

*Sygn. akt IV P-Pm 664/14*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 22 grudnia 2015r.**

**Sąd Rejonowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	<b><i>SSR Jolanta Olszowy-Rozmus</i></b>
Protokolant:	<b><i>Ewa Grzybek</i></b>

po rozpoznaniu w dniu **16 grudnia 2015r. w Rzeszowie**

sprawy z powództwa (...) **Sp. z o.o. w W.**

przeciwko **K. T.**

**o zapłatę kary umownej wynikającej z umowy o zakazie konkurencji**

**I. zasądza od pozwanego K. T. na rzecz strony powodowej (...) Sp. z o.o. w W. kwotę 30.000 zł (trzydzieści tysięcy złotych) tytułem kary umownej wynikającej z umowy o zakazie konkurencji, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 18 kwietnia 2014r. do dnia zapłaty,**

**II. w pozostałym zakresie powództwo oddala,**

**III. zasądza od pozwanego K. T. na rzecz strony powodowej (...) Sp. z o.o. w W. kwotę 375 zł (trzysta siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem częściowego zwrotu opłaty sądowej od pozwu,**

**IV. znosi wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego.-**

**Sygn. akt IV P – Pm 664/14**

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 22 grudnia 2015 r.**

Pozwem z dnia (...) r. skierowanym przeciwko pozwanemu K. T. powód (...) FINANSE Sp. z o. o. z siedzibą w W. wniósł o zasądzenie kwoty 60.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 18.04.2014 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazał, że w okresie od (...) r. do 31.01.2014 r. strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, rozwiązana za wypowiedzeniem przez pozwanego. Podał, że pozwany był zatrudniony na stanowisku kierownika oddziału na terenie województwa (...), a był odpowiedzialny za stworzenie oddziału na podległym mu terenie celem rozwoju działalności polegającej na udzielaniu pożyczek. Z uwagi na piastowane stanowisko i zakres obowiązków pozwany miał dostęp do wielu kluczowych informacji, poufnych danych wypracowanych przez spółkę na przestrzeni 10 lat stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, w tym dostęp do bazy danych klientów oraz pracowników/współpracowników, procedur operacyjnych, opracowań i strategii rozwoju na kolejne lata itd. W powyższej sytuacji

strony uznały za zasadne zawarcie w dniu 30.12.2011r. umowy o zakazie konkurencji na mocy której pozwany zobowiązał się względem powoda do powstrzymywania się od wszelkiej działalności konkurencyjnej wobec powoda, w szczególności niepodjęcia zatrudnienia w podmiotach konkurencyjnych wobec powoda, nie zachęcania pracowników i współpracowników powoda do podjęcia współpracy z podmiotami konkurencyjnymi, nieujawniania tajemnicy handlowej powoda. Zgodnie z zapisami w umowie zakaz konkurencji obowiązywał pozwanego zarówno w czasie trwania stosunku pracy oraz w okresie 6 miesięcy po jego ustaniu. Ponadto w razie naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy strony postanowiły, że pozwany będzie zobowiązany do zapłaty na rzecz powoda kary umownej w wysokości równej dwunastokrotności wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikowi za ostatni miesiąc pracy. Pomimo tych ustaleń, po zakończeniu stosunku pracy, pozwany dopuścił się naruszeń ww. umowy o zakazie konkurencji albowiem wykonywał czynności konkurencyjne na rzecz spółki (...) sp. z o. o. – konkurenta powoda, działającego na tym samym rynku przedmiotowym i podmiotowym. Wskazał, że pozwany usiłował zwolnić się z obowiązków wynikających z umowy o zakazie konkurencji poprzez zwrot wypłaconych mu odszkodowań za przestrzeganie tej umowy na rachunek bankowy.

Nakazem zapłaty z dnia (...) r. Sąd Rejonowy Lublin – Zachód w Lublinie nakazał pozwanemu aby zapłacił powodowi kwotę 60.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 18.04.2014 r. do dnia zapłaty oraz koszty procesu w kwocie 4.366,50 zł w terminie dwóch tygodni od doręczenia nakazu lub też w tym terminie wniósł sprzeciw.

W ustawowym terminie pozwany K. T. wniósł sprzeciw od powyższego nakazu zaskarżając go w całości. Pozwany zarzucił nieważność umowy o zakazie konkurencji oraz ochronie tajemnicy handlowej w czasie trwania stosunku pracy i po jego ustaniu wobec niewłaściwej reprezentacji po stronie pracodawcy przy jej zawieraniu. Poza tym zarzucił nieważność postanowień § 1 pkt 1 i § 3 pkt 4 w zw. z § 4 pkt 3 umowy z powodu ich sprzeczności z zasadami współżycia społecznego oraz brak podstawy faktycznej i prawnej dochodzonego roszczenia wobec nienaruszenia zakazu konkurencji, a tym samym braku zobowiązania pozwanego względem powoda i bezpodstawność żądania pozwu.

Pozwany domagał się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Pozwany podał, że umowa została podpisana przez A. S., która jest jedynie pracownikiem spółki powodowej i nie figuruje w rejestrze przedsiębiorców jako osoba umocowana do składania oświadczeń woli w imieniu i na rzecz spółki powodowej, a z treści umowy nie wynika także, aby działała ona w charakterze pełnomocnika. Zarzucił, że zakres czynności zabronionych mu w § 1 umowy jest określony w sposób tak szeroki i uznaniowy, że praktycznie uniemożliwia on wykonywanie pracy zarobkowej zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami, w szczególności nie odzwierciedla on zakresu faktycznie wykonywanej przez niego pracy na podstawie umowy o pracę. Z drugiej zaś strony zapewnienie przez pracodawcę odszkodowania jedynie w wysokości 25 % otrzymanego wynagrodzenia jest kwotą uniemożliwiającą utrzymanie jego i rodziny w okresie 6 miesięcy. Jednocześnie zarzucił, że wysokość kary umownej określona jako dwunastokrotność zarobków pozwanego w skali miesiąca przy odszkodowaniu odpowiadającym 25 % wynagrodzenia zasadniczego przez znacznie krótszy bo 6 miesięczny okres wskazuje na rażąco wysoką żądaną przez powoda kary umownej w stosunku do należnego pozwanemu odszkodowania. Podniósł, że zasady współżycia społecznego pozwalają na miarkowanie przez sąd tejże dolegliwości, jeżeli jest ona oczywiście rażąco wysoka. Dalej zaprzeczył aby miał podejmować działania mające na celu zachęcanie innych pracowników i współpracowników powoda do podjęcia współpracy z podmiotami konkurencyjnymi oraz aby ujawniał jej tajemnice handlowe. Zarzucił, że powód nie udowodnił by złamał zakaz konkurencji w sposób bezprawny i uzasadniający dochodzenie kary umownej, nie naruszył bowiem żadnych faktycznych interesów powoda, nie wykazał, że szkoda materialna miała faktycznie miejsce i aby w jakimkolwiek stopniu przyczynił się do niej. Na koniec zaznaczył, że zwrot wypłaconych mu kwot wynikał z faktu, że w jego ocenie umowa o zakazie konkurencji jest nieważna jak również sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Pozwany K. T. został zatrudniony w powodowej spółce (...) Sp. z o. o. w W., na podstawie umowy o pracę na okres próbny od (...) r. do (...) r. na stanowisku Kierownika Doradców na terenie województwa (...). Następnie, w dniu 29 sierpnia 2008r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której stosunek pracy był kontynuowany. Z kolei w dniu 15 października 2010r. strony zawarły porozumienie zmieniające umowę o pracę mocą którego pozwany objął stanowisko Kierownika Oddziału na ww. terenie.

W ostatnim okresie zatrudnienia miesięczne wynagrodzenie pozwanego wynosiło 5.000 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę łącząca strony z dnia 20 sierpnia 2008r. k. 42 – 44, porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę zawarte pomiędzy stronami k. 45, 47,49)

Podstawowa działalność powodowej spółki polegała na udzielaniu pożyczek gotówkowych w domach klientów.

Głównym zadaniem pozwanego jako kierownika oddziału było udzielanie pomocy w tworzeniu infrastruktury spółki umożliwiającej świadczenie usług na rzecz klientów poprzez:

- wdrażanie procedur operacyjnych, efektywne zarządzanie i rozwój grupy doradców finansowych w celu osiągnięcia wyznaczonych celów,
- identyfikowanie możliwości dla nowych i obecnych doradców,
- rekrutowanie, szkolenie i wspieranie doradców,
- motywowanie doradców do rozwoju ich rejestru pod względem ilości klientów, sprzedaży jakości oraz dobrą organizację własnego czasu pracy.

Pozwany był w szczególności odpowiedzialny za następujące sprawy:

- kierowanie pracą kierowników doradców,
- dostarczanie kierownikom doradców odpowiedniej motywacji, koniecznego wsparcia, doradztwa i szkolenia w celu zapewnienia realizacji celów spółki,
- cotygodniowe rejestrowanie, analizowanie wyników pracy oddziału wspólnie z kierownikami doradców i doradcami finansowymi,
- zapewnianie funkcjonowania oddziału w sposób zgodny z przepisami prawa oraz polityki spółki,
- wykonywanie innych poleceń przełożonych.

Swoje obowiązki pozwany realizował poprzez zarządzanie grupą 5, 7 kierowników doradców, ich motywowanie, szkolenie, wyznaczanie celów, kontrolę pracowników, szkolenie nowo zatrudnianych przedstawicieli firmy, którzy byli związani z firmą umową o współpracy. W pierwszych trzech latach pracy pozwany uczestniczył bezpośrednio przy udzielaniu pożyczek, gdy został kierownikiem oddziału miało to miejsce sporadycznie, tj. najczęściej podczas nieobecności kierowników doradców bądź wakatów na tym stanowisku. Pozwany jako kierownik oddziału miał praktycznie dostęp do wszystkich danych strategicznych firmy. I, tak miał dostęp do bazy danych klientów (w postaci: imienia i nazwiska, adresu, numeru telefonu, miejsca zatrudnienia w przypadku klientów z zaległościami). Raz na kwartał, w spółce były organizowane ogólnopolskie spotkania wszystkich kierowników oddziałów, których w Polsce było 12. Na tych spotkaniach była omawiana strategia działalności firmy, główne założenia rozwoju, zmiany w działalności, wyniki całej spółki, planowano działania marketingowe, promocje dla pracowników, działania mające na celu ograniczenie strat spółki wynikające z braku płatności klientów, działania na najbliższe tygodnie mające na celu odbiór zaległości od klientów, omawiano modyfikację procedur, instrukcji.

(dowód: zakres zadań pozwanego jako kierownika oddziału k. 48, zeznania świadków M. W. k 234 – 235, B. K. k. 258, R. G. k. 283 - 284, zeznania powoda k. 325 – 328, 169 – 170, zeznania pozwanego J. W. k. 322 – 325)

W dniu 30.12.2011 r. strony zawarły umowę o zakazie działalności konkurencyjnej oraz ochronie tajemnicy handlowej w czasie trwania stosunku pracy i po jego ustaniu, na mocy której pozwany zobowiązał się względem powoda w czasie trwania tejże umowy do powstrzymywania się na obszarze działalności pracodawcy, w tym terytorium Rzeczypospolitej Polskiej od wszelkiej działalności konkurencyjnej wobec powoda, w szczególności do: niepodejmowania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego w podmiotach konkurencyjnych wobec powoda, nie zachęcania pracowników i współpracowników powoda do podjęcia współpracy z podmiotami konkurencyjnymi, nie ujawniania tajemnic handlowych spółki i wykorzystywania tajemnicy dla innych celów niż został pracownikowi udostępniona wbrew wiedzy i zgody spółki (§ 1 ust. 1 i § 2 ust. 1).

W tejże umowie za działalność konkurencyjną uznano każdą działalność faktycznie wykonywaną lub planowaną przez spółkę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i innych krajów, w których spółka prowadzi lub planuje prowadzić działalność, podobną lub tożsamą z działalnością prowadzoną lub planowaną przez spółkę, z zastrzeżeniem, iż pod pojęciem planowana działalność rozumiana jest działalność która przewidziana jest w strategicznym planie rozwoju spółki do podjęcia w perspektywie 24 miesięcy lub działalność przewidziana w budżecie spółki. Z kolei za tajemnicę handlową uznano wszystkie dane i informacje uzyskane przy okazji lub w związku z wykonywaniem umowy o pracę lub inne określone jako poufne przez procedury lub regulaminy obowiązujące w spółce a także instrukcje administratora bezpieczeństwa danych dotyczące bezpieczeństwa informacji i danych osobowych. (§ 1 ust. 2 i § ust. 2)

W § 4 ww. umowy o zakazie konkurencji, strony ustaliły, że wskazany w niej zakaz konkurencji obowiązuje pozwanego w czasie trwania stosunku pracy oraz w okresie 6 miesięcy po jego ustaniu. Jednocześnie z tytułu obowiązywania umowy po ustaniu stosunku pracy powód zobowiązał się do wypłaty pozwanemu odszkodowania w wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z umowy o pracę, miesięcznie, przysługującego mu przez cały okres obowiązywania zakazu konkurencji.

Ponadto, w § 3 ust. 4 ww. umowy strony ustaliły, że w razie naruszenia przez pozwanego zakazu konkurencji lub tajemnicy handlowej po ustaniu stosunku pracy, pozwany będzie zobowiązany do zapłaty na rzecz powoda kary umownej w wysokości równej dwunastokrotności wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikowi za ostatni miesiąc pracy

Umowa została podpisana przez A. S. – kierownika Działu Kadr i Administracji powodowej spółki. A. S. działała na mocy pełnomocnictwa z dnia 21.12.2011 r. udzielonego jej przez dwóch członków zarządu powodowej spółki. Z treści pełnomocnictwa wynika, że ww. była umocowana do samodzielnego zawierania umów z pracownikami o zakazie konkurencji, w tym do składania oświadczeń o odstąpieniu od tychże umów i oświadczeń o ich wypowiedzeniu.

(dowód: umowa o zakazie działalności konkurencyjnej oraz ochrony tajemnicy handlowej w czasie trwania stosunku pracy i po jego ustaniu zawarta między stronami w dniu 30 grudnia 2011r. k. 58 – 60, pełnomocnictwo udzielone w dniu 21 grudnia 2011r. A. S. k. 61)

Od czerwca 2013r. powodowa spółka zorientowała się, że zaczyna tracić klientów i pracowników, a proceder ten dotyczył głównie rejonu Polski południowo – zachodniej. Na przełomie lipca – października 2013r. w trakcie jednego ze spotkań pracodawca poinformował pracowników, w tym także pozwanego, że powstała nowa spółka, która może przejmować pracowników i przypomniał, że mają podpisaną umowę o zakazie konkurencji.

W dniu 31.10.2013 r. pozwany złożył wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia Stosunek pracy uległ rozwiązaniu z upływem miesiąca stycznia 2014r. Tym samym, umowa o zakazie konkurencji obowiązywała strony do końca lipca 2014r.

Pozwany otrzymywał, co miesiąc, od powoda odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji w kwocie 1.025 zł. Łączna kwota wypłaconego mu odszkodowania wyniosła 6.150 zł. Pozwany dokonał zwrotu wypłaconych kwot z tytułu odszkodowania na konto strony powodowej.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę złożone przez pozwanego z dnia 31 października 2013r. k. 62, przelewy kwoty odszkodowania dokonywanych przez stronę powodową na konto pozwanego oraz przelewy zwrotne z konta pozwanego na konto strony powodowej k. 64 – 69, 78 – 83 zeznania powoda k. 325 – 328, 169 – 170, zeznania pozwanego J. W. k. 322 – 325)

W dniu 01.02.2014 r. pozwany podjął zatrudnienie na podstawie umowy o pracę w (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. Zgodnie z umową o pracę początkowo jego miesięczne wynagrodzenie za pracę wynosiło 8.000 zł brutto, po miesiącu pracy zostało obniżone o 15 %. W trakcie podejmowania zatrudnienia pozwany uzyskał ustną deklarację dyrektora (...) Polska, że spółka ta może pokryć ewentualne koszty kary umownej wynikającej z zakazu konkurencji w powodowej spółce. Zapewniono go także o objęciu, w razie konieczności, przy dochodzeniu kary umownej pomocą prawną.

Przedmiotem działalności (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. jest udzielanie pożyczek gotówkowych w domu klienta. Jej siedzibą był W., działała ona jednak także na terenie województwa (...). Spółka ta była podmiotem konkurencyjnym wobec powodowej spółki.

Pozwany pracował w spółce do sierpnia 2014 r., a ostateczne zamknięcie oddziału w R. miało miejsce 31 października 2014r. z powodu problemów finansowych

Pismem z dnia 09.04.2015 r. powód wezwał pozwanego do niezwłocznej zapłaty kary umownej w wysokości 60.000 zł oraz do natychmiastowego zaniechania naruszeń umowy.

(dowód: sprawozdanie z czynności agencji (...) z dnia 12 marca 2014r. k. 70, zeznania świadków: K. M. k. 306, M. W. k. 234 – 235, B. K. k. 258, R. G. k. 283 - 284, zeznania powoda k. 325 – 328, 169 – 170, zeznania pozwanego J. W. k. 322 – 325)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie ww. dowodów, w tym dowodów z dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków M. W., B. K., R. G. i K. M. oraz strony pozwanej J. W. albowiem są one logiczne, spójne oraz korespondują wzajemnie ze sobą. Natomiast zeznania pozwanego zostały uznane za wiarygodne jedynie częściowo albowiem odmówiono im wiarygodności w zakresie twierdzenia, iż zmiana miejsca pracy była podyktowana złą atmosferą w pracy, obawami przed zwolnieniem, nałożeniem zbyt dużej ilości obowiązków. W ocenie Sądu miały one na celu jedynie usprawiedliwienie zachowania pozwanego tj. zmiany miejsca pracy, które w istocie było podyktowane wyłącznie proponowanymi mu, jak się wówczas wydawało bardzo atrakcyjnymi, warunkami finansowymi. Natomiast twierdzenia pozwanego że jego czynności w (...) Polska dotyczyły jedynie zarządzania podległym mu zespołem, a nie sprzedaży pożyczek, nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia o zasadności zgłoszonego roszczenia. W pozostałym zakresie zeznania pozwanego należało uznać za wiarygodne jako korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd oddalił wnioski strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z: opinii biegłych z zakresu rachunkowości na okoliczność ewentualnych dochodów osiągniętych przez powoda jeżeli pozwany pracowałby u niego w dalszym ciągu, opinii biegłych z zakresu oceny organizacyjno – prawnej i ekonomiczno – technicznej podmiotów gospodarczych na okoliczność ustalenia na ile rozbieżne są procesy funkcjonowania i struktury biznesowe podmiotów udzielających pożyczek gotówkowych oraz opinii biegłego z zakresu kadr i zarządzania zasobami ludzkimi na okoliczność ustalenia procentowej ilości pracowników powoda którzy przed zatrudnieniem u niego posiadali praktyczne doświadczenie branżowe nabyte uprzednio w innych firmach z uwagi na ich zbędność dla rozstrzygnięcia sprawy.

**Sąd zważył, co następuje:**

Zgodnie z art. 101<sup>1</sup> § 1 kp w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). W myśl zaś art. 101<sup>2</sup> § 1 kp przepis art. 101<sup>1</sup> § 1 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.

Podkreślić należy, że Kodeks pracy, posługując się w art. 101<sup>1</sup> § 1 pojęciem "działalność konkurencyjna" nie definiuje tego pojęcia. W konsekwencji prawo określenia zakresu przedmiotowego, podmiotowego, czasowego oraz terytorialnego zakazu konkurencji zostało pozostawione stronom umowy (pracodawcy i pracownikowi) przy uwzględnieniu kryterium przedmiotu prowadzonej przez pracodawcę działalności. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, 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 stanowi dla niego zagrożenie. 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 polegająca na podjęciu pracy w firmie o zbliżonym profilu działalności. Takie też stanowisko prezentuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24.10.2006 r., II PK 39/06 (OSNP 2007/19-20/276). Z powyższego wynika, iż dla istnienia stosunku konkurencyjności wystarczy częściowe pokrywanie się choćby tylko potencjalnych zakresów działalności i dlatego rodzaje działalności zakazanej oraz zakres zakazanych działań konkurencyjnych powinny być określone (skonkretyzowane) w zawartej przez strony w formie pisemnej umowie o zakazie konkurencji.

W przedmiotowej sprawie powód domaga się zapłaty kary umownej zastrzeżonej w umowie o zakazie konkurencji z dnia 30.12.2011 r. wobec niewykonania przez pozwanego zobowiązania wynikającego z tejże klauzuli.

Należy zauważyć, iż odpowiedzialność pracownika za naruszenie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie została przewidziana i określona w Kodeksie pracy. Zgodnie bowiem z art. 101<sup>2</sup> § 1 kp, do umowy o zakazie konkurencji stosuje się odpowiednio art. 101<sup>1</sup> § 1 kp, co oznacza a contrario, że nie stosuje się art. 101<sup>1</sup> § 2 kp określającego zasady odpowiedzialności pracownika za naruszenie zakazu konkurencji w okresie trwania umowy o pracę. Ponadto umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dotyczy byłego pracownika i byłego pracodawcy, nie mniej jednak jako pozostająca w bezpośrednim przedmiotowym i podmiotowym powiązaniu ze stosunkiem pracy jest umową prawa pracy, a nie umową prawa cywilnego. Dlatego też przepisy kodeksu cywilnego mają do niej zastosowanie odpowiednio. W związku z czym poprzez art. 300 kp w związku z art. 483 kc możliwe jest zastrzeżenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Takie stanowisko prezentuje także Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 05 kwietnia 2005 r. I PK 196/04 (OSNP 2005/22/354) oraz z dnia 10 października 2003 r. I PK 528/02 (OSNP 2004/19/336). Zauważyć należy, iż umowne ustalenie kary jest korzystne ze względu na trudności dowodowe związane z ustaleniem przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej za niewykonanie i nienależyte wykonanie zobowiązania z umowy o zakazie konkurencji. Natomiast żądając kary pracodawca nie musi udowadniać istnienia szkody, jej wysokości i związku przyczynowego, wystarczy, że udowodni, iż pracownik nie wykonał lub nienależycie wykonał swoje zobowiązanie.

W ocenie Sądu, pomimo licznych zarzutów pozwanego klauzula konkurencyjna zawarta przez strony niniejszego postępowania w dniu 30.12.2011 r. jest umową ważną i wywołującą skutki prawne.

Powód wykazał, że umowa została podpisana przez osobę która posiadała umocowanie w zakresie spraw z zakresu prawa pracy. Zgodnie z art. 3<sup>1</sup> § 1 kp za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. A. S. – pracownik spółki posiadała stosowane umocowanie do samodzielnego zawierania z pracownikami umów o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy jak i po jego ustaniu.

Sąd nie podziela także poglądów pozwanego o niezgodności umowy z Konstytucją wobec wynikającego z niej zakazu pozbawienia go możliwości zarobkowania. Przede wszystkim ograniczenie możliwości podejmowania zatrudnienia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy następuje w oparciu o ustawę (art. 101<sup>2</sup> kp), zaś zgodnie z art. 65 ust. 1 Konstytucji wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy może być ograniczona wyjątkami określonymi w ustawach. Poza tym Sąd ustalił, że powodowa spółka i spółka (...) miały charakter podmiotów konkurencyjnych i że pozwany, podejmując zatrudnienia w tej drugiej spółce podjął zatrudnienie w podmiocie konkurencyjnym. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2008 r., II PK 127/07).

Nie jest również trafny zarzut pozwanego iż wprowadzenie kary umownej w zestawieniu z przysługującym mu odszkodowaniem z tytułu umowy o zakazie konkurencji stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego. Przepis art. 8 k.p., który odnosi się do zasad współżycia społecznego, wprowadza tzw. klauzulę nadużycia prawa, dotyczy sposobu korzystania z przysługujących uprawnień, nie służy on natomiast do "eliminowania" z obrotu prawnego w zakresie stosunków prawa pracy względnie ograniczenia dopuszczalności posługiwania się w obrocie prawnym przepisami Kodeksu cywilnego. To zadanie przypada art. 300 kp i zasadom prawa pracy, do których przepis ten się odwołuje. Możliwość zmniejszenia kary umownej wynika także z kodeksu cywilnego, albowiem w myśl art. 484 § 2 kc: jeżeli zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, dłużnik może żądać zmniejszenia kary umownej; to samo dotyczy wypadku, gdy kara umowna jest rażąco wygórowana.

W przedmiotowej sprawie, jak już wcześniej zaznaczono, nie ulega wątpliwości, że zakaz konkurencji został naruszony przez pozwanego. Spółka (...) jest firmą konkurencyjną w stosunku do powodowej spółki z uwagi na ten sam rodzaj działalności, ten sam teren działania i w zasadzie analogiczną strategię działania. Do naruszenia zakazu „wystarczyło” iż podjął on zatrudnienie w (...) Polska.

W sytuacji zaś naruszenia zakazu konkurencji strony zgodnie zastrzegły możliwość dochodzenia przez pracodawcę kary umownej w kwocie 60.000 zł. Jak wynika z wcześniejszych rozważań, wbrew stanowisku pozwanego, żądając kary umownej pracodawca nie musi udowadniać istnienia szkody i jej wysokości oraz związku przyczynowego. Gdyby tak było to sens kary umownej byłby wypaczony. Tak więc, przedmiotem niniejszego postępowania nie mogło być badanie wysokości szkody powstałej wskutek działania pracownika.

Należało natomiast rozważyć, wobec podnoszonych przez pozwanego zarzutów, czy kara umowna w kwocie 60.000 zł nie jest rażąco wygórowana. Sąd Najwyższy prezentuje w tym zakresie ugruntowany pogląd, że przepisy o karze umownej zawarte w kodeksie cywilnym mają do klauzuli konkurencyjnej jedynie odpowiednie zastosowanie (art. 483 i 484 kc w zw. z art. 300 kp). Pracownik może żądać zmniejszenia, miarkowania kary umownej jeżeli wykaże, że kara jest rażąco wygórowana. W licznych orzeczeniach Sąd Najwyższy stwierdził, że ustalając wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej pracodawca w istocie wycenia wartość zakazu konkurencji. Wartość tego odszkodowania i wysokość kary umownej przewidzianej w umowie o zakazie konkurencji nie powinny rażąco odbiegać od siebie, choć nie chodzi o zapewnienie ekwiwalentności. Ocena rażącego wygórowania kary umownej określonej w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinna być odniesiona do wysokości ustalonego w tej umowie odszkodowania ale przy ustaleniu wysokości kary należy wziąć pod uwagę rozmiar szkody poniesionej przez pracodawcę, sposób zachowania się pracownika związanego zakazem konkurencji, wysokość wynagrodzenia jakie otrzymywał. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23.01. (...), II PK 127/07, z dnia 27.01.2004 r., I PK 222/03, z dnia 23.01.2008 r. II PK 127/07, z dnia 15.09.2015 r., II PK 242/14, z dnia 07.06.2011 r., II PK 327/10). Z kolei w wyroku z dnia 4 lipca 2007 r., II PK 359/06 Sąd Najwyższy przyjął, że ocena rażącego wygórowania kary umownej określonej w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy

powinna być odniesiona do wysokości ustalonego w tej umowie odszkodowania, a nie do wysokości jego miesięcznej raty. Odnośnie miarkowania wysokości kary umownej pamiętać należy, że katalog kryteriów pozwalających na jej zmniejszenie nie jest zamknięty, a ocena w tym zakresie, w zależności od okoliczności sprawy, należy do sądu orzekającego. Niewątpliwie miarkowanie kary umownej ma na celu przeciwdziałanie dużym dysproporcjom między wysokością zastrzeżonej kary a godnym ochrony interesem wierzyciela (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2003 r., sygn. III CZP 61/03; wyrok Sądu Najwyższego z 23 maja 2013 r., sygn. IV CSK 644/12). Przyjmuje się, że uznanie przedmiotowych kar za rażąco wygórowane może nastąpić z tego względu, że: wierzyciel nie doznał w ogóle bądź znikomą szkodę majątkową, kary były kilkadziesiąt razy wyższe od odszkodowań pracowników, przewidzianych w umowach o zakazie konkurencji między stronami, wynagrodzenia za pracę były znacząco niższe od przewidzianych kar umownych. (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2011 r., II PK 327/10).

W niniejszej sprawie przewidywana przez umowę kara umowna - 60.000 zł, stanowiła dwunastokrotność miesięcznego wynagrodzenia pozwanego, a więc, w ocenie Sądu jest ona rażąco wygórowana. Uwzględniając zaś okoliczności, o którym mowa w wyżej przytoczonych orzeczeniach Sądu Najwyższego należy stwierdzić, iż pozwany świadomie i z premedytacją naruszył zakaz konkurencji, albowiem doskonale zdawał sobie sprawę z obowiązującego go zakazu i konsekwencji z tym związanych. Sam pracodawca informował i ostrzegał o tym pracowników uprzedzając, iż konkurencyjna spółka może oferować im zatrudnienie na korzystniejszych warunkach. Mimo tego, już następnego dnia po rozwiązaniu stosunku pracy z powodową spółką pozwany podjął zatrudnienie w konkurencyjnej spółce, która zaproponowała mu wyższe o 3.000 zł wynagrodzenie. O tym, że jego działanie było przemyślane świadczy również to, że jak sam zeznał, rozmawiał na ten temat z przedstawicielem (...) Polska, który obiecał mu pomoc prawną, a nawet pokrycie kosztów ewentualnej kary umownej. To dobitnie świadczy o świadomym działaniu pozwanego na niekorzyść powodowej spółki, jego niełojalności i złej woli. Pozwany zajmował stanowisko pracy, na którym jak wynika z materiału dowodowego miał dostęp zarówno do bazy klientów, do strategii i planów powodowej spółki. Niewątpliwie były to cenne informacje dla nowopowstającej na rynku spółki. Wykorzystanie tych informacji przez konkurencyjną spółkę bezwzględnie musiało przynieść negatywne skutki dla działalności powoda.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, w tym w szczególności sposób zachowania się pozwanego, a z drugiej strony ustaloną w umowie wysokość kary umownej, jej stosunek do wysokości przewidzianego w niej odszkodowania i zarobków pozwanego, a także cel kary umownej, Sąd mając na uwadze art. 484 § 2 kc w zw. z 300 kp uznał, że odpowiednią wysokość kary umownej w przedmiotowej sprawie będzie stanowiła kwota 30.000 zł tj. kwota odpowiadająca 6-miesięcznemu wynagrodzeniu pozwanego otrzymywanego u powoda, stanowiąca jednocześnie blisko pięciokrotność odszkodowania przyznanego i wypłaconego dla pozwanego zgodnie z umową o zakazie konkurencji. Z powyższych względów dalej idące powództwo jako nieuzasadnione należało oddalić.

O kosztach postępowania orzeczono w oparciu o art. 100 kpc. Sąd obciążył pozwanego na tej podstawie 1/2 częścią opłaty sądowej od pozwu, poniesionej przez powoda. Z uwagi na jednakowy dla obydwu stron stopień uwzględnienia ich żądań, Sąd zniósł wzajemnie poniesione przez niech koszty zastępstwa procesowego.