, a także ze względu na jej osobisty charakter, z chwilą śmierci pracownika. Kodeks pracy nie przewiduje możliwości jej wcześniejszego rozwiązania.

Umowa o zakazie konkurencji z dnia 1 grudnia 2015 r. została przez strony zawarta w sposób skuteczny. Zawierała bowiem wszystkie postanowienia konieczne do jej ważności. Okoliczność, iż nie przewidywała wysokości odszkodowania należnego pozwanej, w ocenie Sądu nie daje podstaw do uznania jej za nieważną. Tylko do wejścia w życie art. 101^2 k.p. nieważna była klauzula konkurencyjna, która nie zawierała zobowiązania pracodawcy do wypłacania pracownikowi odszkodowania w okresie obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Po wejściu w życie tego przepisu brak określenia należnego pracownikowi odszkodowania nie powoduje nieważności umowy, lecz skutek w postaci przysługiwania wynagrodzenia w najniższej wysokości określonej w art. 101^2 § 3 k.p.

Sąd Rejonowy uznał za niezasadny zarzut, iż umowa nie konkretyzuje zakresu zakazu konkurencji. W § 1 pkt 1.1 wyraźnie wskazano, iż pracownik zobowiązuje się nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy, ani też świadczyć pracy bezpośrednio lub pośrednio w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz innego podmiotu prowadzącego taką działalność. Okoliczność, iż pozwany był zatrudniony w powodowej spółce na stanowisku spedytora zdaniem Sądu powodowała, iż w pierwszej kolejności zakaz ten odnosił się do pracy w takim

charakterze. Dla ważności umowy nie jest konieczne określenie obszaru, na którym ma ona obowiązywać. Jeżeli taki zapis w umowie nie znajdzie się, należy przyjąć, iż jej postanowienia dotyczą obszaru całego kraju.

Opierając się na art. 353^1 k.c. Sąd ten podkreślił również, że skoro obydwie strony zgodziły się na taką treść umowy, to brak podstaw do jej kwestionowania. W jego ocenie to pracodawca decyduje jakie informacje, w których posiadanie wszedł lub może wejść pracownik, są dla niego ważne i czy wykorzystanie u konkurencji nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Sąd Rejonowy określił, że 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 zagraża mu. Termin „konkurencja" oznacza rywalizację, 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.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany podejmując od dnia 23 maja 2016 r. pracę w spółce (...), a od dnia 5 września 2016 r. w spółce (...) naruszył postanowienia § 1 pkt 1.1 – 1.3 umowy o zakazie konkurencji. Obydwie spółki w zakresie swojej działalności mają transport. W umowie o zakazie konkurencji, podpisanej przez pozwanego, znalazł się zapis, iż podmiotem konkurencyjnym jest podmiot prowadzący działalność gospodarczą w tych samych działaniach zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności, choćby nawet ta działalność nie była wpisana do przedmiotu działalności w ewidencji lub Krajowym Rejestrze Sądowym. Taki sam charakter działalności polegającej na transporcie towarów sprawia, iż podmioty, których siedziba jest od siebie nawet znacznie oddalona mogą ze sobą konkurować, uzyskując zlecenia od przedsiębiorstw znajdujących się w różnych częściach kraju.

Sąd I instancji podkreślił, że spółka (...) do świadczenia swoich usług wykorzystuje przeważnie oplandekowane naczepy, spółka (...) zajmuje się transportem kontenerów, a (...) korzysta z naczep-chłodni. Zdaniem Sądu gdyby podmioty te transportowały towary przy użyciu tego typu naczep, powodowa spółka dysponując ciągnikami siodłowymi mogłaby zrealizować zlecenie, wypożyczając lub kupując odpowiednie naczepy. Istniała także możliwość powierzenia zleceń podwykonawcom.

Natomiast obydwie spółki, w których zatrudnienie podjął pozwany, zajmują się transportem lądowym, co w ocenie Sądu czyni je konkurencyjnymi wobec powodowej spółki. W tej sytuacji bez znaczenia jest próba dowodzenia, że czynności jakie wykonywał w nich pozwany różniły się od realizowanych u poprzedniego pracodawcy. Podobnie Sąd ocenił próby wykazania, iż oferta tych spółek była skierowana do innego rodzaju podmiotów. Pozwany w obydwu tych podmiotach był zatrudniony na stanowisku spedytora.

Odnosząc się do przepisu art. 101^2 § 3 k.p. określającego minimalną wysokość odszkodowania należnego pracownikowi w związku z obowiązywaniem zakazu konkurencji, Sąd Rejonowy wskazał, że stanowi on o wysokości odszkodowania do wynagrodzenia otrzymanego, a nie wynagrodzenia, jakie pracownik mógłby otrzymać oraz do okresu trwania zatrudnienia, a więc od powstania do ustania stosunku pracy. Minimalne odszkodowanie jest więc równe 25% kwoty rzeczywiście otrzymanego wynagrodzenia w okresie trwania stosunku pracy. Ustalony umownie okres trwania zakazu konkurencji ma w tym przepisie znaczenie ograniczające czas zatrudnienia, za który należy liczyć otrzymane przez pracownika wynagrodzenie. Wykładnia językowa prowadzi do wniosku, że art. 101^2 § 3 k.p. należy odczytać w ten sposób, iż minimalna kwota odszkodowania nie może być niższa niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przez okres zatrudnienia, nie więcej jednak niż za okres równy okresowi trwania zakazu konkurencji. Wynagrodzenie to obejmuje wszystkie jego składniki, nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale również premie, czy prowizje.

Sąd Rejonowy przyjął, że skoro zakaz konkurencji miał obowiązywać pozwanego przez okres roku po ustaniu stosunku pracy, to wysokość odszkodowania powinna stanowić 25% sumy tych świadczeń otrzymanych w ciągu roku przed ustaniem stosunku pracy.

Sąd stwierdził, iż powódka w sposób prawidłowy obliczyła wysokość odszkodowania. Pozwany we wskazanym okresie otrzymał wynagrodzenie w kwocie 45.839,49 złotych brutto. Z tego względu winien otrzymać odszkodowanie w kwocie 11.459,87 złotych i taką kwotę zamierzała mu wypłacił powódka.

Sąd Rejonowy zauważył, że odszkodowanie może być wypłacone w miesięcznych ratach, przy czym przepis nie określa, że raty te muszą być równe. Nawet jeżeli wysokość odszkodowania za część maja 2016 r. była niższa, niż wynikałoby to z długości okresu, za który przysługiwała i wysokości raty za pełny miesiąc, to wysokość odszkodowania za część maja 2017 r. została ustalona w wysokości 659,99 zł netto, co powodowało, iż za pełny rok pozwany powinien otrzymać kwotę 11.459,87 zł brutto. Bez znaczenia jest przy tym fakt, iż pozwany nie przyjmował przekazów pocztowych, za pomocą których spółka przesyłała mu odszkodowanie, po tym jak zlikwidował konto, na które wcześniej te kwoty były przelewane.

Odnosząc się do twierdzeń pozwanego, że nie otrzymał on od spółki egzemplarza umowy o zakazie konkurencji, Sąd wskazał, że zgodnie z art. 78 zd. 1 k.c. do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli.

Pozwany co do zasady nie kwestionował, iż zawarł ze spółką umowę o zakazie konkurencji. Nie zaprzeczył także, iż na potwierdzonym za zgodność z oryginałem egzemplarzu umowy o zakazie konkurencji, złożonym do akt sprawy, znajduje się jego podpis. Umowa została zawarta na piśmie, zatem nawet fakt nieotrzymania jej egzemplarza przez pozwaną zdaniem Sądu nie ma wpływu na ocenę jej skuteczności.

Rozpatrując błąd co do treści czynności prawnej, na który powoływał się pozwany w pismach z dnia 12 kwietnia i z dnia 18 października 2017 roku Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 84 § 1 k.c. i 86 § 1 k.c. W ocenie Sądu nie ma błędu, gdy ktoś świadomie składa oświadczenie woli, nie znając jego treści, np. składa podpis na dokumencie, z którego treścią się nie zapoznał, z natury błędu bowiem wynika przekonanie błądzącego, że postrzegany przez niego stan rzeczy odpowiada prawdzie. Innymi słowy, nieświadomość niezgodności między własnym obrazem sytuacji a rzeczywistością stanowi immanentną cechę błędu. Stąd postawa osoby składającej oświadczenie woli, świadomie wykluczająca możliwość poznania stanu faktycznego, wyłącza błąd. Osoba, która świadomie podpisuje dokument, nie znając jego treści, nie myli się, lecz świadomie akceptuje postanowienia zawarte w dokumencie, niezależnie od ich treści. Chodzi przy tym o sytuację, w której osoba ta ma świadomość własnej ignorancji.

W rozpatrywanej sprawie, w ocenie Sądu, nie sposób przyjąć, że pozwany podpisując umowy o zakazie konkurencji znajdował się pod wpływem błędu, oraz że pracownicy spółki podstępnie doprowadzili do zawarcia tych umów. Pozwany dobrowolnie zrezygnował z możliwości zapoznania się z ich treścią. Z tego względu oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli Sąd uznał za bezskuteczne.

W oparciu o te rozważania Sąd Rejonowy ustalił, iż umowa o zakazie konkurencji jest ważna, a pozwany podejmując zatrudnienie w D. S. naruszył zakaz konkurencji. Co istotne spółka (...), po uzyskaniu informacji o zakazie konkurencji, doprowadziły do rozwiązania umowy o pracę z pozwanym. Natomiast podejmując pracę w spółce (...) pozwany miał pełną wiedzę o obowiązującym go zakazie konkurencji, skoro wystąpił do powodowej spółki z propozycją zawarcia porozumienia dotyczącego rozwiązania tej umowy. Mimo braku zgody pozwany zdecydował się na powtórne naruszenie zakazu konkurencji.

Przechodząc do rozważań odnośnie kary umownej Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 484 § 1 i § 2 k.c. wskazując, że możliwość dochodzenia przez pracodawcę kary umownej z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracownika zobowiązania powstrzymania się od konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest uzależniona od wystąpienia szkody związanej z nienależytym wykonaniem zobowiązania. Pracownik może żądać zmniejszenia

(miarkowania) kary umownej, jeżeli wykaże, zgodnie z ogólną regułą dowodową określoną w art. 6 k.c., że zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane lub kara jest rażąco wygórowana. Dokonując oceny rażącego wygórowania kary sąd pracy powinien mieć na uwadze, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową prawa pracy, która musi być zgodna z zasadami tego prawa. Ocena powinna być odniesiona do wysokości ustalonego w tej umowie odszkodowania, a nie do wysokości jego miesięcznej raty.

Sąd ustalił, że wysokość należnego pozwanemu odszkodowania w ramach umowy o zakazie konkurencji wyniosła 11.459,87 zł brutto, natomiast powodowa spółka dochodziła zasądzenia kary umownej w wysokości 45.839,52 zł. Zdaniem Sądu dochodzona kara, stanowiąca czterokrotność odszkodowania jest rażąco wygórowana.

Sąd miarkując wysokość dochodzonej kary wziął pod uwagę to, że pozwany przed podjęciem zatrudnienia w spółce (...) świadczył pracę głównie jako przedstawiciel handlowy (specjalista ds. sprzedaży). Miał on więc możliwość znalezienia pracy w podmiocie, który nie byłby konkurencyjny w stosunku do powodowej spółki. Ponadto w czerwcu 2016 r. D. K. starał się doprowadzić do zawarcia z powodową spółką porozumienia o rozwiązaniu umowy o zakazie konkurencji i mimo braku jej zgody, podjął pracę w konkurencyjnej spółce (...). Okolicznością, która w ocenie Sądu obciąża pozwanego jest również brak odpowiedzi, poza jednym przypadkiem, na wezwania spółki dotyczące przestrzegania zakazu konkurencji, przy jednoczesnym przyjęciu odszkodowania za pierwsze 3 miesiące po ustaniu stosunku pracy.

Z drugiej strony Sąd Rejonowy uwzględnił stanowisko pojawiające się w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym przy miarkowaniu kary umownej należy uwzględnić to, czy w związku z naruszeniem umowy o zakazie konkurencji przez pozwanego, druga strona poniosła szkodę i ewentualnie w jakiej wysokości. Strona powodowa powołując się na treść art. 484 § 1 k.c. i utrwalone orzecznictwo, z którego wynikało, że przy dochodzeniu kary umownej nie jest wymagane wykazanie szkody i jej wysokości, dowodów na te okoliczności nie przedstawiła. Wskazanie szkody i jej wysokości nie jest konieczne przy dochodzeniu kary umownej, może jednak mieć znaczenie przy miarkowaniu tej kary.

Uwzględniając powyższe przesłanki Sąd uznał za adekwatne zasądzenie od pozwanego kary umownej w kwocie 15.000 zł, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 13 kwietnia 2017 r., tj od pierwszego dnia po upływie terminu wskazanego w przedsądowym wezwaniu do zapłaty. W pozostałej części oddalił powództwo.

Na podstawie art. 100 k.p.c. koszty procesu między stronami zostały wzajemnie zniósł. Przy rozstrzygnięciu tej kwestii Sąd Rejonowy wziął pod uwagę okoliczność, iż strona powodowa utrzymała się ze swoim roszczeniem w 32,72%. Przy tym poniosła koszty w kwocie 2.292 zł, tytułem opłaty od pozwu. Z kolei strona pozwana poniosła dodatkowe koszty w wysokości 1.546,23 zł, związane z dojazdami na rozprawy pozwanego i jego pełnomocnika. Ponadto obydwie strony poniosły koszty związane z wynagrodzeniem swoich pełnomocników w wysokości 2.700 zł (uzasadnienie wyrok k. 386-401 t. II a.s.).

Powodowa spółka wniosła apelację od powyższego wyroku, zaskarżając go w części, tj. co do punktu II oraz co do punktu III, zarzucając mu naruszenie art. 484 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich zastosowanie w braku ku temu podstaw (tj. mając na uwadze prawidłowo ustalony stan faktyczny), co było wynikiem błędnego przyjęcia, że zastrzeżona w umowie o zakazie konkurencji kara umowna jest rażąco wygórowana w sytuacji, gdy jak trafnie ustalił Sąd I instancji pozwany przed podjęciem zatrudnienia w powodowej spółce świadczył pracę głównie jako przedstawiciel handlowy, stąd miałby możliwość podjęcia pracy w podmiocie, który nie byłby konkurencyjny względem powódki, nadto pozwany starał się doprowadzić do rozwiązania przedmiotowej umowy z powódką, lecz mimo braku jej zgody podjął pracę w podmiocie konkurencyjnym, a które to okoliczności pokazują jednoznacznie, że pozwany świadomie i z pełną premedytacją naruszył zakaz konkurencji, a co z tym związane godził się na zapłatę kary w wysokości ustalonej w umowie łączącej strony tym bardziej, że zarzut jej rażącego wygórowania został podniesiony przez pozwanego z daleko idącej ostrożności procesowej. Mając na uwadze ten zarzut spółka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 30.839,52 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, liczonymi od dnia 13 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty, a także zasądzenie od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (apelacja k. 405-414 t. III a.s.).

W odpowiedzi na powyższą apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego (odpowiedź na apelację k. 450-453 t. III a.s.).

Pozwany również zaskarżył powyższy wyrok go w części, tj. w punkcie I zasądzającym od pozwanego na rzecz powódki kwoty 15.000,00 wraz z odsetkami złotych oraz w punkcie III dotyczącego rozstrzygnięcia o kosztach sądowych. Pozwany zarzucił wyrokowi:

1. Naruszenie przepisów postępowania:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego nie wynikających i ustalenie, że:

- pozwany umowy o zakazie konkurencji podpisał wraz z umowami o pracę,

- pozwany podpisując umowy o zakazie konkurencji działał na zasadzie zaufania do pracodawcy i dlatego nie zapoznał się z ich treścią,

- pozwany dobrowolnie zrezygnował z możliwości zapoznania się z treścią umów o zakazie konkurencji;

b) art. 233 § l k.p.c. poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego nie wynikających, a ponadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i ustalenie, że w czerwcu 2016 r. pozwany podjął działania zmierzające do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji i w tym celu przesłał projekt porozumienia o rozwiązaniu tej umowy, co z kolei miało świadczyć o tym, iż w dacie podjęcia zatrudnienia w spółce (...) pozwany miał pełną wiedzę o obowiązującym go zakazie konkurencji;

c) art. 233 § l k.p.c. poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających i ustalenie, że:

- powodowa spółka przesłała pozwanemu egzemplarz umowy o zakazie konkurencji za pośrednictwem poczty,

- pozwany, podejmując zatrudnienie w spółce (...), miał pełną wiedzę o obowiązującym go zakazie konkurencji;

d) art. 233 § l k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego polegającego na pominięciu w ocenie części zeznań świadków w osobach K. K., S. K. oraz M. D. dotyczących braku informowania ich przez powodową spółkę o obowiązku zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz dotyczących okoliczności zawarcia przez nich umów o zakazie konkurencji;

e) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego polegającego na pominięciu w ocenie dowodu w postaci dokumentu „Standard wprowadzania Nowego Pracownika na stanowisko'" wydanego przez spółkę (...) (dokument załączony do pisma pełnomocnika pozwanego z dnia 3 sierpnia 2017 r.);

f) błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że pozwany świadomie nie zapoznał się z treścią umów o zakazie konkurencji;

g) błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że spółka (...) oraz (...). w których zatrudniony był pozwany po zakończeniu stosunku pracy z powodową spółką, prowadzą działalność konkurencyjną;

2. Naruszenie przepisów prawa materialnego:

a) art. 84 § l i 2 k.c. w zw. z art. 88 § l k.c. poprzez nietrafne uznanie, iż pozwany nie uchylił się skutecznie od skutków prawnych umów o zakazie konkurencji z powołaniem się na to, iż Pozwany rzekomo dobrowolnie zrezygnował z możliwości zapoznania się z treścią ww. umów;

b) art. 101^2 § l i 3 k.p. w zw. z art. 101^3 k.p. poprzez błędną wykładnię i nieprawidłowe uznanie, iż umowy o zakazie konkurencji zawarte przez Strony są ważne, choć w ich treści nie została określona wysokość odszkodowania należnego pracownikowi;

c) art. 101^2 § l k.p. w zw. z art. 101^1 § l k.p. w zw. z art. 58 § l k.c. poprzez nieprawidłowe uznanie, iż umowy o zakazie konkurencji zawarte przez strony są ważne, podczas gdy określony w umowach o zakazie konkurencji zakres przedmiotowy zakazu oraz sposób jego rozumienia przez powoda, nieadekwatny do stanowiska i obowiązków wykonywanych przez pozwanego w powodowej spółce oraz oderwany od rzeczywistej działalności prowadzonej przez powodową spółkę równoznaczny jest w istocie z brakiem określenia w umowie zakresu przedmiotowego zakazu oraz skutkuje nadmiernym ograniczeniem swobody podejmowania działalności gospodarczej oraz wolności wyboru miejsca pracy, a tym samym sprzeczne jest z ww. przepisami kodeksu Pracy oraz z art. 20, art. 22 i art. 65 ust. l Konstytucji RP, co z kolei skutkuje bezwzględną nieważnością zawartych przez Strony umów o zakazie konkurencji;

d) art. 353^1 k.c. w zw. z art. 101^2 § l k.p. w zw. z art. 101^1 § l k.p. poprzez nieprawidłowe uznanie, iż umowy o zakazie konkurencji zawarte przez strony są ważne, podczas gdy wykładnia zakresu przedmiotowego zakazu konkurencji przedstawiona w toku procesu przez powoda wskazuje, że celem zawartych umów było nadmierne ograniczenie swobody działalności i wolności wyboru miejsca pracy, w zamian za odszkodowani wypłacane w minimalnej wysokości;

e) art. 58 § 2 k.c. poprzez nietrafne uznanie, iż zawarte przez strony umowy o zakazie konkurencji są ważne, podczas gdy ze względu na ich treść (brak określenia wysokości odszkodowania, brak określenia zakresu przedmiotowego zakazu konkurencji), sposób ich rozumienia przez powoda, jak również niejasne okoliczności w jakich doszło do ich zawarcia (bez jakiegokolwiek uprzedzenia pozwanego, iż tego rodzaju umowy będzie zawierał), winny zostać uznane co najmniej za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (z zasadą uczciwości, lojalności, równości kontraktowej stron), a w konsekwencji za bezwzględnie nieważne.

Z ostrożności, w razie nieuznania zasadności ww. zarzutów, pozwany zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie następujących przepisów prawa materialnego:

a) art. 5 k.c. poprzez nieuznanie, iż w okolicznościach niniejszej sprawy, żądanie przez powoda kary umownej z tytułu naruszenia zakazu konkurencji jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego;

b) art. 484 § 2 k.c. poprzez uznanie, iż zapłata kwoty 15.000,00 zł nie stanowi rażąco wygórowanej kary umownej, w sytuacji gdy kwota ta istotnie (prawie dwukrotnie) przekracza wysokość odszkodowania rzeczywiście otrzymanego przez Pozwanego (odszkodowanie netto wyniosło łącznie 7.829,91 zł), a powód nie poniósł żadnej szkody na skutek zatrudnienia Pozwanego w spółce (...) oraz w spółce (...);

W oparciu o tak skonstruowane zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa również w zakresie kwoty 15.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 13 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu za I instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, z uwzględnieniem kosztów stawiennictwa pełnomocnika oraz osobistego stawiennictwa pozwanego na terminy rozpraw (zgodnie z wyliczeniem wskazanym w piśmie pełnomocnika z dnia 12 czerwca 2018 r.), a także zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Ewentualnie, na wypadek nieuwzględnienia powyższego wniosku pozwany wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego oraz przekazanie sprawy w zaskarżonej części do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz pozostawienie Sądowi I instancji rozstrzygnięcia o kosztach instancji odwoławczej (apelacja k. 419-438 t. III a.s.).

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego (odpowiedź na apelację k. 455-471 t. III a.s.).

Sąd Okręgowy w Lublinie zważył, co następuje:

Apelacje powódki oraz pozwanej nie są zasadne i podlegają oddaleniu.

Na wstępie należy zaznaczyć, że wniosek pozwanego o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji nie zasługuje na uwzględnienie. W myśl obowiązujących przepisów uchylenie wyroku może nastąpić jedynie w przypadkach wskazanych w art. 386 § 2 i § 4 k.p.c., tj. w razie stwierdzenia nieważności postępowania, nie rozpoznania przez sąd I instancji istoty sprawy albo w sytuacji, gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. W niniejszej sprawie żadna z tych okoliczności nie miała miejsca. Apelujący nie wskazał również argumentów na poparcie wniosku o uchylenie wyroku.

Sąd Okręgowy, dokonując instancyjnej kontroli zaskarżonego wyroku uznał, że Sąd I instancji prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe w sprawie, zaś zaprezentowany w uzasadnieniu wyroku tok rozumowania odnoszący się do oceny dowodów jest spójny i logiczny.

Jednocześnie Sąd Okręgowy, działając w sprawie jako Sąd odwoławczy dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestając na materiale zebranym w I instancji oraz ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji. Oznacza to, że Sąd II instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego (uchwała Składu Siedmiu Sędziów SN z dnia 31 stycznia 2008 r. – mająca moc zasady prawnej, III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55, str. 8).

Powyższa zasada prawna powoduje, że w pierwszej kolejności Sąd powinien rozpatrzeć zarzuty naruszenia prawa procesowego, podniesione w apelacji pozwanego D. K.. Należy jednak zaznaczyć, że surowsze wymagania odnośnie oceny zgromadzonego materiału i czynienia ustaleń na potrzeby wydania orzeczenia ciążą na Sądzie odwoławczym tylko wówczas, gdy odmiennie ustala on stan faktyczny w sprawie niż to uczynił Sąd I instancji. Inaczej jest natomiast wtedy, gdy orzeczenie wydane na skutek apelacji zmierza do jej oddalenia, a tym samym utrzymuje w mocy ustalenia poczynione przez Sąd I instancji. Sąd orzekający podziela jednak dokonane przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne, zatem nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (postanowienie SN z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, OSNP 1998, nr 3, poz. 104; wyrok SN z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 521/98, Legalis nr 45798).

Przechodząc do analizy przedstawionych zarzutów Sąd Okręgowy nie dopatrzył się naruszenia przepisów postępowania w postaci art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem sąd ocenia wiarogodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że dokonuje oceny materiału dowodowego w ramach swobodnej oceny dowodów, opartej na doświadczeniu życiowym oraz regułach logicznego rozumowania. Sąd jest zobowiązany ocenić wszystkie przeprowadzone dowody, dokonać ich selekcji oraz wyjaśnić, którym z nich i dlaczego odmówił wiarygodności. Dla skutecznego postawienia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. konieczne jest wykazanie przez stronę, że sąd naruszył powyższe reguły, tj. wywiódł z materiału procesowego wnioski sprzeczne z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego, bądź też pominął istotne dla rozstrzygnięcia wnioski wynikające z konkretnych dowodów. Co istotne nie można skutecznie podważyć oceny dowodów przeprowadzonej przez sąd I instancji w sytuacji, gdy z materiału dowodowego można wyprowadzić wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, choćby w równym stopniu, na podstawie tego samego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo skutkowych (por. wyroki: SA w S. z dnia 9 marca 2017 r., I ACa 948/16, Legalis nr 1618018; SA w W. z dnia 13 marca 2018 r., I ACa 2207/16, Lex nr 2478481; SA w K. z dnia 19 marca 2018 r., I AGa 87/18, Lex nr 2481501).

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd I instancji ustalając stan faktyczny, uczynił to w sposób prawidłowy w zakresie norm prawa procesowego i wywiódł trafne wnioski jurydyczne. W apelacji brak jest tego rodzaju argumentów, które mogłyby podważyć prawidłowość dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych i wywiedzionych na ich podstawie wniosków. Wyrażone zaś przez stronę pozwaną niezadowolenie z treści zaskarżonego rozstrzygnięcia nie może prowadzić do skutecznego podważenia dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny dowodów i w konsekwencji wyciągniętych na jej podstawie wniosków, skoro znajdują one oparcie w zebranym w sprawie materiale dowodowym.

Ustalając kwestie związane z podpisaniem umowy o zakazie konkurencji Sąd kierował się przede wszystkim egzemplarzami tych umów złożonymi do akt sprawy, na których znajduje się podpis pozwanego (k. 24-25 t. I a.s.). Pozwany potwierdził przy tym ich autentyczność (k. 127v t. I a.s.). Na tej podstawie Sąd Rejonowy wyciągnął logiczny, prawidłowy wniosek, że umowa została zawarta w sposób ważny, gdyż pozwany zapoznał się z jej treścią. O świadomości istnienia umowy o zakazie konkurencji świadczy dodatkowo przyznawane odszkodowanie, wpłacane bezpośrednio na konto bankowe pozwanego. Za miesiące maj, czerwiec i lipiec 2016 roku spółka przelewała świadczenie z tytułem operacji „odszkodowanie za zakaz konkurencji" (k. 27, 29, 31 t. I a.s.). Ponadto w piśmie z dnia 25 maja 2016 roku pracodawca przypomniał D. K. o wiążącej ich umowie o zakazie konkurencji. Pismo to zostało odebrane przez pozwanego w dniu 1 czerwca 2016 roku (k. 56, 57 t. I a.s.). Pozwany nie wskazywał również, że pracownicy spółki zabraniali mu zapoznania się z dokumentami podczas zatrudnienia. Co więcej, umowę o zakazie konkurencji zawierał z powodową spółką dwukrotnie. W tych wszystkich okolicznościach argumentowanie, że nie zawarł świadomie umowy o zakazie konkurencji nie znajduje jakiegokolwiek uzasadnienia.

Podobnie nieuzasadniony jest zarzut wyprowadzenia przez Sąd Rejonowy błędnego wniosku, że pozwany w czerwcu 2016 roku podjął działania zmierzające do rozwiązania umowy. Porozumienie przesłane w załączniku do e-maila wyraźnie odnosi się do umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy. Zawiera zmianę treści tej umowy, polegającą na zwolnieniu z zakazu w przypadku zatrudnienia pozwanego w zakładzie pracy, którego siedziba znajduje się w odległości 100 km od siedziby głównej (...). Sporządzenie porozumienia o tak jednoznacznej treści – wbrew twierdzeniom zawartym w apelacji dotyczących m.in. nieznajomości zakresu terytorialnego obowiązywania umowy – dowodzi orientacji pozwanego co do postanowień umowy o zakazie konkurencji. Z samej treści e-maila wynika również, że pozwany zdawał sobie sprawę z zaistniałej sytuacji, ponieważ wyraził wolę stawienia się w siedzibie spółki i podpisania porozumienia (k. 231-232 t. II a.s.).

Dwa kolejne zarzuty ponownie odnoszą się do okoliczności związanych z faktycznym zawarciem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Sąd Okręgowy wskazuje, że fakt zawarcia takiej umowy został oparty przede wszystkim na dowodach z samej umowy, a także zeznaniach pozwanego, który potwierdził znajdujący się na niej podpis. Bez znaczenia dla tych ustaleń jest późniejsze przesłanie egzemplarza umowy pozwanemu. Sąd Rejonowy nie pominął przy tym materiału dowodowego w postaci zeznań części świadków wskazując, że kwestia doręczenia umowy nie została jednoznacznie rozstrzygnięta wyraźnie zaznaczając, że nie wpływa to na ważność zawartej umowy.

Zgodnie z art. 101^3 k.p. umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wymaga zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności. Powodowa spółka przedstawiła ważnie zawartą, obustronnie podpisaną umowę, natomiast pozwany nie wykazał skutecznie, że była ona zawarta pod wpływem błędu. Wskazani w apelacji świadkowie nie zeznawali, że nie zawarli umowy. K. K. stwierdziła, że o podpisaniu umowy o zakazie konkurencji dowiedziała się w trakcie podpisywania umowy o pracę (k. 255v t. II a.s.), natomiast M. D., że spółka przesłała mu egzemplarz umowy, a podczas jej podpisywania nie zwrócił uwagi na nagłówek (k. 257 t. II a.s.). S. K. również zeznał, że nie zwracał uwagi na podpisywane dokumenty (k. 256 t. II a.s.). Z tych twierdzeń nie można wyprowadzić wniosków, że nie doszło zawarcia umowy. Podobnie jak pozwany mieli oni świadomość podpisywania umowy o zakazie konkurencji. Brak przeczytania treści tej umowy w trakcie podpisywania, czy brak wyjaśnienia jej treści przez A. G. wynika wyłącznie z ich zaniedbania. Materiał dowodowy nie wskazuje na jakiekolwiek okoliczności związane z działaniami powódki zmierzającymi do wyłączenia świadomości i swobodnego powzięcia decyzji przez pracowników, wprowadzenia ich w błąd, zastosowania podstępu, czy groźby.

Odnosząc się natomiast do ustaleń związanych z uznaniem przez Sąd Rejonowy, że spółki (...) prowadzą działalność konkurencyjną w stosunku do powódki, Sąd Okręgowy uznał je za prawidłowe. Sąd I instancji zaznaczył, że spółka (...) zajmuje się transportem kontenerów, a (...) korzysta z naczep-chłodni. Powodowa spółka, dysponując ciągnikami siodłowymi, również mogłaby zrealizować takie zlecenia, wypożyczając lub kupując odpowiednie naczepy, bądź też zlecając to podwykonawcom. Wszystkie te spółki zajmują się transportem lądowym, natomiast dla istnienia stosunku konkurencyjności wystarczy częściowe pokrywanie się choćby tylko potencjalnych zakresów działalności (por. też wyrok SN z dnia 6 lutego 2014 r., I PK 179/13, Legalis nr 993195).

Dla powyższego nie ma również znaczenia dokument „Standard wprowadzania Nowego Pracownika na stanowisko" wydany przez spółkę (...) mający świadczyć o tym, że D. K. podczas zatrudnienia w tej spółce nie wykonywał obowiązków spedytora (k. 161-165 t. I a.s.). Do naruszenia zakazu wystarczające jest podjęcie pracy u przedsiębiorcy będącego konkurentem dotychczasowego pracodawcy, bez względu na to, na jakim stanowisku lub w jakich charakterze pracownik jest zatrudniony u nowego pracodawcy (wyrok SA w Szczecinie z dnia 29 września 2016 r., III APa 2/16, Lex nr 2202540).

Zarzuty naruszenia przepisów postępowania podniesione przez pozwanego również okazały się nieuzasadnione. Podobnie jak zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego. Sąd Rejonowy, z powołaniem się na liczne orzecznictwo, dokonał szerokich, wyczerpujących rozważań na temat zastosowanych przepisów dotyczących zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, błędu co do treści czynności prawnych oraz kar umownych.

Prawidłowo Sąd I instancji przyjął, że pozwany nie uchylił się skutecznie od skutków prawnych umów o zakazie konkurencji. Przepis art. 84 k.c. stanowi, że w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć. Błąd musi być istotny, tzn. uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści. Natomiast art. 88 § 1 k.c. dopuszcza możliwość uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu poprzez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie.

Jak wskazano wyżej, materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie, że pozwany działał pod wpływem błędu wywołanym przez pracowników spółki, a ponadto był to błąd istotny. Trafnie zauważył Sąd Rejonowy, że złożenie podpisu na dokumencie, z którego treścią strona umowy się nie zapoznała, nie stanowi błędu co do treści czynności prawnej w rozumieniu art. 84 § 1 k.c. Zarówno z zeznań pozwanego, jak i przesłuchanych świadków nie wynika, aby nie byli oni informowani o konieczności zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Wynika z nich jedynie brak zainteresowania pracowników taką umową, brak przykładania przez nich uwagi do rodzaju podpisywanych umów oraz brak wyjaśnienia postanowień przez kadrową powodowej spółki. Ta ostatnia okoliczność nie wpływa jednak na ważność umowy ponieważ pozwany miał możliwość zapoznania się z jej treścią podczas podpisywania. Wskazał, że nie zrobił tego z uwagi na presję czasu, jednak nikt nie zabraniał mu zapoznania się z dokumentami (k. 373v t. II a.s.). Z pozostałego materiału dowodowego również nie wynika, aby spółka uniemożliwiła to swoim pracownikom. Ponadto pozwany nie wykazał, aby powoływany przez niego błąd był istotny, tj. iż nie zawarłby umowy o zakazie konkurencji w sytuacji, gdyby zdawał sobie sprawę z wynikających z niej konsekwencji.

Z powyższych względów brak jest podstaw do przyjęcia, że pozwany podczas podpisywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy działał pod wpływem błędu. Tym samym art. 88 § 1 k.c. w zw. z art. 84 § 1 k.c. nie znajdzie zastosowania w sprawie.

Brak jest też podstaw do przyjęcia stanowiska apelującego, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest nieważna w sytuacji, gdy jej strony nie określiły wysokości odszkodowania należnego pracownikowi, co stanowi essentialia negotii tej umowy. Z przepisu art. 101^2 § 3 k.p. wynika wyraźnie, że wysokość odszkodowania powinno wynosić minimum 25 % wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy. W takiej

sytuacji brak ustalenia w umowie o zakazie konkurencji wysokości tego odszkodowania albo określenia jego wysokości poniżej 25 % otrzymanego przez pracownika wynagrodzenia nie powoduje nieważności umowy, lecz postanowienia umowy zostają zastąpione przez normę art. 101^2 § 3 k.p. (wyrok SN z dnia 22 lipca 2015 r., I PK 252/14, Legalis nr 1325771). Brak określenia wysokości odszkodowania w umowie pozostaje więc bez wpływu na jej ważność. Sąd Rejonowy prawidłowo obliczył wysokość odszkodowania przyjmując 25 % otrzymanego przez D. K. wynagrodzenia, tj. 11.459,87 złotych.

Sąd Okręgowy nie znajduje sprzeczności w określeniu zakresu przedmiotowego umowy o zakazie konkurencji z rozumieniem jej postanowień przez powoda, co zdaniem apelującego jest nieadekwatne do stanowiska i obowiązków pozwanego. Zgodnie z art. 101^2 § 1 k.p. umowa o zakazie konkurencji może być zawarta w sytuacji, gdy pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Prawidłowo Sąd I instancji przyjął, że to do pracodawcy należy decyzja, które z informacji są dla niego ważne i czy wykorzystanie ich u konkurencji może narazić pracodawcę na szkodę. Jednocześnie umowy o zakazie konkurencji z dnia 17 listopada 2014 roku oraz z dnia 1 grudnia 2015 roku w sposób szczegółowy wskazują, jakie informacje mogą być uznawane za szczególnie ważne w rozumieniu art. 101^2 § 1 k.p. Znajdują się wśród nich wszelkie okoliczności i informacje, o których pracownik dowiedział się w związku z wykonywaniem powierzonych mu obowiązków pracowniczych, tajemnica przedsiębiorstwa, tajemnica służbowa, tajemnica informacji dotyczących technologii, organizacji pracy oraz sposobu prowadzenia działalności handlowej i marketingowej, a także wszelkie dane dotyczące kontaktów, dostawców, kontrahentów, cen i marży handlowej. Pozwany miał więc określony w ścisły sposób zakres informacji, które potencjalnie mogły narażać spółkę (...) na szkodę.

W postanowieniu § 2 ust. 2.2 obydwu powyższych umów strony wskazują na tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 roku o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2018 r., poz. 419, tekst jedn.). Zgodnie z tym przepisem przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, które jako całość lub w szczególnym zestawieniu i zbiorze ich elementów nie są powszechnie znane osobom zwykle zajmującym się tym rodzajem informacji albo nie są łatwo dostępne dla takich osób, o ile uprawniony do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi podjął, przy zachowaniu należytej staranności, działania w celu utrzymania ich w poufności. Jako że przepisy kodeksu pracy nie definiują w żaden sposób pojęcia „szczególnie ważnych informacji", o których stanowi art. 101^2 § 1 k.p., pomocniczo można stosować pojęcie „tajemnicy przedsiębiorstwa" z ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Pojęcia te się krzyżują. Należy przy tym zaznaczyć, że przepisy o zakazie nieuczciwej konkurencji wykluczają objęcie tajemnicą informacji, które osoba zainteresowana może uzyskać w zwykłej i dozwolonej formie. Przedsiębiorca powinien zatem podjąć działania, aby istotne dla niego informacje zostały zachowane w poufności. Orzecznictwo wskazuje jednocześnie przykłady takich informacji, które mogą zostać uznane za szczególnie ważne i kluczowe dla efektywności prowadzenia działalności. Są to m.in. stosowane w przedsiębiorstwie praktyki rynkowe, sposoby pozyskiwania klientów, plany utrzymania dotychczasowych kontrahentów, baza stałych klientów, ale również zapotrzebowanie kadrowe i warunki pracy (wyrok SN z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 108/15, OSNP 2017, nr 8, poz. 93; wyrok SA w Szczecinie z dnia 23 stycznia 2014 r., III APa 10/13, Legalis nr 1231567).

D. K. w trakcie swojego zatrudnienia w spółce (...) miał dostęp do programu komputerowego, który zawierał m.in. bazę klientów, dotychczas zrealizowane zlecenia oraz szacownik pozwalający ustalić koszty usługi na danej trasie. Ponadto w programie znajdowała się lista klientów, którzy mieli problemy z płatnościami. W ramach swoich obowiązków wprowadzał do systemu zlecenia pochodzące z poszczególnych firm, które wyszukiwał na giełdzie transportowej. Wiadomości powzięte przez niego w okresie pracy mogą być zatem uznane jako szczególnie ważne i wykorzystane przez konkurencję. Natomiast określony w umowie o zakazie konkurencji zakres przedmiotowy był adekwatny do rzeczywiście wykonywanych przez pozwanego czynności.

Sąd Okręgowy nie dopatrzył się w postanowieniach umów z dnia 17 listopada 2014 roku oraz z dnia 1 grudnia 2015 roku ograniczenia pozwanemu możliwości wyboru miejsca pracy zagwarantowanemu w przepisach kodeksu

pracy i Konstytucji RP. Apelujący wskazywał także, że umowa jest niezgodna z zasadami współżycia społecznego. Okoliczności te powodują natomiast bezwzględną nieważność umów.

Należy podkreślić za Sądem Rejonowym, że do umowy o zakazie konkurencji zastosowanie ma art. 353^1 k.c., wyznaczający granice swobody umów. Zgodnie z jego treścią strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Pracownik zawierający taką umowę świadomie godzi się na ograniczenia z niej wynikające. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ze swojej natury stanowi ograniczenie możliwości zarobkowych pracownika. Z uwagi na to regulujące ją przepisy art. 101^2 § 1 k.p. w zw. z art. 101^1 § 1 k.p. powinny być interpretowane ściśle, co odnosi się m.in. do podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną. Przepis art. 101^1 § 1 k.p. stanowi bowiem, że pracownik nie może podejmować zatrudnienia wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną. Postanowienia umowy nie mogą więc w sposób nieuzasadniony ograniczać swobody pracowników w podejmowaniu aktywności zawodowej i zarobkowej, która nie stanowi konkurencji i zagrożenia dla działalności pracodawcy. Innymi słowy pracownik może podjąć zatrudnienie w każdym innym podmiocie, który nie jest konkurencyjny dla dotychczasowego pracodawcy (wyrok SN z dnia 9 lipca 2014 r., I PK 325/13, OSNP 2015, nr 12, poz. 162).

Należy jednocześnie pamiętać, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową wzajemną. Oznacza to, że za powstrzymywanie się od takiej działalności pracownikowi przysługuje odszkodowanie, które obejmuje w ustalonej zryczałtowanej kwocie domniemane utracone korzyści w postaci nieosiągniętych dochodów. Odszkodowanie stanowi ekwiwalent świadczenia pracownika wyrażającego się w zaniechaniu określonego działania (wyrok SA w Szczecinie z dnia 29 września 2016 r., III APa 2/16, Lex nr 2202540).

Umowy o zakazie konkurencji z dnia 17 listopada 2014 roku i z dnia 1 grudnia 2015 roku nie są sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Postanowienie § 1 ust. 1.2. definiuje podmiot konkurencyjny jako podmiot prowadzący działalność gospodarczą w tym samych działaniach zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności, choćby nawet ta działalność nie była wpisana do przedmiotu działalności w ewidencji lub Krajowym Rejestrze Sądowym. Takie określenie wyraźnie ogranicza zatrudnienie pozwanego wyłącznie do podmiotów świadczących usługi transportowe i spedycyjne. W umowie, sporządzonej przez pracodawcę, nie znajdują się zapisy wykraczające ponad ustawowe uprawnienia do określania jej treści. Zawarcie takiej umowy jest więc zgodne z prawem, a pozwany świadomie wyraził zgodę na przyjęcie na siebie zobowiązania powstrzymywania się od zatrudnienia w podmiocie konkurencyjnym. Z tych względów brak podstaw do uznania, że umowa jest nieważna.

Sąd Okręgowy nie podziela zarzutów co do zasądzenia przez Sąd I instancji kary umownej w wysokości 15.000,00 złotych wraz z ustawowymi odsetkami. Strona powodowa w apelacji zarzucała, że zastrzeżona w umowie o zakazie konkurencji kara umowna nie jest rażąco wygórowana, przez co Sąd powinien zasądzić całość tej kary, podczas gdy strona pozwana argumentowała, że zasądzenie 15.000,00 złotych stanowi karę rażąco wygórowaną.

W świetle art. 483 § 1 k.c. można zastrzec w umowie, że naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego nastąpi przez zapłatę określonej sumy (kara umowna). Jednocześnie jak stanowi art. 484 § 2 k.c. jeżeli zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, dłużnik może żądać zmniejszenia kary umownej; to samo dotyczy wypadku, gdy kara umowna jest rażąco wygórowana.

Instytucja miarkowania kary umownej stanowi modyfikację treści zobowiązania głównego, przez co ma zastosowanie jedynie w przypadku wyraźnego stwierdzenia rażącego wygórowania. Przepisy nie przewidują żadnego katalogu przesłanek, którymi Sąd powinien się kierować podczas miarkowania, przez co należy uznać, że kryteria te są otwarte. Miarkowanie kary umownej ma przeciwdziałać dysproporcjom między wysokością zastrzeżonej kary a godnym ochrony interesem wierzyciela. Sama dysproporcja nie uzasadnia jednak zarzutu o rażącym wygórowaniu kary umownej. Sąd powinien brać pod uwagę wysokość bezwzględną kary umownej, a więc kwotę, bądź sposób jej obliczania zawarty w umowie, jak również wysokość relatywną, tj. odnoszącą się m.in. do ogólnej wartości zobowiązania, czy poniesionej szkody. Ważna jest także funkcja represyjna takiej kary, która w okolicznościach

konkretnego przypadku może nawet wyprzedzać jej walor kompensacyjny. Co także istotne, kara umowna może stać się rażąco wygórowana zarówno w momencie jej zastrzegania, jak i w następstwie późniejszych okoliczności (postanowienie SN z dnia 29 maja 2018 r., IV CSK 621/17, Legalis nr 1798248; wyrok SA w Szczecinie z dnia 25 lipca 2017 r., I ACa 279/16, Legalis nr 1696465).

Ponadto dopuszczalność zastrzeżenia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej musi uwzględniać specyfikę relacji prawnej łączącej byłego pracodawcę z byłym pracownikiem, ponieważ przepisy o karze umownej zawarte w kodeksie cywilnym mają do klauzuli konkurencyjnej jedynie odpowiednie zastosowanie (wyrok SN z dnia 25 stycznia 2018 r., II PK 301/16, Lex nr 2449288).

Sąd Rejonowy wysokość kary umownej określił na kwotę 15.000,00 złotych. Miarkując jej wysokość wziął pod uwagę, że pozwany przed zatrudnieniem u powódki pracował głównie jako przedstawiciel handlowy, w związku z czym miał możliwość znalezienia pracy w podmiocie, który nie byłby konkurencyjny dla (...). Ponadto starał się doprowadzić do zawarcia z powodową spółką porozumienie o rozwiązaniu umowy o zakazie konkurencji, a także nie odpowiadał na wezwania spółki powodowej dotyczące przestrzegania zakazu konkurencji. Z drugiej strony Sąd ten wziął pod uwagę brak poniesienia przez powódkę szkody.

Powyższe okoliczności w ocenie Sądu Okręgowego w sposób wystarczający uzasadniają zasądzenie kary umownej w wysokości 15.000,00 złotych. Brak wykazania przez powodową spółkę poniesionej szkody w związku z naruszeniem przez pozwanego zakazu konkurencji nie jest przeszkodą dla zastosowania kary umownej, jednak wpływa na jej miarkowanie. W związku z tym karę należy miarkować z uwzględnieniem wysokości odszkodowania, które w takim stosunku zobowiązaniowym jest jedynym kosztem, który poniósł pracodawca w związku z przyjęciem na siebie zobowiązań wynikających z umowy o zakazie konkurencji.

Wypłacone pozwanemu odszkodowanie wyniosło 11.459,87 złotych brutto, podczas gdy dochodzona kara umowna obejmowała czterokrotność tej kwoty, tj. 45.839,52 złotych. Tak duża dysproporcja w ocenie Sądu nie była uzasadniona. Ustalając wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej, pracodawca wycenia w istocie wartość zakazu konkurencji. Kara umowna przysługująca pracodawcy za złamanie tego zakazu nie powinna być więc rażąco wyższa od odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymywanie się od zakazu konkurencji (powołany wyżej wyrok SN z dnia 25 stycznia 2018 r., II PK 301/16). W rozpatrywanej sprawie kara określona w umowie nie jest zatem rażąco wygórowana, biorąc pod uwagę przyznane odszkodowanie.

Jednocześnie zasądzona kwota 15.000,00 złotych, biorąc pod uwagę całokształt okoliczności, jest wystarczająco dotkliwa dla pozwanego. D. K. jest osobą, która zatrudnieniem w (...) rozpoczęła pracę w branży spedycyjnej, nie mając wcześniej doświadczenia i rozeznania na rynku pracy. W wyniku otrzymywania kolejnych wezwań od powódki pozostał jednak bierny. Starał się co prawda wyjaśnić sytuację i zawrzeć porozumienie, jednak w obliczu braku zgody powódki podjął dalsze zatrudnienie w spółce konkurencyjnej. Nie podjął również prób wyjaśnienia u pracodawcy, czy D. S. lub (...) są przez niego traktowane jako konkurencja.

Kwota 15.000,00 złotych stanowi 1/3 otrzymanego przez niego wynagrodzenia w ostatnim roku zatrudnienia u powódki. W ocenie Sądu taka kara umowna spełni zarówno funkcje kompensacyjną w stosunku do pracodawcy, który nie poniósł ostatecznie szkody, jak i funkcję represyjną w stosunku do pozwanego. W tej sytuacji Sąd Okręgowy również nie dopatrzył się naruszeń.

Sąd Rejonowy dokonał więc prawidłowych ustaleń faktycznych, a następnie zastosował właściwe przepisy prawa materialnego. Apelacje powódki i pozwanej nie zasługiwały na uwzględnienie, w związku z czym w punkcie I i II wyroku zostały oddalone.

W punkcie III wyroku Sąd orzekł o kosztach, opierając rozstrzygnięcie na art. 100 k.p.c., zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. W wyniku postępowania apelacyjnego środki zaskarżenia zostały oddalone, w związku z czym żadna ze stron nie wygrała sprawy

choćby w części. Jedynymi kosztami, które strony poniosły było wynagrodzenie zastępujących ich profesjonalnych pełnomocników w osobach radcy prawnego i adwokata. Wysokość wynagrodzenia pełnomocników określona jest w rozporządzeniach Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265) oraz z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800, tekst jedn. ze zm.). Wartość przedmiotu zaskarżenia wyroku w przypadku powoda wyniósł 30.840,00 złotych (k. 405 t. III a.s.), a w przypadku pozwanego 15.000,00 złotych (k. 419 t. III a.s.). Zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 powołanych rozporządzeń stawki minimalne w rozpatrywanej sprawie wynoszą 75 % stawki obliczonej na podstawie § 2 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy. Jak stanowi § 2 pkt 5 rozporządzeń stawki przy wartości przedmiotu sprawy powyżej 10.000,00 złotych do 50.000,00 złotych wynoszą 3.600,00 złotych. Jednocześnie zgodnie z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzeń w postępowaniu apelacyjnym przed sądem okręgowym stawki wynoszą 50% stawki minimalnej. Obie strony byłyby więc zobowiązane do zapłaty na rzecz drugiej strony po 1.800,00 złotych tytułem kosztów postępowania apelacyjnego, co dodatkowo uzasadnia ich wzajemne zniesienie.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy w Lublinie, na podstawie powołanych przepisów oraz art. 385 k.p.c., orzekł jak w sentencji wyroku.

SSO Jadwiga Szumielewicz SSO Zofia Kubalska SSO Danuta Dadej-Więsyk