

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 sierpnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodnicząca:	SSO Grażyna Otoła-Pawlica
Sędziowie:	SO Ewa Wronka SO Bogumił Patulski (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Monika Sarzyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 sierpnia 2016 r. w Warszawie

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

przeciwko M. C.

o zapłatę

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 27 stycznia 2016 roku sygn. akt VII P 834/15

1. oddala apelację;
2. zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz M. C. kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Ewa Wronka Grażyna Otoła-Pawlica Bogumił Patulski

Sygn. akt XXI Pa 266/16

UZASADNIENIE

W dniu 13 marca 2015 roku (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. (dalej: (...) Polska) wniosła powództwo przeciwko M. C. o zasądzenie kwoty 28.507,74 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 listopada 2014 roku do dnia zapłaty tytułem kary umownej za naruszenie umowy o zakazie konkurencji.

W dniu 24 marca 2015 r. tut. Sąd wydał nakaz zapłaty, w którym uwzględnił ww. żądanie w całości.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty z dnia 15 kwietnia 2015 roku M. C. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na sprzeciw pozwana cofnęła częściowo pozew wraz ze zrzeczeniem się roszczenia co do kwoty odsetek ustawowych od dnia 26 listopada 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r.

W piśmie z dnia 30 września 2015 r. pozwana zakwestionowała obliczenia strony powodowej dotyczące wysokości wypłaconego jej odszkodowania (k. 108-108v).

Wyrokiem z 27 stycznia 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie pierwszym - zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 19.008,22 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty; w punkcie drugim - umorzył postępowanie w zakresie żądania odsetek za okres od 26 listopada 2014 r. do 31 grudnia 2015 r.; w punkcie trzecim - oddalił powództwo w pozostałym zakresie; w punkcie czwartym - odstąpił od obciążenia pozwanej kosztami postępowania w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. C. była zatrudniona w (...) Polska na podstawie zawartej dnia 10 maja 2006 r. umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio z wynagrodzeniem zasadniczym, które równe było wynagrodzeniu liczonemu jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, w wysokości 6.333,00zł brutto. Do jej zakresu obowiązków należało utrzymywanie kontaktów z obecnymi klientami firmy, negocjowanie kontaktów handlowych, zdobywanie nowych klientów. Wykonywane przez nią obowiązki wiązały się z dostępem do szczególnie ważnych informacji handlowych, takich jak baza klientów, zasady obsługi klientów, warunki serwisowe, warunki cenowe oraz stawki rabatowe. Była odpowiedzialna za swój teren handlowy – P., W., O. terytorium (...), miała pełną wiedzę o swoich klientach w zakresie warunków handlowych, cen, ilości wysyłanych przesyłek, o profilu klientów i polityce handlowej firmy w stosunku do potencjalnych klientów, miała prawo negocjować indywidualne warunki umów.

Zgodnie z polityką (...) Polska na danym rejonie do klientów ma dostęp tylko handlowiec odpowiedzialny za ten rejon, część informacji jest dostępna tylko dla niego, np. informacje o zadłużeniu.

W dniu 1 sierpnia 2007 r. podpisano umowę o zakazie konkurencji. Zgodnie z art. 1 umowy o zakazie konkurencji pracownik zobowiązuje się w czasie trwania umowy o pracę nie prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w zakresie: - świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub na innej podstawie, na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy; - obejmowania jakichkolwiek funkcji w organach podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną wobec pracodawcy; - nabywania lub obejmowania udziałów lub akcji w spółkach kapitałowych prowadzących działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pracodawcy; - prowadzenia indywidualnej działalności gospodarczej na własny rachunek lub jako wspólnik w spółce cywilnej lub innej spółce osobowej lub jako członek spółdzielni, jeżeli jest ona konkurencyjna wobec pracodawcy; - działania w charakterze pełnomocnika lub w innym podobnym charakterze na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pracodawcy. Dla celów ww. umowy termin „działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pracodawcy” obejmuje usługi posłańcze, usługi kurierskie, ekspresowy transport (tj. dostawa w określonym terminie) palet, paczek lub dokumentów oraz transport standardowy (tj. dostawa bez określonego terminu) palet, paczek lub dokumentów. Stosownie do treści art. 3 zobowiązanie pracownika, o którym mowa w art. 1, wiąże pracownika przez okres sześciu miesięcy po ustaniu stosunku pracy łączącego pracodawcę i pracownika. W art. 3 pkt 2a) pracodawca zobowiązał się do zapłaty pracownikowi, w czasie trwania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, odszkodowania w wysokości 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przez okres sześciu miesięcy przed ustaniem stosunku pracy. Odszkodowanie miało być płatne miesięcznie, w równych ratach, do końca każdego kolejnego miesiąca kalendarzowego następującego po ustaniu stosunku pracy. Stosownie do art. 3 pkt 3 pracodawca jest upoważniony do potrącania zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych z odszkodowania i przekazywania ich do właściwego urzędu skarbowego. Art. 5 pkt 2 umowy o zakazie konkurencji stanowi, iż w przypadku każdego zdarzenia stanowiącego niewykonanie lub nienależyte wykonanie postanowień art. 1 niniejszej umowy, pracownik zapłaci na rzecz pracodawcy karę umowną w wysokości trzykrotnego miesięcznego wynagrodzenia brutto, należnego pracownikowi za ostatni pełny miesiąc kalendarzowy

trwania stosunku pracy. Ponadto pracownik niezwłocznie zwróci kwotę, którą już otrzymał od pracodawcy tytułem odszkodowania. Nie wyłącza to prawa pracodawcy do dochodzenia odszkodowania, przewyższającego wysokość kary umownej na zasadach ogólnych.

Stosunek pracy łączący M. C. i (...) Polska został rozwiązany z dniem 14 marca 2014 r. na mocy wypowiedzenia złożonego przez M. C..

Po ustaniu stosunku pracy (...) Polska wypłaciła na rzecz M. C. odszkodowanie, przewidziane w art. 3 pkt 2a) ww. umowy, w łącznej wysokości 9.508,74 zł brutto. Wyliczenia te zostały oparte na wynagrodzeniu brutto wynikającym z osobistego zaszeregowania M. C. – 6.333,00 zł oraz prowizji otrzymanej we wrześniu 2013 r. uśrednionej na pół roku – 36,89 zł. Odszkodowanie to było płatne miesięcznie na jej konto, w wysokości uwzględniającej potrącony podatek (czyli 1.1319,79 zł), w okresie od kwietnia do września 2014 r. – łącznie 7.918,74 zł netto.

W dniu 24 marca 2014 r. M. C. podjęła zatrudnienie w F. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku przedstawiciela handlowego – accountexecutive. Zajmowała się terytorium K. i Z.. W dniu 17 czerwca 2014 r. podpisała umowę na czas określony do dnia 23 czerwca 2016 r., która została rozwiązana w dniu 19 marca 2015 r.

(...) Polska prowadzi działalność konkurencyjną względem (...) Polska w przedmiocie usług kurierskich, spedycji oraz transportu paczek, przesyłek, palet. Zdarza się, że jedna firma korzysta z usług zarówno (...) Polska, jak i F..

Po ustaniu zatrudnienia M. C. w (...) Polska, firma (...), która była klientem (...) Polska od 2004 r., wysłała do pracownika (...) Polska, A. O., prośbę o wycenę usługi, którą przesyłała również innym firmom zajmującym się dostarczaniem przesyłek. Była to standardowa procedura w przypadku zamówień o dużej wartości, mimo iż na stałe współpracowali z (...) Polska, nie mieli bowiem podpisanej umowy na wyłączność. Wśród odbiorców tej wiadomości znajdowały się adresy mailowe dwóch handlowców z firm (...) oraz M. C., z końcówką (...).com. Po tej wymianie mailowej forma N. przekazała cześć przesyłek do (...) firmie (...).

Po ustaniu zatrudnienia M. C. w (...) Polska, K. Ż., pracownik (...) Polska, była na spotkaniu handlowym u potencjalnego klienta w celu nawiązania współpracy i uzyskała informację, że wcześniej miał spotkanie z przedstawicielem jego obecnego przewoźnika (firmy (...)) - M. C..

Pismem z dnia 7 listopada 2014 roku (...) Polska poinformowała M. C. o naruszeniu umowy o zakazie konkurencji i wezwała ją do zapłaty kwoty 28.507,74 zł, w tym 9.508,74 zł tytułem zwrotu wypłaconego odszkodowania oraz 18.999,00 zł tytułem kary umownej, do dnia 25 listopada 2014 r.

Obecnie M. C. jest zarejestrowana jako osoba bezrobotna.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dowodów z dokumentów oraz kserokopii dokumentów oraz zeznaniach świadków: A. O., J. L., P. R. i K. Ż..

W ocenie Sądu Rejonowego zeznania wszystkich ww. świadków zasługiwały na uznanie ich za wiarygodne w całości, ponieważ były spójne, logiczne i konsekwentne. Świadkowie przedstawili zakres działalności obu firm wskazując, że są to firmy konkurencyjne w zakresie przewozu przesyłek. Zeznania świadków nie budziły wątpliwości Sądu i znalazły pokrycie w zebranych w sprawie materiale dowodowym, a w szczególności w dołączonych do akt sprawy wydrukach KRS oraz wydrukach ze stron internetowych obu firm. Sąd Rejonowy uznał również ich zeznania za wiarygodne w zakresie, w jakim wskazali na dwa przypadki konkurowania pozwanej z firmą powódki o tych samych klientów, gdyż pierwszy z nich znalazł potwierdzenie w innym materiale dowodowym – wydrukach z korespondencji mailowej, ponadto świadkowie Ci nie mieli interesu, aby zeznawać na niekorzyść pozwanej, gdyż nie pozostawali z nią w konflikcie, sama zaś pozwana nie zaprzeczyła, aby te zdarzenia miały miejsce.

Sąd pierwszej instancji jedynie częściowo dał wiarę zeznaniom pozwanej, w zakresie, w jakim potwierdziła, iż po zakończeniu stosunku pracy z (...) rozpoczęła pracę w (...) Polska i że zakres jej obowiązków w obydwu firmach

był podobny. Sąd uznał natomiast jej zeznania za niewiarygodne w zakresie, w jakim stwierdziła, iż nie próbowała uzyskać klientów, o których wiedziała, iż są klientami (...) Polska, gdyż przeczy temu zdarzenie z firmą (...). Ponadto, za równie niewiarygodne Sąd Rejonowy uznał jej twierdzenia dotyczące przyczyn odejścia z pracy, związanych z mobbingiem, gdyż nie wynikają one z wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego przez samą pozwaną, ponadto w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego mało wiarygodnym jest, aby pozwana, gdyby rzeczywiście odeszła z pracy z powodu mobbingu, powoływała się na ten fakt dopiero na końcowym etapie postępowania, podczas swoich zeznań, a nic nie wspomniała na ten temat w odpowiedzi na pozew i późniejszych pismach procesowych. Wskazano także, że okoliczności te nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, gdyż nawet gdyby rzeczywiście miały miejsce, to nie usprawiedliwia to faktu podjęcia przez pozwaną pracy w firmie konkurencyjnej i pobierania jednocześnie odszkodowania za przestrzeganie zapisów umowy o zakazie konkurencji.

Z tych samych względów, jako niemające znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy oddalił wnioski dowodowe pozwanej o przesłuchanie w charakterze świadków P. B. i W. W. oraz o dopuszczenie dowodu z dokumentacji medycznej pozwanej, mającej wskazywać na jej problemy zdrowotne spowodowane stosowanym wobec niej mobbingiem.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, okoliczności niniejszej sprawy wskazywały, że firma (...) z siedzibą w W. prowadziła działalność konkurencyjną względem powoda, o czym świadczą min. wydruki z KRS i stron internetowych obu firm, a także zeznania przesłuchanych w sprawie świadków. Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 23 stycznia 2008 r. (sygn. akt II PK 127/07), zgodnie z którym „pojęcie podmiotu konkurencyjnego należy ujmować szeroko i uznawać za konkurencyjną działalność nawet częściowo zbieżną z zakresem działania danego podmiotu bez względu na jej rozmiar, jeśli mogłaby wpłynąć niekorzystnie na jego sytuację ekonomiczną, sytuację na rynku lub osiągnąć wyniki finansowe. Spowodowanie wymiernej szkody nie jest przesłanką zawarcia umowy o zakazie konkurencji”. Zdaniem Sądu Rejonowego podjęcie przez pozwaną pracy w firmie (...) stanowiło naruszenie zakazu konkurencji. Powołując się na orzeczenie Sądu Najwyższego, Sąd pierwszej instancji wskazał, że naruszeniem zakazu konkurencji, obowiązującego po ustaniu stosunku pracy, jest podjęcie pracy u przedsiębiorcy, będącego konkurentem dotychczasowego pracodawcy, bez względu na to, na jakim stanowisku lub w jakim charakterze, chyba że strony postanowiły inaczej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008, sygn. I PK 183/07, OSNP 2009/3-4/37).

W ocenie Sądu Rejonowego wiedza pozwanej o klientach powoda, a w szczególności o wysokości udzielnych rabatów i udzielanej marży handlowej mogła stanowić realne zagrożenie dla powoda i mogło go narazić na szkodę m.in. przez utratę klientów, którym konkurencyjna firma, w której podjęła pracę pozwana, mogła zaproponować korzystniejsze warunki sprzedażowe. W związku z tym nie miały znaczenia tłumaczenia pozwanej, iż zakres terytorialny jej obowiązków w nowej firmie był inny, skoro nadal na terenie, który objęła w nowej firmie, działali pracownicy strony powodowej, a w umowie o zakazie konkurencji nie było ograniczenia co do zasięgu terytorialnego zakazu. Ponadto istotna była wiedza pozwanej dotycząca ogólnej strategii handlowej pozwanej, a w szczególności o wysokości udzielnych rabatów, a nie – dotycząca konkretnych klientów. Wskazano także, że tłumaczenia pozwanej, iż nie próbowała uzyskać klientów, o których wiedziała, iż są klientami (...) Polska, okazały się niezasadne, gdyż przynajmniej w dwóch przypadkach pozyskiwania nowych klientów konkurowała ona z pracownikami strony powodowej.

Sąd Rejonowy wskazał, że w świetle zasadności twierdzeń powoda o naruszeniu przez pozwaną zakazu konkurencji, częściowo zasadne okazały się żądania powoda zwrotu wypłaconego wynagrodzenia i zapłaty kary umownej. W odniesieniu do zwrotu wypłaconego odszkodowania, podkreślono, iż umowa o zakazie konkurencji w art. 5 pkt 1 zawierała zapis, iż w razie naruszenia zakazu konkurencji pracownik niezwłocznie zwróci kwotę, którą już otrzymał od pracodawcy tytułem odszkodowania. Co prawda na wypadek naruszenia przez pozwaną zapisów umowy o zakazie konkurencji została zastrzeżona również kara umowna, jednak z art. 484 § 1 k.c., wynika, że żądanie odszkodowania przenoszącego wysokość zastrzeżonej jest dopuszczalne, jeśli strony tak postanowiły.

W odniesieniu do wysokości wypłaconego odszkodowania Sąd pierwszej instancji podkreślił, iż wbrew zarzutom pozwanej zostało ono obliczone od kwoty wynagrodzenia brutto wynikającego z jej osobistego zaszeregowania – 6.333 zł oraz prowizji otrzymanej we wrześniu 2013 r. uśrednionej na pół roku – 36,89 zł, łącznie wypłaciła więc powódka pozwanej odszkodowanie w wysokości 9.508,72 zł ($6.333 \text{ zł} \cdot 6 = 37.998 + 36,89 = 38.034,89 \cdot 25\%$). Zaznaczono, że tymczasem z dokumentów zgromadzonych w sprawie wynika, iż wynagrodzenie rzeczywiście otrzymywane przez pozwaną przez ostatnie sześć miesięcy jej pracy u strony powodowej było dużo niższe, więc tak w rzeczywistości powódka wypłaciła pozwanej wyższą kwotę odszkodowania aniżeli minimalna kwota odszkodowania określona w art. 101² § 2 kp. Ponadto, pomimo iż strona powodowa wypłacała pozwanej odszkodowanie z potrąceniem zaliczek na podatek dochodowy, to należy jej się zwrot całej sumy brutto, gdyż taka jest wysokość rzeczywiście poniesionej przez stronę pozwaną szkody.

Przechodząc do żądania zapłaty kary umownej, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności podkreślił, iż wbrew twierdzeniom strony pozwanej jej zastrzeżenie w umowie o zakazie konkurencji jest jak najbardziej dopuszczalne, o czym wielokrotnie wypowiadał się Sąd Najwyższy, m.in. w wyroku z dnia 4 stycznia 2008 r, sygn. I PK 183/07. Podkreślono jednak, iż zdaniem Sądu całokształt okoliczności sprawy wskazuje, że żądane przez powoda kary umownej w kwocie 18.999 zł zasadne jest jedynie w części. Zgodnie z art. 5 umowy o zakazie konkurencji kara umowna, którą pracownik winien zapłacić pracodawcy wynosi trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia. Miesięczne wynagrodzenie pozwanego wynosiło 6.333,00 zł brutto, a więc należne pracodawcy na podstawie umowy odszkodowanie z tytułu kary umownej wynosiło 18.999,00 zł (3 x 6.333,00zł).

Sąd Rejonowy wskazał na treść art. 484 k.c., zgodnie z którym w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania kara umowna należy się wierzycielowi w zastrzeżonej na ten wypadek wysokości bez względu na wysokość poniesionej szkody. Jeżeli zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, dłużnik może żądać zmniejszenia kary umownej; to samo dotyczy wypadku, gdy kara umowna jest rażąco wygórowana (§2). Sąd pierwszej instancji podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 7 czerwca 2011 r. (sygn. akt II PK 327/10), zgodnie z którym „ustalając wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej (art. 101² § 1 i 3 k.p.), pracodawca wycenia w istocie wartość zakazu konkurencji. Wobec tego, w razie ustalenia w umowie odszkodowania dla obu stron - dla pracownika według zasad określonych w art. 101² § 3 k.p., dla pracodawcy w postaci kary umownej - wielkości te nie powinny rażąco odbiegać od siebie”.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że w przedmiotowej sprawie zastrzeżone w umowie o zakazie konkurencji odszkodowanie dla pozwanej (pracownika) wynosiło łącznie 9.508,72 zł. Dla strony powodowej (pracodawcy) zastrzeżono zaś kwotę 18.999. W ocenie Sądu w okolicznościach niniejszej sprawy żądana przez powoda kwota 18.999,00 zł tytułem kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji jest rażąco wygórowana w stosunku do odszkodowania przyznanego pracownikowi z tytułu powstrzymania się od podejmowania działań konkurencyjnych w łącznej wysokości 9.508,72zł.

Mając powyższe na względzie Sąd Rejonowy uznał, iż zasadnym jest zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda połowy z kwoty żądanej przez niego z tytułu kary umownej, czyli 9.499,50 zł, tj. kwoty zbliżonej do wysokości odszkodowania, jakie pozwana uzyskała od strony powodowej za przestrzeganie zapisów umowy o zakazie konkurencji. Kwota ta, łącznie z kwotą odszkodowania, które pozwana powinna zwrócić powódce, daje sumę 19.008,22 zł (9.508,72 zł + 9.499,50 zł). O obowiązku zapłaty takiej właśnie kwoty przez pozwaną na rzecz strony powodowej Sąd Rejonowy orzekł w punkcie pierwszym wyroku, z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia zapłaty, zgodnie ze zmodyfikowanym żądaniem pozwu. W zakresie dochodzonych przez powoda odsetek Sąd Rejonowy zważył, iż zgodnie z regulacją art. 481 § 1 k. c., wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zaznaczono, że powód wniósł o zasądzenie odsetek ustawowych od dnia 1 stycznia 2015 roku. Z uwagi na fakt, iż powód wezwał pozwaną pismem z dnia 7 listopada 2014 roku do zapłaty odszkodowania do dnia 25 listopada 2014 roku (pismo k. 31-31v.) w ocenie Sądu pierwszej instancji zasadnym było zasądzenie odsetek od zasądzonej kwoty od dnia 01 stycznia 2015 roku, tj. od daty następującej po terminie awizacji przedmiotowej przesyłki.

Z uwagi na cofnięcie powództwa pozew ze zrzeczeniem się roszczenia, co do odsetek od dnia 26 listopada 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. Sąd Rejonowy na mocy art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c. Sąd orzekł jak w punkcie II sentencji wyroku.

Mając na uwadze wyżej podniesioną argumentację, w pozostałym zakresie Sąd powództwo oddalił (pkt III).

Apelację od wyroku złożyła powodowa spółka zaskarżając go w całości i wnosząc o zmianę treści wyroku poprzez zasądzenie na rzecz powódki kwoty 9499,50 zł i rozstrzygnięcie co do kosztów postępowania odwoławczego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

Zaskarżonemu wyrokowi pozwana zarzuciła naruszenie art. 484 § 1 i 2 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 i art. 101² k.p. poprzez uznanie, iż kwota 18.999 zł zastrzeżona tytułem kary umownej na wypadek niewykonania lub nienależytego wykonania przez pozwaną obowiązków wynikających z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest rażąco wygórowana w stosunku do odszkodowania przyznanego pozwanej z tytułu powstrzymania się od podejmowania działań konkurencyjnych po ustaniu stosunku pracy.

Odpowiadając na apelację powódki pozwana wniosła o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Ponadto pozwana wniosła o dopuszczenie następujących dowodów:

- dokumentacji medycznej złożonej do akt sprawy na rozprawie przed Sądem Rejonowym dla Warszawy Żoliborza w Warszawie w dniu 13 stycznia 2016 r. na okoliczności wskazane w trakcie rozprawy, w tym konieczności podjęcia leczenia psychiatrycznego na skutek działań mobbingowych podejmowanych w zakładzie pracy powoda wobec pozwanej i konieczności zmiany przez nią pracy,

- zeznań świadków wskazanych na rozprawie przed Sądem Rejonowym dla Warszawy Żoliborza w Warszawie w dniu 13 stycznia 2016 r. przez pozwaną: P. B. i W. W. na okoliczności podniesione w jej trakcie, w tym konieczności podjęcia leczenia psychiatrycznego na skutek działań mobbingowych podejmowanych w zakładzie pracy Powoda wobec Pozwanej i konieczności zmiany przez nią pracy.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

apelacja powódki jako niezasadna podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjmuje je za własne. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący zgromadził materiał dowodowy, wszechstronnie rozważył wszystkie przeprowadzone dowody i w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 k.p.c. wyprowadził wnioski, stanowiące podstawę zapadłego rozstrzygnięcia. Zdaniem Sądu Okręgowego prawidłowo dokonano także ustalenia stanu prawnego, właściwego dla zawisłego sporu oraz jego wykładni. Dokonana subsumpcja doprowadziła do prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Analiza zaskarżonego rozstrzygnięcia w oparciu o materiał dowodowy zebrany w sprawie i zarzutów apelacji prowadzi do wniosku, że Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się zarzucanych mu uchybień. W ocenie Sądu drugiej instancji nie zaistniały także przesłanki skutkujące nieważnością postępowania.

Na wstępie należy zaznaczyć, że w niniejszym drugoinstancyjnym postępowaniu pod rozważę Sądu została poddana jedynie kwestia miarkowania przez Sąd Rejonowy wysokości kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, dopuszczalne jest zastrzeżenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I PK 183/07; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 196/04 oraz wyrok Sądu Najwyższego z

dnia 10 października 2003 r., I PK 528/02). Jednocześnie, 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 (art. 484 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Wskazać należy, że niewątpliwie przepisy o zakazie konkurencji zostały ustanowione w celu ochrony interesów byłego pracodawcy. Jednakże, z uwagi na możliwość odpowiedniego jedynie stosowania art. 484 k.c., wysokość ustalonej w umowie kary umownej powinna być korygowana zasadami prawa pracy (rozumianymi jako ogólne normy mające zasadnicze znaczenie dla tej gałęzi prawa), do których należą zasada ryzyka podmiotu zatrudniającego i zasada ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2003 r., I PK 528/02, z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 196/04 i z dnia 27 stycznia 2004 r., I PK 222/03). Zgodnie z 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. Z przepisu tego wynika wprost, że dłużnik może żądać zmniejszenia (miarkowania) kary umownej, jeżeli wykaże (zgodnie z ogólną regułą dowodową określoną w art. 6 k.c.), że nastąpiła jedna z następujących okoliczności: 1) zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, co oznacza, że w istotnym zakresie zaspokojony został interes wierzyciela (sytuacja taka w sprawie niniejszej nie miała miejsca, gdyż pozwany niedługo po rozwiązaniu łączącej go z powodową spółką umowy o pracę podjął działalność w podmiocie konkurencyjnym) lub 2) kara jest rażąco wygórowana. Kara umowna może być rażąco wygórowana: a) już w momencie jej zastrzegania lub b) stać się taką w następstwie późniejszych okoliczności, np. z uwagi na brak lub znikomość poniesionej przez wierzyciela szkody. W żądaniu miarkowania kary umownej pozwany wskazywał na brak po stronie byłego pracodawcy szkody spowodowanej naruszeniem zakazu konkurencji oraz nieadekwatność wysokości kary umownej do ustalonego odszkodowania. Przy miarkowaniu kary umownej, zgodnie z poglądem wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2004 r., należy przyjąć kryteria: istnienia i wysokości szkody poniesionej przez powodową spółkę oraz negatywnych konsekwencji powstałych dla niej wskutek złamania przez pozwanego zakazu konkurencji, zarobków uzyskiwanych przez pozwanego u byłego pracodawcy i jego aktualnej sytuacji materialnej, odnosząc wysokość kary umownej do odszkodowania określonego w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz otrzymywanego przez pozwanego u strony powodowej wynagrodzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2004 r., I PK 222/03). Kryterium rażącego wygórowania kary umownej może być jej odniesienie do wysokości odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymywanie się od działań konkurencyjnych. Ustalając wysokość takiego odszkodowania, pracodawca wycenia w istocie wartość zakazu konkurencji. A zatem kara umowna przysługująca pracodawcy za złamanie tego zakazu nie powinna być rażąco wyższa od odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymywanie się od zakazu działalności konkurencyjnej, co oznacza, że wielkości te nie powinny rażąco od siebie odbiegać.

Z zaprezentowanego stanowiska wprost wynika, że wysokość określonej w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej może być odniesiona do ustalonego przez strony odszkodowania za powstrzymywanie się przez byłego pracownika od działań konkurencyjnych, a nie do miesięcznej raty tego odszkodowania. Należy bowiem przyjąć, że najważniejszym kryterium w przypadku oceny rażącego wygórowania kary umownej powinna być wartość świadczenia dłużnika w porównaniu ze świadczeniem wzajemnym, przy uwzględnieniu uzasadnionego interesu wierzyciela, który realizuje się bądź przez wykonanie zobowiązania zgodnie z jego treścią, bądź przez zapłatę kary umownej. Jeżeli zatem zachodzi rażąca dysproporcja pomiędzy wysokością kary umownej i wartością świadczenia uwzględniającą słuszny interes wierzyciela, wówczas można przyjąć, że kara umowna byłaby rażąco wygórowana w rozumieniu art. 484 § 2 k.c. O ile więc możliwość dochodzenia kary umownej nie jest uzależniona od wystąpienia szkody związanej z niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania, o tyle ocena zaistniałej z tego powodu szkody może mieć wpływ na ograniczenie wysokości dochodzonej kary umownej. Należy jednak również mieć na uwadze, że strony przy zawarciu umowy określają z góry wysokość należnej wierzycielowi kary umownej na wypadek niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania przez dłużnika i kara ta kompensuje wszystkie negatywne dla wierzyciela konsekwencje wynikające ze stanu naruszenia zobowiązania. Przy ocenie rażącego wygórowania kary umownej należy uwzględniać nie tylko poniesioną przez wierzyciela szkodę w sensie materialnym, ale również naruszenie jego uzasadnionego interesu, który realizuje się bądź przez wykonanie

zobowiązania zgodnie z jego treścią, bądź przez zapłatę kary umownej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2007 r., II PK 359/06).

Mając na względzie powyższe rozważania Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji trafnie dokonał miarkowania wysokości odszkodowania za naruszenie umowy o zakazie konkurencji. W przedmiotowej sprawie należało wziąć pod uwagę ekwiwalentność świadczeń. Kara umowna została bowiem określona przez strony w umowie o zakazie konkurencji jako trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia pozwanej (6.333 zł x 3 = 18.999 zł), podczas gdy wysokość odszkodowania za wywiązanie się wobec pozwanej z postanowień o zakazie konkurencji określono na kwotę 9.508,72 zł. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, zgodnie z którym przy uznaniu zasadności powództwa co do zasady, należało wziąć pod uwagę ekwiwalentność świadczeń, tzn. oba świadczenia powinny być na porównywalnym poziomie, gdyż niczym nieuzasadnione jest, aby kara umowna dwukrotnie przewyższała odszkodowanie przysługujące pracownikowi. W przekonaniu Sądu Okręgowego, zarzut wygórowanej wysokości dochodzonej przez powodową spółkę kary umownej jest uzasadniony okolicznościami przedmiotowej sprawy. Po pierwsze należy wskazać, że choć naruszenie przez pozwaną umowy o zakazie konkurencji stanowiło zagrożenie dla interesów powodowej spółki, to jednak na skutek tych działań nie doszło do wyrządzenia szkody. Po drugie, należało także wziąć pod uwagę możliwości zarobkowe powódki, która zarejestrowana jest jako osoba bezrobotna. Okoliczności te oraz fakt, że wysokość kary umownej dwukrotnie przewyższa wysokość odszkodowania za wywiązanie się z postanowień o zakazie konkurencji, prowadzą do wniosku, że kara umowna zastrzeżona w umowie była rażąco wygórowana przez co konieczne było jej miarkowanie na podstawie art. 484 § 2 k.c.

Wskazać także należy, że choć faktycznie kara umowna ma pełnić funkcje prewencyjne, to jednak nie może ona prowadzić do przerzucenia na pracownika ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej. Jak już wyżej wspomniano wysokość ustalonej w umowie kary umownej powinna być korygowana zasadami prawa pracy rozumianymi jako ogólne normy mające zasadnicze znaczenie dla tej gałęzi prawa, do których należą zasada ryzyka podmiotu zatrudniającego i zasada ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika. Zasądzenie od pozwanej kwoty odszkodowania w wysokości dwukrotnie wyżej od otrzymanego przez nią odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej, byłoby w ocenie Sądu Okręgowego pewnego rodzaju przeniesieniem ryzyka podmiotu zatrudniającego na pracownika.

Kierując się przedstawioną argumentacją, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że orzeczenie Sądu pierwszej instancji odpowiada prawu, w związku z czym dokonanie jego zmiany byłoby bezpodstawne. Z uwagi na to Sąd Okręgowy XXI Wydział Pracy, w oparciu o art. 385 k.p.c., oddalił apelację powoda.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł w punkcie drugim wyroku zgodnie z dyspozycją art. 98 § 1 k.p.c., na podstawie którego strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z regulacją art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego/adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Na koszty celowego dochodzenia swoich praw przez pozwanego składało się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego będącego adwokatem ustalone zgodnie regulacją § 2 pkt 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.).

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.

Grażyna Otola-Pawlica Bogumił Patulski Ewa Wronka

(...)