

UZASADNIENIE

W toku procesu jaki toczył się przed Sądem Rejonowym Szczecin-Centrum pod sygnaturą akt IX P 301/17, powódka (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w M. domagała się zasądzenia od M. B. (1) na swoją rzecz kwoty 16.582,14 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od kwot: 824,07 zł od 30 września 2015 r. do dnia zapłaty, 824,07 zł od 30 października 2015 r. do dnia zapłaty i 14.934 zł od 26 listopada 2015 r. do dnia zapłaty. Nadto wniosła o zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. Dochodzona kwota stanowiła równowartość odszkodowania wypłaconego wcześniej pozwanemu w związku z zawartą umową o zakazie konkurencji oraz karę umowną naliczoną w związku z naruszeniem tego zakazu przez M. B..

M. B. (1) domagał się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. Wskazał, że umowa o zakazie konkurencji odnosiła się do stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę z dnia 13 października 2014 r., a co za tym idzie – umowa ta nie obowiązywała już w okresie, w którym miało dojść do zarzucanego mu naruszenia jej postanowień. Zarzucił ponadto nieskuteczność zakazu konkurencji, ponieważ miał on obejmować zatrudnienie lub działalność zorganizowaną w jakiegokolwiek formie prawnej, których zakres choćby w części pokrywa się z zakresem działalności pracodawcy, co wymaga zastosowania art. 8 k.p., a samo postanowienie umowne o zakazie konkurencji podlega rygorowi przewidzianemu w treści art. 58 § 1 k.c. znajdującego odpowiednie zastosowanie w ramach odesłania z art. 300 k.p. Podkreślił, że podjęcie przezeń zatrudnienia w (...) sp. z o.o. nie może stanowić naruszenia zakazu konkurencji, albowiem zakres obowiązków wykonywanych u nowego pracodawcy nie pokrywa się z obowiązkami wykonywanymi u powódki.

Wyrokiem z 5 grudnia 2017 r. Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 6.592,56 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwot: 824,07 zł od 30 września 2015 r., 824,07 zł od 30 października 2015 r., 4.944,42 zł od 26 listopada 2015r. do dnia zapłaty (pkt I), w pozostałym zakresie oddalił powództwo (pkt II) oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 208 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt III).

S woje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

M. B. (1) został zatrudniony w spółce (...) na podstawie umowy o pracę z 13 października 2014 r. na okres próbny do 31 grudnia 2014 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku spedytora – stażysty.

W dniu 13 października 2014 r. M. B. (1) zawarł ze spółką (...) umowę o zakazie konkurencji. Zgodnie z § 2 umowy w trakcie trwania stosunku pracy, a także w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę pracownik w okresie 3 miesięcy od ustania stosunku pracy zobowiązany jest do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej. Z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy pracodawca wypłaci pracownikowi odszkodowanie w wysokości 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Odszkodowanie to będzie płatne według wyboru pracodawcy, jednorazowo w terminie 14 dni od dnia ustania stosunku pracy lub w comiesięcznych ratach w ostatnim dniu miesiąca przez okres 3 miesięcy od dnia ustania stosunku pracy (§ 4 umowy). Zgodnie z § 5 umowy naruszenie przez pracownika zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy uznane będzie za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadniać będzie rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia. Zgodnie zaś z ust. 2 przywołanego paragrafu w przypadku naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji po ustaniu lub wygaśnięciu stosunku pracy, pracownik ten będzie zobowiązany do zapłaty na rzecz pracodawcy kary umowne w wysokości sześciokrotności wynagrodzenia zasadniczego pracownika należnego w ostatnim miesiącu przed rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. W myśl § 5 ust. 4 umowy w przypadku naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji, pracownik będzie również zobowiązany do zwrotu wypłaconego mu już przez pracodawcę odszkodowania.

Kolejną umowę o pracę z tą samą spółką (...) podpisał w dniu 22 grudnia 2014 r. na czas określony do 31 grudnia 2015 r. Umowa obowiązywała od 1 stycznia 2015 r. M. B. (1) został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku młodszego spedytora. Strony nie zrehabilitowały na nowo umowy o zakazie konkurencji.

Do obowiązków M. B. (1) należało m. in. oferowanie usług transportowo – spedycyjnych, przygotowanie usługi transportowo – spedycyjnej wraz ze stosowną dokumentacją, zapewnienie sprawnej organizacji realizowanych usług, załatwianie reklamacji w zakresie prowadzonej działalności, zbieranie informacji z otoczenia zewnętrznego, prowadzenie bazy przewoźników, badanie potrzeb i oczekiwań klientów, monitoring jakości usług, wykonywanie pracy zgodnie z obowiązującymi procedurami ISO. Głównym zadaniem M. B. (1) była organizacja zleceń transportowych dla firmy (...), sporadycznie dla V.. Pozyskiwał przewoźników w ramach internetowej giełdy transportowej lub spośród tych znanych już spółce. Każdy przewoźnik był weryfikowany przez ABC C. i wprowadzany do bazy danych. M. B. (1) znał stawki wynikające z umowy zawartej przez ABC C. z C. i V.. Stawki te nie były ujawniane przewoźnikom, ani na giełdzie internetowej. Przewoźnik wybrany do przewozu nie wiedział, że nadawcą ładunku jest C. lub V. – znał jedynie rodzaj ładunku: piwo lub części samochodowe. Dzięki temu nie miał możliwości bezpośredniego kontaktu i składania oferty nadawcy ładunku.

M. B. (1) oświadczeniem z 14 sierpnia 2015 r. wypowiedział spółce (...) umowę o pracę zawartą w dniu 22 grudnia 2014 r. Stosunek pracy ustał w dniu 29 sierpnia 2015 r.

W dniu 29 września 2015 r. spółka (...) wypłaciła M. B. (1) odszkodowanie z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji w kwocie 824,07 zł (676,07 zł netto).

M. B. (1) został zatrudniony od 1 września 2015 r. w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas próbny trzech miesięcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku spedytora, z zasadniczym wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 3.779,74 zł. Do jego obowiązków w tej spółce należała m. in. sprzedaż ładunków, pozyskiwanie zleceń transportowych ogólnie dostępnych na rynku, obsługa taboru spółki oraz pozyskiwanie przewoźników na internetowej giełdzie transportowej, w tym tych samych, na których staje ABC C.. (...) to spółka oferująca usługi transportowe na terenie całej Unii Europejskiej, a także do krajów (...).

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy, czyniąc podstawą swojego rozstrzygnięcia przepisy art. 101¹ § 1 i 101² kodeksu pracy, nie podzielił argumentów pozwanego co do ważności umowy o zakazie konkurencji i braku podjęcia działalności konkurencyjnej.

Za nieuzasadniony uznał zarzut pozwanego, że skoro umowa o zakazie konkurencji została zawarta wraz z umową o pracę na okres próbny i miała obowiązywać trzy miesiące po jej ustaniu, to oznacza, że uległa rozwiązaniu trzy miesiące po upływie okresu próbnego i już nie obowiązywała w spornym okresie. W tym zakresie odwołał się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, obszernie przytaczając treść uchwały wydanej przez ten sąd 7 marca 2006 r., w sprawie o sygn. akt I PZP 5/05 i podzielał zawarte z niej wnioski. Ostatecznie uznał, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest zawierana z odroczonym w czasie skutkiem prawnym. Odroczenie tego skutku następuje do chwili ustania stosunku pracy. Chodzi przy tym o definitywne ustanie stosunku pracy, czyli stan rzeczy (faktyczny i prawny), w którym stron umowy o zakazie konkurencji nie wiąże już w ogóle stosunek pracy. Sąd I instancji podkreślił przy tym, iż przyjęcie, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarta przez pracodawcę i pracownika w czasie obowiązywania pierwszej umowy o pracę na czas określony zaczyna obowiązywać wraz z rozwiązaniem się tej umowy spowodowanym przez upływ terminu, na jaki została zawarta, a nie dopiero po rozwiązaniu ostatniej umowy o pracę, zawartej przez te same strony bezpośrednio po ustaniu pierwszej umowy terminowej, byłoby sprzeczne z celem i istotą umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.).

Z kolei odnosząc się do zarzutu pozwanego jakoby nie miał on dostępu do szczególnie ważnych informacji w rozumieniu art. 101² § 1 k.p., uznał, że nie ma on znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. W tym zakresie podkreślił, że w jednolitym dotychczas orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że wskazane w art. 101² § 1 k.p. warunki

określające podmiot klauzuli konkurencyjnej nie podlegają ocenie na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącego własny interes przy formułowaniu zakazu. Umowa o zakazie konkurencji może być więc zawarta nawet wówczas, gdy pracodawca jedynie przewiduje, że pracownik uzyska szczególnie ważne informacje. To pracodawca uznaje, czy wykorzystanie u konkurencji nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić go na szkodę.

Za częściowo natomiast zasadny, choć z nieco innych względów niż podane przez pozwanego, uznał Sąd Rejonowy zarzut niezgodności z zasadami współżycia społecznego kary umownej przewidzianej w umowie o zakazie konkurencji. Zauważył, że o ile w prawie pracy na ogół wyklucza się dopuszczalność kary umownej, jako narzędzia zabezpieczającego interes pracodawcy wobec pracownika, to odmiennie tę dopuszczalność orzecznictwo ocenia w stosunku do kary umownej przewidzianej w umowie o zakazie konkurencji. Podkreślił zarazem, iż klauzula konkurencyjna nie jest jednak umową prawa cywilnego, lecz umową prawa pracy, pozostając w bezpośrednim związku podmiotowym i przedmiotowym ze stosunkiem pracy. Okoliczność ta zdaniem sądu I instancji musi być wzięta pod uwagę przy ocenie możliwej do zaakceptowania wysokości zastrzeżonej kary umownej. Jej wysokość powinna być korygowana zasadami prawa pracy, zwłaszcza ryzyka podmiotu zatrudniającego i ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika. W tym kontekście Sąd Rejonowy za istotny uznał wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2008 r. (II PK 127/07), wskazujący, że w ocenie rażącego wygórowania kary umownej w klauzuli konkurencyjnej ma znaczenie wysokość odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej oraz rozmiar szkody poniesionej przez pracodawcę i sposób zachowania się pracownika związanego zakazem konkurencji. Odnosząc się do realiów niniejszej sprawy zauważył, że odszkodowanie należne pozwanemu za każdy miesiąc powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy wynosiło 824,07 zł, a umowa została zawarta na 3 miesiące. Łączna wartość odszkodowania to 2.472,21 zł. W porównaniu do tej wielkości kara umowna w kwocie 14.934 zł jest sześciokrotnie wyższa, co zdaniem Sądu Rejonowego stanowi o jej rażącym wygórowaniu. Sąd I instancji – miarkując w takiej sytuacji wysokość tej kary – stwierdził, że z jednej strony stopień zawinienia pozwanego był istotny, skoro już następnego dnia po ustaniu zatrudnienia u powódki podjął inną pracę, a więc uzgodnił warunki zatrudnienia i prowadził negocjacje jeszcze jako pracownik powódki. To pozwany wypowiedział stosunek pracy. Z drugiej jednak strony nie doszło do powstania szkody po stronie powódki, a jedynie do takiego zagrożenia, związanego z występowaniem nowego pracodawcy pozwanego na tych samych internetowych giełdach transportowych, a także z operowaniem na polskim i unijnym rynku usług transportowych. W rezultacie Sąd Rejonowy uznał, że dwukrotność ogólnej wartości odszkodowania przewidzianego na rzecz pracownika w umowie o zakazie konkurencji (2.472,21 zł * 2) będzie adekwatna i zasądził na rzecz powódki kwotę 4.944,42 zł, biorąc za podstawę prawną przepisy art. 483 § 1 i 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. W pozostałym zakresie powództwo o zasądzenie kary umownej oddalił.

Jednocześnie sąd I instancji zasądził od pozwanego dwie wypłacone raty odszkodowania po 824,07 zł każda, które w sytuacji nieprzestrzegania zakazu konkurencji stanowiły świadczenie nienależne w rozumieniu art. 410 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Ustawowe odsetki sąd zasądził na podstawie przepisów art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., zgodnie z żądaniem pozwu, tj. od daty wyznaczonej w wezwaniu do zapłaty.

O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie art. 98 k.p.c. i 100 k.p.c. Sąd Rejonowy wskazał, że powodowa spółka wygrała proces w 40%, a pozwany – w 60%. Do kosztów procesu poniesionych przez powódkę należała opłata od pozwu w kwocie 830 zł, natomiast obie strony poniosły koszt zastępstwa procesowego w wysokości 2.700 zł (§ 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych).

Apelację od powyższego wyroku wniósł wyłącznie pozwany, zaskarżając go w części, tj. co do rozstrzygnięcia z punktu I zasądzonego od niego na rzecz powódki 6.592,56 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie.

Wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia wyroku pozbawionego oceny materiału dowodowego, na którym sąd I instancji oparł się wydając zaskarżone rozstrzygnięcie, w tym niewskazanie dowodów uznanych za wiarygodne albo niewiarygodne oraz pominięcie omówienia ich mocy dowodowej; w dalszej kolejności, z daleko posuniętej ostrożności procesowej;

2. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że:

a) zakres obowiązków pozwanego podczas zatrudnienia na stanowisku młodszego spedytora obejmował takie czynności jak oferowanie usług transportowo-spedycyjnych, przygotowanie usługi transportowo-spedycyjnej wraz ze stosowną dokumentacją, zapewnienie sprawnej organizacji realizowanych usług, załatwianie reklamacji w zakresie prowadzonej działalności, zbieranie informacji z otoczenia zewnętrznego, prowadzenie bazy przewoźników, badanie potrzeb i oczekiwań klientów, monitoring jakości usług, wykonywanie pracy zgodnie z obowiązującymi procedurami ISO, podczas gdy wskazany zakres obowiązków odpowiada zakresowi obowiązków dla stanowiska spedytora, niezajmowanego przez pozwanego, a zakres obowiązków M. B. (1) obejmował wyłącznie obsługę spedycji krajowych na rzecz firm (...);

b) nieustalenie, że świadczenie przez pozwanego pracy na rzecz (...) Sp. z o.o. nie stanowi działalności konkurencyjnej względem działalności powódki w rozumieniu § 1 ust. 2-3 umowy o zakazie konkurencji;

3. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 101² § 1 k.p. oraz § 1 ust. 2-3 umowy o zakazie konkurencji z 13 października 2014 r., poprzez ich błędne zastosowanie, polegające na stwierdzeniu, że M. B. (1) w ramach zatrudnienia w spółce (...) naruszył obowiązujący go zakaz konkurencji;

4. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 484 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.c. poprzez nienależyte miarkowanie zasądzonej kary umownej z tytułu zakazu konkurencji, a tym samym zasądzenie świadczenia rażąco wygórowanego;

5. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 320 k.p.c. poprzez nierozłożenie na raty kwoty zasądzonej od pozwanego na rzecz powódki.

Podnosząc ww. zarzuty pozwany wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części (co do pkt I wyroku) i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania sądowi I instancji. Ewentualnie - na wypadek nieuwzględnienia zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. - wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, względnie o zmianę wyroku poprzez obniżenie świadczenia z tytułu zakazu konkurencji do 2.472,21 zł i rozłożenie go na raty.

Uzasadniając apelację, odnośnie do zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. pozwany wskazał, że w jego ocenie analiza treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie pozostawia wątpliwości co do tego, że Sąd Rejonowy dopuścił się najdalej idącego uchybienia wskazanemu przepisowi, gdyż w uzasadnieniu tym nie przedstawiono żadnej oceny zebranego materiału dowodowego; w szczególności sąd I instancji nie wskazał dlaczego ani w jakim zakresie uznał część dowodów za niewiarygodną lub niezasługującą na przyjęcie za podstawę czynionych ustaleń faktycznych. W konsekwencji tego, zdaniem skarżącego, niemożliwa jest prawidłowa kontrola prawidłowości poczynionych przez sąd I instancji ustaleń faktycznych. Zdaniem pozwanego do prześledzenia motywów zaskarżonego orzeczenia nie wystarcza zbiorcze wyliczenie niewielkiej części z przeprowadzonych dowodów, przedstawione pod fragmentami uzasadnienia, stanowiącymi przyjmowane przez sąd ustalenia faktyczne. Nie jest możliwe, na skutek wadliwości uzasadnienia Sądu Rejonowego, zrealizowanie funkcji kontrolnej postępowania apelacyjnego, a to uzasadnia uchylenie zaskarżonego wyroku wedle granic zaskarżenia i przekazanie w tym zakresie sprawy do ponownego rozpoznania.

Uzasadniając z kolei zarzut błędów w ustaleniach faktycznych pozwany wskazał, że w jego ocenie Sąd Rejonowy nieprawidłowo określił zakres czynności wykonywanych przez pozwanego w związku z zatrudnieniem na stanowisku młodszego spedytora. Przyjęty przez Sąd I instancji katalog obowiązków, wynikający z załączonego do pozwu opisu stanowiska pracy obejmuje czynności przewidziane w związku z zatrudnieniem na stanowisku spedytora, a nie

młodszy spedytor czy spedytor stażysty. Nie odpowiada on więc czynnościom przewidzianym dla stanowisk, na których u powódki był zatrudniony M. B. (1). Zakres czynności pozwanego był znacznie węższy i sprowadzał się jedynie do obsługi spedycji dwóch klientów - C. i V.. Dalej pozwany zauważył, że w ramach poczynionych ustaleń faktycznych sąd I instancji pominął kwestię dotyczącą tego czy podjęcie pracy przez pozwanego w ogóle stanowiło naruszenie zakazu konkurencji. Zwrócił uwagę, że Sąd Rejonowy nie porównał zakresu faktycznej działalności powódki i obecnego pracodawcy pozwanego celem określenia ich konkurencyjnego charakteru. Zdaniem pozwanego z takiego porównania jednoznacznie wynikałoby, że ww. firmy prowadzą działalność o zgoła odmiennym profilu i nie stanowią względem siebie konkurencji w rozumieniu postanowień podpisanej przez M. B. (1) umowy o zakazie konkurencji. To zaś stanowi okoliczność istotną dla rozstrzygnięcia sprawy, przemawiającą za oddaleniem powództwa. Konsekwencją braku ustalenia faktu działalności konkurencyjnej pozwanego (a więc złamania przezeń umownego zakazu konkurencji) było w ocenie skarżącego także uchybienie przepisom prawa materialnego, tj. art. 101² k.p. oraz postanowieniom umowy o zakazie konkurencji z 13 października 2014 r. (§ 1 ust. 2-3) poprzez ich błędne zastosowanie.

Uzasadniając zarzut naruszenia art. 483 k.c. pozwany wskazał, że Sąd Rejonowy prawidłowo dostrzegł, że w przypadku zasadności roszczenia o zapłatę kary z tytułu złamania zakazu konkurencji (stanowiącej karę umowną) nieodzowne byłoby dokonanie jej miarkowania, jednak uczynił to w sposób nieprawidłowy. Zdaniem skarżącego, z uwagi na niepowstanie szkody po stronie powódki, jak też, choćby z uwagi na brak faktycznego konkurencyjnego działania przez byłego i obecnego pracodawcę na jednym rynku usług, brak choćby ryzyka powstania szkody, zasadne byłoby określenie kary umownej co najwyżej na poziomie równowartości ogólnej wartości odszkodowania przewidzianego dla pracownika, a więc bez podważania wartości odszkodowania pracowniczego, przeprowadzonego przez sąd I instancji. To oznaczałoby zasądzenie na rzecz powódki 1.867,50 zł.

Marginalnie pozwany zauważył, że zakładając zasadność zasądzenia dwukrotności wartości odszkodowania przewidzianego w umowie o zakazie konkurencji dla pracownika, Sąd Rejonowy powinien był zasądzić 3.733,50 zł (25% x 2.489 zł jako wynagrodzenia miesięcznego brutto x 3 miesiące obowiązywania zakazu x 2), a nie 4.944, 42 zł. Miesięczna kwota mająca przypadać pozwanemu z tytułu umowy o zakazie konkurencji stanowiła bowiem 622,25 zł (25% x 2.489 zł), a nie 824,07 zł. Co prawda, to ostatnią z kwot powódka wypłaciła pozwanemu, jednak powyżej 622,50 zł świadczenie to stanowiło wyłącznie bezpodstawne wzbogacenie, a nie odszkodowanie z tytułu wiążącego strony zakazu konkurencji.

Uzasadniając wniosek o rozłożenie świadczenia na raty pozwany odwołał się do treści przepisu art. 320 k.p.c., wskazując na ratalny charakter pierwotnego, określonego postanowieniami umowy, odszkodowawczego zobowiązania powódki względem pozwanego oraz na swoją sytuację osobistą - fakt, że na jego utrzymaniu pozostaje dwójka małoletnich dzieci oraz małżonka. Jednocześnie zaznaczył, iż rozłożeniu świadczenia na raty nie sprzeciwia się jego sytuacja finansowa, skoro ma stałą pracę, która po określeniu ratalnego systemu spłaty pozwoli mu uniknąć zadłużenia czy też ponoszenia kosztów przymusowej egzekucji wobec niedysponowania środkami do jednorazowej spłaty wierzyciela.

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego przed sądem II instancji według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się częściowo uzasadniona.

W obecnie obowiązującym w polskim procesie cywilnym modelu apelacji pełnej, postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji

między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, niepubl.). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Stosując się w niniejszej sprawie do powyższych zasad, Sąd Okręgowy uznał za prawidłową dokonaną przez sąd I instancji kwalifikację prawną roszczeń powódki, a także poczynione przez ten sąd ustalenia faktyczne, które w związku z tym podzielił i uznał za własne. Za prawidłowe zostały uznane również ocena Sądu Rejonowego, iż pozwany naruszył zakaz konkurencji, co w konsekwencji uzasadniało nałożenie na niego kary umownej, oraz obciążenie pozwanego obowiązkiem zwrotu świadczeń otrzymanych od powódki tytułem odszkodowania z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji. Sąd II instancji zgodził się jednak z apelującym, że sposób wyliczenia przez sąd I instancji wysokości należnej powódce kwoty tytułem kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji oraz kwoty podlegającej zwrotowi tytułem nienależnego świadczenia nie znalazł uzasadnienia w dostępnym materiale dowodowym. Doprowadziło to w konsekwencji do częściowej zmiany wyroku w zakresie wysokości zasądzonych na rzecz powódki należności.

Najdalej idącym zarzutem apelacji, mającym w zamierzeniu skarżącego uzasadniać uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do I instancji do ponownego rozpoznania, był zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Miał on polegać na nieprzedstawieniu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku żadnej oceny zebranego materiału dowodowego, w tym w szczególności niewskazaniu dlaczego część dowodów uznano za niewiarygodne lub niezasługujące na przyjęcie za podstawę czynionych ustaleń faktycznych. Pozwany uważał przy tym, iż uchybienie to było tak poważne, że uzasadniało uchylenie wyroku sądu I instancji i przekazanie sprawy temu sądowi do ponownego rozpoznania. Mając to na uwadze, Sąd Okręgowy pragnie zatem zwrócić uwagę, że zarzut naruszenia normy art. 328 § 2 k.p.c. może znaleźć zastosowanie jedynie wyjątkowo, gdy treść uzasadnienia orzeczenia sądu I instancji całkowicie uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia. Co do zasady bowiem sposób sporządzenia uzasadnienia orzeczenia nie ma wpływu na wynik sprawy, jako że uzasadnienie wyraża jedynie motywy już wcześniej podjętego rozstrzygnięcia. Tymczasem w przedmiotowej sprawie nie zachodziła taka sytuacja, aby treść uzasadnienia orzeczenia Sądu Rejonowego uniemożliwiała Sądowi Okręgowemu dokonanie oceny i kontroli zapadłego wyroku. Sąd Rejonowy wskazał bowiem podstawę faktyczną swojego rozstrzygnięcia, wymienił dowody, na których się oparł ustalając stan faktyczny (przywołując je każdorazowo pod czynionymi przez siebie konkretnymi ustaleniami faktycznymi), wyjaśnił podstawę prawną wyroku oraz omówił przyczyny dla których powództwo częściowo uwzględnił, a częściowo oddalił. Istotnie, prawdą jest zarazem, iż uzasadnienie wyroku sporządzone przez Sąd Rejonowy nie zawiera oceny materiału dowodowego dokonanej przez sąd I instancji, niemniej wadliwość ta nie uzasadnia uchylenia wyroku. Do uchylenia wyroku w świetle dyspozycji art. 386 § 4 k.p.c. może bowiem dojść wyłącznie w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Żadna z tych sytuacji niewątpliwie w niniejszej sprawie nie zaistniała. Wadliwość uzasadnienia wyroku nie jest także przesłanką do stwierdzenia nieważności wyroku, co również uzasadniałoby jego uchylenie wobec treści normy art. 386 § 2 k.p.c. Oznacza to, że w razie stwierdzenia – jak w niniejszej sprawie – uchybienia sądu pierwszej instancji polegającego na sporządzeniu uzasadnienia zaskarżonego wyroku z naruszeniem wymagań określonych w art. 328 § 2 k.p.c., sąd odwoławczy ma przede wszystkim obowiązek odpowiedniej sanacji tego uchybienia, w szczególności poprzez uzupełnienie w uzasadnieniu własnego orzeczenia dostrzeżonych braków w ocenie dowodów przeprowadzonych w sprawie przez sąd pierwszej instancji, czy też poprzez uzupełnienie niedostatków w zakresie oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego (tak: m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 listopada 2012 r., III CZ 83/12). Odpowiada to nie tylko kontrolnej ale także merytorycznej funkcji sądu odwoławczego. Taki pogląd znajduje również odzwierciedlenie nawet w powołanym przez pozwanego w uzasadnieniu apelacji postanowieniu Sądu Najwyższego z 29 września 2017 r. (V CZ 61/17).

SN wprost wyraził w uzasadnieniu tego orzeczenia przywołany wyżej pogląd, wyjaśniając zarazem, że do uchylecia wyroku z uwagi na wadliwość uzasadnienia może dojść wówczas, gdy uzasadnienie sądu I instancji zawiera tak daleko idące sprzeczności, że całkowicie nie daje się logicznie i sensownie wyłożyć. W takiej bowiem sytuacji, w której większość wysiłku orzeczniczego spadłaby na sąd II instancji, podważona zostałaby jego zdaniem konstytucyjna zasada dwuinstancyjności postępowania. Taka jednak sytuacja w niniejszej sprawie nie zaistniała. Jak już wskazano wyżej, z uzasadnienia sporządzonego przez Sąd Rejonowy wynika bowiem wprost na jakich dowodach się oparł – są to dowody z dokumentów (trzy umowy o pracę (dwie z powódką, jedna z innym podmiotem), umowa o zakazie konkurencji, oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu umowy o pracę, opis stanowiska pracy, świadectwo pracy, dwa potwierdzenia przelewu należności od powódki dla pozwanego oraz wydruk strony internetowej), a nadto dowody z zeznań samego pozwanego – w zakresie, w którym opisywał on swoje zadania u powódki i z zeznań świadek Ź. R. – w oparciu o które sąd ustalił zakres obowiązków pozwanego u nowego pracodawcy. Sąd Okręgowy, odnosząc tę wiedzę do treści całego materiału znajdującego się w aktach sprawy, nie widzi podstaw, by uznać, że oparcie się na tych właśnie dowodach przy czynieniu takich a nie innych (jasno w uzasadnieniu wyartykułowanych) ustaleń faktycznych było nieprawidłowe. Nie wiadomo też w zasadzie co konkretnie pozwany sądowi w tym zakresie zarzuca, gdyż nie wskazuje on ani dowodów, które jego zdaniem zostały niesłusznie pominięte, ani nie wyjaśnia, by z przywołanych dowodów wynikało coś zupełnie innego niż to, co ustalił sąd. Pozwany ograniczył się bowiem do postawienia tezy, że skoro w części uzasadnienia wyroku traktowanej jako rozważania, a zwyczajowo zaczynającej się od słów: „sąd zważył, co następuje”, brak jest oceny dowodów, stanowi to samoistną i niewymagającą uzasadnienia podstawę do uchylecia wyroku. Jak już jednak wyżej wyjaśniono, taki pogląd jest błędny.

W ocenie Sądu Okręgowego brak jest podstaw, by twierdzić, że przywołane wyżej dowody są z jakichś powodów niewiarygodne. W oparciu o nie można bowiem odtworzyć spójny, wolny od sprzeczności stan faktyczny. Brak jest powodów, dla których zeznania wskazanych dwóch osób (pozwanego i Ź. R.) należałoby uznać za niezgodne prawdą, zaś złożone dokumenty za fałszywe. Nie wskazywał na to zresztą również skarżący – pozwany. Z kolei pozostały znajdujący się w aktach materiał dowodowy, niewykorzystany przez Sąd Rejonowy (zeznania świadków M. D. i A. S.), wprawdzie mógłby zostać wykorzystany w celu uczynienia ustalonego przez ten sąd stanu faktycznego pełniejszym, jednak w realiach niniejszej sprawy nie było to niezbędne, by wydać prawidłowe rozstrzygnięcie.

Sąd Okręgowy uważa w tych okolicznościach zatem, że powołane przez Sąd Rejonowy dowody uzasadniały poczynienie takich a nie innych ustaleń. Prowadziło to do konieczności oddalenia omawianego zarzutu jako niezasadnego.

Za chybione zostały również uznane zarzuty odnoszące się do popełnienia przez Sąd Rejonowy błędu w ustaleniach faktycznych. W świetle zebranego materiału dowodowego sąd ten prawidłowo bowiem przyjął, że pozwany, podejmując po ustaniu stosunku pracy łączącego go z powódką zatrudnienie w spółce (...), naruszył obowiązujący go zakaz konkurencji. Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia Sądu Rejonowego w tym przedmiocie i w całości podzielił ocenę prawną przedstawioną przez sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Z tego też względu Sąd Odwoławczy nie dostrzega potrzeby ponownego szczegółowego przytaczania zawartych w nim argumentów (por. wyroki Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98; z 22 lutego 2010 r., I UK 233/09 i z 24 września 2009 r., II PK 58/09). Dla porządku jednak, odnosząc się do argumentów pozwanego, należy wskazać, że zarzuca on sądowi I instancji, iż nie porównał szczegółowo zakresu działalności byłego i nowego pracodawcy, podczas gdy takie porównanie doprowadziłoby go do wniosku, iż „ww. firmy prowadzą działalność o zgoła odmiennym profilu i nie stanowią wobec siebie konkurencji w rozumieniu podpisanej przez M. B. (1) umowy o zakazie konkurencji”.

W tym miejscu zauważyć zatem należy, że kodeks pracy posługując się w art. 101¹ § 1 pojęciem "działalność konkurencyjna", pojęcia tego nie definiuje. W konsekwencji prawo określenia zakresu przedmiotowego, podmiotowego, czasowego oraz terytorialnego zakazu konkurencji zostało pozostawione stronom umowy (pracodawcy i pracownikowi) - jednakże 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 -

choćby częściowo - z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy. W rezultacie zakazana może być taka działalność, która narusza interes pracodawcy lub zagraża mu. Konkurencja to rywalizacja, współzawodnictwo między podmiotami lub osobami zainteresowanymi w osiągnięciu tego samego celu. Zajmowanie się interesami konkurencyjnymi jest więc równoznaczne z działaniem podejmowanym w celach zarobkowych lub udziałem w przedsięwzięciach lub transakcjach handlowych, których skutki odnoszą się (lub potencjalnie mogą się odnieść), chociażby częściowo, do tego samego kręgu odbiorców (por. między innymi wyroki SN: z 23 lutego 1999 r. w sprawie I PKN 579/98; z 8 maja 2002 r. w sprawie I PKN 221/01 i z 24 września 2003 r. w sprawie I PK 411/02).

Oznacza to, że przedmiot zakazu może odnosić się do przedmiotu faktycznie prowadzonej lub zaplanowanej (potencjalnej) działalności pracodawcy, jak i wykraczać poza tę działalność w sytuacji, gdy interesom pracodawcy zagraża działalność pracownika związana z produkcją dóbr lub świadczeniem usług zbliżonych do działalności pracodawcy, które mogą je zastąpić (dóbr lub usług o charakterze substytucyjnym). Najważniejsze zatem i podstawowe kryterium rozstrzygające o prowadzeniu (lub nieprowadzeniu) działalności konkurencyjnej stanowi przedmiot działalności przedsiębiorstw - przedsiębiorstwa pracodawcy (byłego pracodawcy) oraz przedsiębiorstwa, w którym swoją aktywność zawodową realizuje pracownik po ustaniu stosunku pracy. Działalność konkurencyjna występuje zasadniczo wtedy, gdy oba te przedsiębiorstwa zajmują się produkcją takich samych lub zbliżonych (o charakterze substytucyjnym) dóbr i usług.

Badając zatem sprawę w tym kontekście, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w umowie o zakazie konkurencji z 13 października 2014 r. strony niniejszego procesu określiły, że pod pojęciem „działalności konkurencyjnej” rozumieją: „zatrudnienie lub działalność zorganizowaną w jakiegokolwiek formie prawnej, których zakres choćby w części pokrywa się z zakresem działalności Pracodawcy (w szczególności dotyczy transportu i spedycji)”. Ze zgromadzonego materiału dochodowego wynika przy tym, iż powódka, czyli poprzedni pracodawca pozwanego, świadczy usługi drogowego przewozu i spedycji towarów na terenie Polski oraz krajów Europy (w szczególności Unii Europejskiej), zaś nowy pracodawca pozwanego świadczy usługi transportowe i spedycyjne towarów na terenie Unii Europejskiej. W tej sytuacji nie sposób było więc przyjąć, aby między byłym i nowym pracodawcą nie zachodziła konkurencyjność (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2013 r., II PK 166/12, w którym wyrażono pogląd, iż „konkurentem na rynku jest każde przedsiębiorstwo, które realizuje ten sam przedmiot działalności lub podobny”).

Z kolei odnosząc się do argumentów pozwanego, że zakres jego obowiązków pracowniczych u powódki nie był tożsamy z zakresem jego obowiązków u nowego pracodawcy, trzeba podkreślić, że działalności konkurencyjnej na rynku - ani w rozumieniu przepisów prawa pracy, ani w rozumieniu postanowień łączącej strony umowy o zakazie konkurencji, ani też w oparciu o poglądy orzecznictwa - nie można rozumieć tak wąsko jak chciałby pozwany, tj. poprzez wykonywanie przez pracownika dokładnie tych samych czynności u starego i nowego pracodawcy. Taki pogląd wyraził Sąd Najwyższy wprost w wyrokach z 4 stycznia 2008 r. (I PK 183/07) oraz z 9 lipca 2014 r. (I PK 325/13), w których 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. Ponadto, w wyroku z 15 marca 2011 r. (I PK 224/10) Sąd Najwyższy wskazał, że „jeżeli umowa nie przewiduje zakazu podejmowania działalności na określonym w niej (takim samym lub podobnym) stanowisku pracy (z takim samym lub podobnym zakresem obowiązków), lecz przewiduje ogólny zakaz podejmowania zatrudnienia na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do dotychczasowego pracodawcy, to należy przyjąć, że zakaz obejmuje zatrudnienie na każdym stanowisku w tym podmiocie konkurencyjnym”.

Niezależnie od powyższego, warto zauważyć, iż w § 3 łączącej strony umowy o zakazie konkurencji wprost przewidziano, że w przypadku wątpliwości, czy podejmowana działalność jest działalnością konkurencyjną wobec pracodawcy, pracownik (pозwany) zobowiązany był uzyskać w tym zakresie opinię powodowej spółki. Pozwany nie skorzystał jednak z tej możliwości, mimo że mógł – a nawet powinien – mieć uzasadnione podejrzenia, że spółka, w której podjął zatrudnienie po rozwiązaniu łączącego go z powódką stosunku pracy, prowadzi działalność

konkurencyjną, skoro niespornym jest, że obie spółki prowadzą szeroko rozumianą działalność transportową i spedycyjną. Konsekwencje takiego stanu rzeczy obciążają w tej sytuacji obecnie wyłącznie jego.

Odnosząc się z kolei do argumentów apelującego, że nie miał w okresie zatrudnienia u powódki dostępu do istotnych informacji, co w jego ocenie wyłącza możliwość uznania, że podejmując zatrudnienie u nowego pracodawcy w jakikolwiek sposób mógł zaszkodzić powódce, Sąd Okręgowy wskazuje, że w pełni podziela stanowisko Sądu Rejonowego, iż umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawierana jest w interesie pracodawcy, bo to jego interesy (przede wszystkim gospodarcze, produkcyjne, technologiczne, handlowe) mają być tą umową chronione. Sąd I instancji odwołał się w uzasadnieniu swojego wyroku do bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego w tym zakresie. Poglądy tam wyrażone sąd odwoławczy w pełni podziela, zwłaszcza mając na uwadze fakt, iż łącząca strony umowa została zawarta ledwie na okres trzech miesięcy po ustaniu stosunku pracy, co świadczy o tym, iż strony wzięły pod uwagę faktyczne okoliczności sprawy, w tym również stosunkowo niewielki zakres dostępu pozwanego do istotnych informacji i uznały, że brak jest podstaw, by umowę taką zawierać na dłuższy okres.

W tym miejscu Sąd Okręgowy pragnie też wskazać, że wbrew argumentom pozwanego z materiału dowodowego wynika, iż w okresie zatrudnienia miał on dostęp do istotnych informacji związanych z profilem działalności powódki. Mimo iż Sąd Rejonowy nie wykorzystał tych zeznań, sąd II instancji uważa, że koniecznym jest w tym zakresie odwołanie się do zeznań świadka A. S., który prowadzi obsługę informatyczną powodowej spółki w ramach własnej działalności gospodarczej. Świadek ten zeznał, że pozwany jako spedytor miał standardowy dostęp do obsługi programu spedycyjnego, Nawigator oraz programu (...). Wskazał również, że choć pozwany obsługiwał konkretną grupę klientów, do których danych miał dostęp, to jednak dodatkowo miał ogólny dostęp do całej bazy przewoźników oraz z oferowanymi przez nich stawkami w systemie Nawigator. Ponadto świadek zauważył, że spedytorzy widzą w systemie zlecenia swoich kolegów w ramach tej samej grupy i wyjaśnił, że (...) oddział powodowej spółki obsługuje większość strategicznych klientów, więc pozwany miał dostęp do wszystkich danych dotyczących całej obsługi kluczowych klientów spółki. Sąd Okręgowy nie widzi podstaw, by uznać zeznania tego świadka za niewiarygodne, skoro ich zgodność z prawdą potwierdził de facto w toku procesu sam pozwany. Skoro zaś wynika z nich, że M. B. miał dostęp do takich danych, które pracodawca mógł z uzasadnionych względów uznać za na tyle ważne, by je chronić, w pełni uzasadnione było również zawarcie z tego powodu z pracownikiem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

W powyższej sytuacji, wobec ustalenia, że doszło do naruszenia przez pozwanego zakazu konkurencji, roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz z tego tytułu kary umownej Sąd Rejonowy słusznie uznał za usprawiedliwione co do zasady. Wobec podniesienia w tym zakresie w apelacji zarzutu, konieczne okazało się jednak zbadanie czy dokonane przez ów sąd miarkowanie tejże kary zostało przeprowadzone w sposób prawidłowy.

Sąd Okręgowy zwrócił zatem w pierwszej kolejności uwagę, że rozstrzygnięcie sądu I instancji jest w tym zakresie bardzo korzystne dla pozwanego w świetle ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności związanych z naruszeniem przez niego omawianego zakazu konkurencji. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu swojego wyroku przywołał okoliczności mogące uzasadniać miarkowanie kary umownej, powołał się też na poglądy orzecznictwa i uznał, iż konieczne jest odniesienie wysokości tej kary do wysokości odszkodowania przysługującego pracownikowi. Ostatecznie doszedł do wniosku, że adekwatną do okoliczności tej konkretnej sprawy karą umowną będzie taka, która będzie stanowiła dwukrotność ogólnej wartości odszkodowania przewidzianego na rzecz pracownika w umowie o zakazie konkurencji. Uzasadniając twierdzenie o rażącym wygórowaniu takiej kary, apelujący powoływał się natomiast na takie okoliczności jak: niepowstanie szkody po stronie powódki, brak faktycznego konkurowania przez byłego i obecnego pracodawcę na jednym rynku usług i brak choćby ryzyka powstania szkody. Jeśli chodzi o dwa ostatnie argumenty, jak już wyżej wskazano, są one całkowicie chybione. Z kolei argument pierwszy (niewykazanie przez powódkę powstania faktycznej szkody) Sąd Rejonowy wziął pod uwagę, co wprost wynika z treści uzasadnienia wyroku. Sąd Okręgowy może w związku z tym jeszcze dodatkowo podkreślić, iż jedną z okoliczności, jaką należy w takich sytuacjach brać pod uwagę jest też zachowanie pracownika – to zaś w przypadku M. B. należy ocenić jako zdecydowanie naganne. Warto zatem w tym kontekście przypomnieć (bo Sąd Rejonowy tego nie uczynił), iż to pozwany sam wypowiedział umowę o pracę, przy czym zrobił to od razu z zamiarem natychmiastowego podjęcia zatrudnienia u nowego pracodawcy, którego

działalność jest konkurencyjna w stosunku do działalności powódki. Taki zamiar w ocenie sądu wynika z prostego zestawienia chronologii zdarzeń — umowa o pracę rozwiązana została z dniem 29 sierpnia 2015 roku, a pozwany rozpoczął pracę u nowego pracodawcy już 1 września 2015 roku. Z powyższego wynika zatem, że już wypowiadając umowę o pracę miał zamiar podjąć zatrudnienie w konkurencyjnej spółce, co samo w sobie nie jest niczym nagannym, jednak wyłącznie wówczas gdy strony nie łączy umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Należy też w tym kontekście zauważyć, że nie sposób zarzucić, aby powódka narzuciła pozwanemu taką umowę o zakazie konkurencji, która była nazbyt restrykcyjna i uniemożliwiała mu de facto podjęcie zatrudnienia. Po pierwsze bowiem, w umowie tej strony zdefiniowały działalność konkurencyjną jako: „zatrudnienie lub działalność zorganizowaną w jakiegokolwiek formie prawnej, których zakres choćby w części pokrywa się z zakresem działalności Pracodawcy (w szczególności dotyczy transportu i spedycji)”. Odnosiła się ona więc de facto do wąskiego zakresu działalności, od której wykonywania powinien powstrzymać się pozwany. Po drugie, w umowie tej przewidziano, że w przypadku wątpliwości, czy podejmowana działalność jest działalnością konkurencyjną wobec pracodawcy, pracownik mógł zwrócić się do pracodawcy o wydanie w tym zakresie opinii. Pozwany nie skorzystał jednak z tej możliwości. Po trzecie wreszcie, jak już wskazywano wcześniej, umowa nie była też zbyt restrykcyjna w kwestii czasu jej obowiązywania. Zakaz konkurencji został bowiem wprowadzony jedynie na okres 3 miesięcy od ustania zatrudnienia. Oznacza to, że bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy u powódki M. B. (1) miał realne możliwości podjęcia zatrudnienia, z wyłączeniem jedynie pracy w firmach spedycyjno-transportowych. Także i to ograniczenie trwało jednak krótko, bo już ledwie po upływie kwartału na nowo odzyskiwał pełną możliwość podjęcia nowej, dowolnie przez siebie wybranej, pracy. Co za tym idzie, w ocenie Sądu Okręgowego ustalenie przez sąd I instancji, że w przypadku pozwanego wysokość kary umownej przewidzianej w umowie była rażąco wygórowana i ograniczenie jej do równowartości dwukrotności należnego pozwanemu odszkodowania od pracodawcy za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej, było dla pozwanego rozstrzygnięciem niewątpliwie korzystnym.

Sąd II instancji zgodził się natomiast z zarzutami pozwanego w części, w jakiej zakwestionował on przyjęty przez sąd I instancji sposób wyliczenia należności, przy przyjęciu jako podstawy do wyliczenia wysokości kary umownej kwoty 824,07 zł – jako należnego pozwanemu odszkodowania za jeden miesiąc powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej.

Zgodnie z treścią przepisu art. 101² § 3 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Oznacza to, że podstawę dla obliczenia wysokości minimalnego odszkodowania stanowi kwota równa 25% miesięcznego wynagrodzenia brutto wypłaconego pracownikowi przed rozwiązaniem stosunku pracy, pomnożonego przez liczbę miesięcy, w których pracownik zobowiązał się nie podejmować działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Sąd I instancji, ustalając wysokość kary umownej należnej powódce, przyjął, że odszkodowanie należne pracownikowi za każdy miesiąc powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy wynosiło 824,07 zł, a umowa została zawarta na 3 miesiące. W tej sytuacji łączna przyjęta przez sąd I instancji wartość odszkodowania wyniosła 2.472,21 zł, a faktycznie zasądzona dwukrotność tej sumy - 4.944,42 zł. Trafnie jednak zarzucił skarżący, że ustalenia sądu I instancji w powyższym zakresie okazały się dowolne i nie znajdujące odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

W tym miejscu należy zatem przypomnieć, że w § 4 łączącej strony umowy o zakazie konkurencji przewidziano, iż z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy pracodawca wypłaci pracownikowi odszkodowanie w wysokości 25% wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji (płatne jednorazowo lub w comiesięcznych ratach). Z zaferowanego przez strony materiału dowodowego, w tym w szczególności z treści umowy o pracę z 13 października 2014 roku oraz z 22 grudnia 2014 roku wynika zaś, że strony ustaliły, że wynagrodzenie pozwanego wynosić będzie 2489 zł. 25% z tej kwoty daje zatem kwotę 622,25 zł, a nie 824,07 zł jak to przyjął sąd I instancji, swojego stanowiska w tym zakresie w żaden sposób nie uzasadniając. Sąd Okręgowy dostrzegł przy tym, że z treści umowy o pracę wynikało również, iż pozwanemu poza wynagrodzeniem zasadniczym przysługiwała również premia. Jej przyznanie wymagało jednak spełnienia określonych warunków, a wysokość była zmienna. Mimo więc

że teoretycznie nie można wykluczyć, iż pozwany poza wynagrodzeniem zasadniczym otrzymał też premię, to jednak zarówno sam fakt jej przyznania, jak i jej faktyczną wysokość powódka była zobowiązana wykazać, choćby przez proste złożenie odpisów list płac dotyczących pozwanego. Takie dokumenty w aktach sprawy się jednak nie znalazły. W tej sytuacji, skoro zakaz konkurencji zgodnie z umową miał obowiązywać przez 3 miesiące po ustaniu zatrudnienia, to zebrany materiał dowodowy uzasadniał twierdzenie, iż należne pozwanemu od powódki odszkodowanie za przestrzeganie zakazu musiało wynieść 1866,75 zł (3 x 622,25 zł). Z kolei dwukrotność tej kwoty (sąd II instancji zgodził się z Sądem Rejonowym, że dwukrotność należnego pracownikowi odszkodowania będzie adekwatną karą umowną za naruszenie zakazu konkurencji) wynosi 3733,50 zł i taką też kwotę należało zasądzić na rzecz powódki tytułem kary umownej za naruszenie przez pozwanego zakazu konkurencji. W tym zatem zakresie i z tych tylko przyczyn wyrok sądu I instancji został zmieniony.

Dalej Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że poza kwotą kary umownej sąd I instancji zasądził na rzecz powódki również kwotę 1648,14 zł tytułem zwrotu świadczenia nienależnego. Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiło przyjęcie, że powódka wypłaciła pozwanemu dwie raty odszkodowania za przestrzeganie przez niego zakazu konkurencji w kwotach po 824,07 zł każda z rat. Również to ustalenie nie znalazło jednak oparcia w materiale dowodowym, gdyż z dołączonych przez powódkę do akt potwierdzeń przelewów wynika jedynie, że pozwanemu wypłacono w dniach 29 września 2015 roku oraz 29 października 2015 roku tytułem odszkodowania kwoty po 676,07 zł. Sąd Okręgowy wziął przy tym pod uwagę, że być może pracodawca odprowadził podatek od wypłaconych pozwanemu należności i wypłacone kwoty były należnościami netto, jednakże nie zostało to w żaden sposób wykazane. Sąd Okręgowy dokonał również próby samodzielnego obliczenia wartości brutto należności przy przyjęciu jako wartości netto wypłaconej kwoty 676,07 zł, jednakże również po uwzględnieniu podatku nie uzyskał wyniku 824,07 zł. W konsekwencji, skoro sąd wyrokując ma opierać się o dowody, nie zaś domniemania i przypuszczenia, Sąd Okręgowy przyjął, że tytułem odszkodowania powódka wypłaciła pozwanemu łącznie kwotę 1352,14 zł (dwa przelewy po 676,07 zł każdy). Co za tym idzie, tylko taką kwotę obowiązany jest zwrócić powódce pozwany, jako świadczenie nienależne wobec złamania zakazu konkurencji.

Mając na uwadze wszystkie powyższe względy, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powódki łącznie kwotę 5085,64 zł (3733,50 zł kara umowna plus 1352,14 zł świadczenie nienależne), zaś w pozostałym zakresie apelację oddalił. Ustawowe odsetki za opóźnienie zasądzono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., uznając w tym zakresie za w pełni prawidłowy tok rozumowania Sądu Rejonowego (nie dokonano ingerencji w ustalone przez ten sąd daty początkowe naliczania odsetek).

Wreszcie, ostatnim z podniesionych w apelacji zarzutów, do którego należało się odnieść, był zarzut nierozłożenia przez sąd I instancji zasądzonych świadczenia na raty. Był to przy tym zarzut nowy, który po raz pierwszy pojawił się dopiero w apelacji (pozwany nie wnosił o to przed sądem I instancji). Zgodnie z treścią przepisu art. 320 k.p.c., sąd istotnie może w wyroku rozłożyć na raty zasądzone świadczenie, jednak tylko „w szczególnie uzasadnionych wypadkach”. W niniejszej sprawie pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w trakcie postępowania przed sądem I instancji - nie tylko nie udowodnił, ale nawet nie wskazywał na istnienie okoliczności uzasadniających skorzystanie przez sąd z tego uprawnienia. Nie uczynił tego zresztą również w apelacji, powołując się wyłącznie ogólnie na sytuację osobistą pozwanego, jednak w żaden sposób (żadnymi dowodami) jej nie wykazując. W tej sytuacji, braku rozłożenia przez Sąd Rejonowy świadczenia na raty nie można było uznać za naruszenie prawa mogące stanowić podstawę skutecznej apelacji.

W punkcie II. wyroku Sąd Okręgowy dokonał zmiany wyroku w części odnoszącej się do kosztów procesu przed sądem I instancji. Rozstrzygnięcie w tym zakresie jest jednak błędne, jako że wychodzi poza zakres wniesionej apelacji (Sąd Rejonowy zamieścił rozstrzygnięcie o kosztach w punkcie III swojego wyroku, a punkt ten nie został faktycznie przez M. B. zaskarżony). Dla porządku należy jednak wskazać, że Sąd Okręgowy zgodnie z zasadą stosunkowego rozdziału kosztów procesu uznał, że powódka wygrała proces w postępowaniu przed sądem I instancji w 31 % (żądała zasądzenia łącznie kwoty 16582,14 zł, powództwo uwzględniono co do kwoty 5085,64 zł) i tak też stosunkowo rozdzielił między stronami koszty.

W punkcie III wyroku w oparciu o przepis art. 385 k.p.c. orzeczono o oddaleniu apelacji w zakresie, w jakim – co szczegółowo omówiono wyżej – okazała się ona niezasadna.

Rozstrzygając o kosztach postępowania apelacyjnego, sąd II instancji w punkcie II sentencji wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powódki z tego tytułu kwotę 357,60 zł. Zgodnie z wyrażoną w art. 100 k.p.c. zasadą stosunkowego rozdziału kosztów procesu, w niniejszym postępowaniu należało uwzględnić, że pozwany wygrał proces w postępowaniu przed sądem II Instancji w 23 % (apelacja dotyczyła kwoty 6592,56 zł, wyrok zmieniono zmniejszając tę kwotę do 5085,64 zł). Tym samym powódka wygrała proces odpowiednio w ok. 77 %. Na koszty procesu złożyły się przy tym: po stronie powodowej – koszty wynagrodzenia zastępującego spółkę pełnomocnika i po stronie pozwanej – analogiczne koszty wynagrodzenia pełnomocnika, a także opłata od wniesionej apelacji. Zgodnie z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) i § 2 pkt 4 analogicznego rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z tej samej daty w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800), stawki minimalne wynoszą przy wartości przedmiotu sprawy powyżej 5000 zł do 10 000 zł - 1800 zł. W sprawach z zakresu prawa pracy, w przypadku należności zasądzanych z tytułu szeroko rozumianych odszkodowań, stawka ta wynosi jednak 75% stawki obliczonej na podstawie § 2 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy (§ 9 ust. 1 pkt 2 obu rozporządzeń). Stawka minimalna wynosiła zatem 1350 zł (§ 9 ust. 1 pkt 1), jednak stosownie do treści § 10 ust. 1 pkt 1 obu rozporządzeń, stawki minimalne wynoszą za prowadzenie sprawy w postępowaniu apelacyjnym przed sądem okręgowym - 50% stawki minimalnej, a jeżeli w pierwszej instancji nie prowadził sprawy ten sam radca prawny - 75% stawki minimalnej, w obu przypadkach nie mniej niż 120 zł. Wszystko powyższe w realiach niniejszej sprawy oznaczało zatem, że skoro związane z postępowaniem apelacyjnym koszty poniesione przez pozwanego wyniosły 705 zł (675 zł z tytułu wynagrodzenia pełnomocnika i 30 zł opłaty od apelacji), to na jego rzecz od powódki należało zasądzić 23% z tej kwoty, a więc 162,15 zł. Z kolei koszty powódki wyniosły 675 zł (wyłącznie wynagrodzenie pełnomocnika), a do zasądzenia przypadało jej 77% tej sumy, czyli 519,75 zł. Po dokonaniu kompensaty ostatecznie więc w punkcie IV wyroku zasądzono od pozwanego na rzecz powódki tytułem zwrotu kosztów procesu instancji odwoławczej kwotę 357,60 zł.