

Sygn. akt III APa 10/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2014 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|-----------------|--|
| Przewodniczący: | SSA Anna Polak |
| Sędziowie: | SSA Zofia Rybicka – Szkibiel (spr.) SSA Urszula Iwanowska |
| Protokolant: | St. sekr. sąd. Katarzyna Kaźmierczak |

po rozpoznaniu w dniu 14 stycznia 2014 r. w Szczecinie

sprawy z powództwa Firmy Handlowo - Usługowej (...) Spółki Jawnej w S.

przeciwko pozwanemu D. T.

o zapłatę

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 17 czerwca 2013 r. sygn. akt VI P 3/12

1. oddała apelację,
2. zasądza od pozwanego D. T. na rzecz powoda kwotę 2.700 (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

SSA Urszula Iwanowska SSA Anna Polak SSA Zofia Rybicka – Szkibiel

Sygn. akt III APa 10/13

UZASADNIENIE

Powódka Firma Handlowo-Usługowa (...) spółka jawna D. D. i J. Ś. w S. (dalej jako spółka (...)) wniosła o zasądzenie od pozwanego D. T. kwoty 80.000 zł wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kosztami procesu. W uzasadnieniu wskazano, że strony zawarły umowę o zakazie konkurencji, na mocy której pozwany zobowiązał się do nie podejmowania przez okres jednego roku po ustaniu stosunku pracy działalności konkurencyjnej względem powódki. W przypadku naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy D. T. zobowiązał się do zapłaty kary umownej w kwocie 80.000 zł. Pozwany w marcu 2011 r. wypowiedział stosunek pracy i rozpoczął

prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec powódki, jako wspólnik spółki cywilnej. W maju 2011 r. powódka bezskutecznie wezwała pozwanego do zapłaty kary umownej.

Nakazem zapłaty z dnia 19 września 2011 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie, Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazał D. T., aby w ciągu dwóch tygodni od doręczenia nakazu zapłacił powódce kwotę 80.000 zł z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 18 sierpnia 2011 r. oraz zwrot kosztów postępowania.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu. D. T. wskazał, że po otrzymaniu wezwania do zapłaty złożył oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli (umowy o zakazie konkurencji) w oparciu o art. 88 § 1 i art. 86 k.c., albowiem podpisał je będąc zapewnianym przez J. Ś., że będzie otrzymywał w okresie późniejszym znaczące dodatkowe wynagrodzenie, którego jednak nigdy nie otrzymał. Dodatkowo pozwany wskazał na konieczność miarkowania wysokości kary umownej, bowiem żądana kwota jest rażąco wyższa od odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymanie się od zakazu działalności konkurencyjnej.

W piśmie procesowym z dnia 13 grudnia 2011 r. powódka podtrzymała wszystkie żądania zawarte w pozwie i dodatkowo wskazała, że w przypadku uznania przez sąd kary umownej za rażąco wygórowaną wnosi o zasądzenie od pozwanego kwoty 30.000 zł tytułem kary umownej oraz 50.000 zł tytułem odszkodowania. Ustosunkowując się do zarzutów pozwanego spółka (...) wskazała, że D. T. nie dochował terminu na ewentualne uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, a także brak jest podstaw do uznania, że przez cały okres od podpisania umowy o zakazie konkurencji do ustania stosunku pracy pozostawał w błędzie co do rzekomej obiecanej podwyżki.

W piśmie procesowym z dnia 16 maja 2012 r. powódka wskazała, że w przypadku uznania przez sąd kary umownej za rażąco wygórowaną wnosi o zasądzenie od pozwanego kwoty 40.000 zł tytułem kary umownej oraz 40.000 zł tytułem odszkodowania.

Wyrokiem z dnia 17 czerwca 2013 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od D. T. na rzecz spółki (...) kwotę 80.000 złotych wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od 18 sierpnia 2011 r. (pkt I) oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 6.717 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania (pkt II).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że D. T. został zatrudniony w Firmie Handlowo-Uslugowej (...) spółka jawna D. D. i J. Ś. w S. 10 listopada 1999 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. handlu. Wynagrodzenie pracownika określono na kwotę 730,00 zł miesięcznie. W kolejnych latach wysokość wynagrodzenia D. T. była systematycznie zwiększana i wynosiła: od 1 stycznia 2002 r. – 1.500,00 zł, od 1 lutego 2007 r. - 4.000,00 zł, od 1 października 2007 r. - 5.000,00 zł, od 1 kwietnia 2009 r. - 5.645,41 zł, a od 1 sierpnia 2010 r. – 7.084,48 zł. D. T. rozwiązał z pracodawcą umowę o pracę za porozumieniem stron, bez okresu wypowiedzenia z dniem 27 marca 2011 r.

Przed podjęciem zatrudnienia w spółce (...), pozwany zatrudniony był - od dnia 1 sierpnia 1997 r. - w Zakładzie (...) spółce cywilnej w S. na stanowisku sprzedawcy - magazyniera.

Dnia 30 marca 2007 r. powódka zawarła z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w której D. T. zobowiązał się do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej do działalności prowadzonej przez pracodawcę przez okres jednego roku od ustania stosunku pracy. Za działalność konkurencyjną strony wskazały m.in. prowadzenie przedsiębiorstwa we własnym imieniu lub za pośrednictwem osoby trzeciej oraz pozostawanie w stosunku spółki prowadzącej zbliżoną działalność wobec pracodawcy. W zamian pracodawca zobowiązał się wypłacać co miesiąc D. T. przez okres trwania zakazu konkurencji odszkodowanie w wysokości wynoszącej 25% podstawowego wynagrodzenia. Zgodnie z treścią umowy pracownik zobowiązał się do zachowania w tajemnicy wszelkich poufnych informacji, o których dowiedział się w związku z wykonywaniem powierzonych mu obowiązków pracowniczych, a których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę oraz zobowiązał się w szczególności do zachowania tajemnicy informacji dotyczących technologii, organizacji pracy oraz działalności handlowej pracodawcy, a także

wszelkich poufnych danych dotyczących jego kontrahentów. Strony zastrzegły, że pracownik będzie zobowiązany zapłacić pracodawcy kwotę 80.000 zł tytułem kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji.

Także inni pracownicy zatrudnieni w spółce (...) podpisywali umowy o zakazie konkurencji. Warunki zawartych umów były uzgadniane indywidualnie z każdym pracownikiem. Pracownicy nie mieli wiedzy odnośnie szczegółów czynionych uzgodnień pomiędzy poszczególnymi pracownikami a pracodawcą w zakresie zawieranych umów. W przekonaniu pracowników podpisanie umowy gwarantowało dalsze zatrudnienie w spółce. Osobom, które podpisały umowę o zakazie konkurencji pracodawca nie obiecywał z tego tytułu znaczących podwyżek wynagrodzeń, ani innych profitów. W przypadku D. K. po podpisaniu umowy o zakazie konkurencji nieznacznie zwiększyło się jego wynagrodzenie.

Przedmiotem działalności spółki (...) jest sprzedaż hurtowa artykułów elektrycznych (handel artykułami elektro - instalacyjnymi). D. T. będąc zatrudnionym przez powódkę znał kluczowych klientów spółki, oferowane ceny i stosowane upusty. Pozwany był uważany przez pozostałych pracowników za kierownika. W hierarchii spółki (...) zajmował miejsce zaraz po właścicielach.

Począwszy od 5 kwietnia 2011 r. D. T. rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej razem z H. M. jako Firma Handlowo Usługowa (...) spółka cywilna D. T. & H. M. z siedzibą w S. (dalej jako spółka (...)). Przedmiotem działalności przedsiębiorców jest sprzedaż hurtowa sprzętu elektronicznego i telekomunikacyjnego oraz części do niego. Spółka (...) jest dużą, efektywnie działającą hurtownią. Osiągnęła obroty już w pierwszym miesiącu działalności - w kwietniu 2011 r. obrót wyniósł 18.771 zł. W kolejnych miesiącach obroty były już znacznie wyższe: w maju 2011 r. - 103.695 zł, w czerwcu 2011 r. - 134.246 zł, w lipcu 2011 r. - 197.080 zł, w sierpniu 2011 r. - 304.892 zł, we wrześniu 2011 r. - 301.192 zł, w październiku 2011 r. - 314.296 zł, w listopadzie 2011 r. - 271.315 zł, w grudniu 2011 r. - 410.655 zł. Przychód D. T. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej w roku 2011 (a zatem w okresie od kwietnia do grudnia 2011 r.) wyniósł 1.028.070,69 zł; zaś dochód 88.160,93 zł.

Przedmiot działalności spółki (...) jest identyczny z przedmiotem działalności spółki (...). D. T. w ramach prowadzonej działalności gospodarczej oferuje produkty i usługi tożsame z tymi jakie oferuje powódka, m.in. sprzedaż kabli, przewodów, wyłączników, gniazdek, aparatury modułowej alarmów, czujników, sprzętu oświetleniowego, rozdzielnic elektrycznych, uziomów, instalacji odgromowych itp. Spółka (...) informuje na swojej stronie internetowej, że oferuje konkurencyjne ceny i rabaty dla stałych klientów. Po rozpoczęciu prowadzenia działalności przez D. T. część dotychczasowych klientów spółki (...) zaczęła korzystać również z oferty spółki (...), m.in. K. W.. Z uwagi na to, że na rynku istnieje wiele hurtowni zajmujących się sprzedażą artykułów elektronicznych, po rozpoczęciu prowadzenia działalności przez pozwanego powódka musi bardziej starać się o klientów, korygować marże i rabaty. Obecnie spółka (...) nie zamieszcza na fakturach zapisów dotyczących utraty rabatów w przypadku nieterminowej zapłaty, jak to czyniła do tej pory.

Kiedy w maju 2011 r. spółka (...) powzięła informację o prowadzeniu przez D. T. działalności konkurencyjnej, pismem z dnia 16 maja 2011 r. wezwała pozwanego do zapłaty kwoty 80.000 zł zgodnie z § 4 ust. 1 umowy o zakazie konkurencji. W odpowiedzi D. T. złożył w dniu 24 maja 2011 r. oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego przy zawieraniu umowy z 2007 r. o zakazie konkurencji, powołując się na art. 88 § 1 k.c. oraz art. 86 k.c.

Na podstawie art. 101¹ k.p., art. 484 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., a także § 4 ust. 1 umowy o zakazie konkurencji Sąd Okręgowy uznał powództwo za uzasadnione. Ustalenia faktyczne dokonane zostały na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i w aktach osobowych pozwanego z okresu zatrudnienia w powodowej spółce. Prymat wiarygodności przyznał sąd zeznaniom przesłuchanych w sprawie świadków, które ocenił jako spójne, konsekwentne i zbieżne ze sobą. W zakresie zbieżnym z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, sąd uznał także za wiarygodne zeznania pozwanego, odmawiając im waloru wiarygodności jedynie w tej części, w której pozwany podnosił, iż w momencie podpisywania umowy konkurencyjnej pracodawca obiecał mu znaczące zwiększenie wynagrodzenia w związku z podpisaniem tejże umowy. Zadaniem Sądu Okręgowego D. T. nie wykazał prawdziwości tegoż twierdzenia,

a pracodawca stanowczo zaprzeczył, iż obiecywał pozwanemu dodatkowe profity w związku z podpisaniem umowy konkurencyjnej.

Sąd pierwszej instancji uznał, że D. T. w czasie zatrudnienia w spółce (...) miał dostęp do ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, znał kluczowych klientów spółki, oferowane ceny i stosowane upusty. Pozwany był uważany przez pozostałych pracowników za kierownika. W hierarchii spółki zajmował miejsce zaraz po właścicielach. Przedmiot działalności spółki, którą założył D. T. w okresie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji, jest identyczny z przedmiotem działalności byłego pracodawcy. Spółka (...) oferuje bowiem produkty i usługi tożsame z tymi jakie oferuje spółka (...), m.in. sprzedaż kabli, przewodów, wyłączników, gniazdek, aparatury modułowej alarmów, czujników, sprzętu oświetleniowego, rozdzielnic elektrycznych, uziomów, instalacji odgromowych itp. W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że zaistniały przesłanki do zastosowania kary umownej, przewidzianej przez strony w umowie o zakazie konkurencji, a dokładnie w jej § 4 ust. 1, zgodnie z którym pracownik zapłaci pracodawcy karę umowną w kwocie 80.000 zł.

Zdaniem sądu pierwszej instancji D. T. nie zdołał skutecznie uchylić się od skutków złożonego oświadczenia woli w umowie o zakazie konkurencji w oparciu o art. 88 § 1 i art. 86 k.c. D. T. nie wykazał za pomocą żadnego wiarygodnego dowodu, iż w momencie podpisywania umowy J. Ś. wprowadził go w błąd obiecując mu znaczące zwiększenie wynagrodzenia w związku z podpisaniem tejże umowy. Powód stanowczo temu zaprzeczył, a zawnioskowani przez pozwanego świadkowie nie mieli żadnej bezpośredniej wiedzy na temat uzgodnień pomiędzy stronami w zakresie warunków zawartej umowy. D. T. dopiero po skierowaniu do niego wezwania do zapłaty kary umownej próbował się uchylić od skutków swojego oświadczenia woli, co sugerowało, że próbuje on przedstawić niekoniecznie prawdziwe okoliczności zawarcia umowy o zakazie konkurencji w celu uwolnienia się od obowiązku zapłaty w związku z naruszeniem postanowień tejże umowy. Dodatkowo Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w okresie po podpisaniu umowy o zakazie konkurencji pozwany otrzymał trzy podwyżki wynagrodzenia. W konsekwencji sąd pierwszej instancji uznał, że wbrew twierdzeniom D. T., nie doszło do naruszenia wskazywanych w jego oświadczeniu o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli przepisów prawa materialnego, tj. art. 86 k.c. Co więcej od momentu podpisania umowy o zakazie konkurencji (30 marca 2007 r.) do momentu złożenia przez pozwanego oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych tego oświadczenia woli (24 maj 2011 r.) minęły ponad 4 lata. Brak zatem podstaw aby uznać, iż pozwany zmieścił się w określonym w art. 88 § 2 k.c. rocznym terminie. Z tych przyczyn Sąd Okręgowy uznał, że oświadczenie o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli, złożone pełnomocnikowi procesowemu powoda pismem z dnia 24 maja 2011 r., nie wywołało skutków prawnych, co oznacza, że kwestionowana przez pozwanego umowa o zakazie konkurencji jest ważna.

Za bezpodstawny uznał sąd pierwszej instancji również zarzut pozwanego, który próbował uwolnić się od konieczności zapłaty kary umownej przewidzianej w łączącej go ze spółką (...) umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, poprzez wskazanie, że powódka nie wykazała wysokości poniesionej szkody w związku z rozpoczęciem przez pozwanego prowadzenia konkurencyjnej działalności gospodarczej.

Zdaniem Sądu Okręgowego możliwość dochodzenia kary umownej nie jest uzależniona od wystąpienia szkody związanej z nienależytym wykonaniem zobowiązania, co wynika z art. 484 § 1 k.c. i należy się wierzycielowi w zastrzeżonej na ten wypadek wysokości. Powołując się na liczne orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazał, że obciążenie wierzyciela obowiązkiem udowodnienia wysokości poniesionej szkody podważałoby sens kary umownej, polegający na uproszczeniu postępowania dowodowego i przyspieszeniu uzyskania odszkodowania w wyniku wykazania, że dłużnik nie wykonał lub nienależycie wykonał zobowiązanie. Skoro podstawę prawną roszczenia stanowił art. 484 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., a także § 4 ust. 1 umowy z 30 czerwca 2007 r., nie było potrzeby badania, czy rzeczywiście powódka poniosła szkodę w związku z podjęciem przez pozwanego prowadzenia konkurencyjnej działalności gospodarczej i w jakiej wysokości.

Sąd Okręgowy za bezpodstawny uznał również zarzut rażącego wygórowania kary umownej. W ocenie wysokości kary umownej zastrzeżonej w umowie o zakazie konkurencji ma bowiem znaczenie nie tylko wysokość odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej oraz rozmiar szkody poniesionej przez pracodawcę, ale

też sposób zachowania się pracownika związanego zakazem konkurencji. Zachowanie niełojalnego pracownika, który niezwłocznie po rozwiązaniu stosunku pracy podjął konkurencyjną działalność gospodarczą w stosunku do byłego pracodawcy zasługuje w ocenie Sądu Okręgowego na szczególną dezaprobatę. Pozwany nie został jednak zmuszony do podjęcia działalności gospodarczej jakimikolwiek okolicznościami życiowymi, ale kierował się jedynie chęcią własnego zysku. Ponadto założona przez D. T. hurtownia jest dużym, efektywnie działającym przedsiębiorstwem, na co wskazują osiągnięte przez spółkę (...) obroty.

Sąd pierwszej instancji uznał, że nie było potrzeby badania wysokości rzeczywiście poniesionej przez powódkę szkody w związku z podjęciem przez pozwanego działalności konkurencyjnej w celu ustalenia czy przewidziana w umowie z dnia 30 marca 2007 r. wysokość kary umownej była rażąco wygórowana. Spółka (...) uprawdopodobniła powstanie szkody wykazując, że część jej dotychczasowych klientów zaczęła korzystać również z oferty spółki (...) (m.in. K. W.). Ponadto zasady doświadczenia życiowego przemawiają za uznaniem, że pojawienie się nowego prężnie działającego konkurenta mogło narazić dotychczasowego pracodawcę pozwanego na szkodę.

Zdaniem Sądu Okręgowego zastrzeżona przez strony wysokość kary umownej nie była rażąco wygórowana również biorąc pod uwagę zarobki pozwanego w trakcie pracy u powódki, który od 1 sierpnia 2010 r. zarabiał 7.084,48 zł miesięcznie. Zaś przychód D. T. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej w okresie od kwietnia do grudnia 2011 r. wyniósł 1.028.070,69 zł, a dochód 88.160,93 zł.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy zgodnie z art. 484 § 2 k.c. uznał, że kwota kary umownej wynikająca z łączącej strony umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie była rażąco wygórowana. Sama różnica w ekwiwalentności odszkodowania należnego pozwanemu z tytułu stosowania się do zakazu konkurencji oraz kary umownej w razie złamania tego zakazu nie mogła stanowić przesłanki do miarkowania wysokości przewidzianej przez strony kary umownej.

W tym stanie rzeczy sąd pierwszej instancji zasądził od D. T. na rzecz spółki (...) kwotę 80.000 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 18 sierpnia 2011 r., tj. od dnia wniesienia powództwa. Zasądził także koszty procesu od strony przegrywającej sprawę (opłata od pozwu - 4.000 zł oraz koszty zastępstwa procesowego - 2.717 zł).

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pełnomocnik pozwanego, który zaskarżył rozstrzygnięcie w całości zarzucając mu naruszenie:

1. art. 101² § 1 k.p. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, w szczególności tego czy wiedza pozwanego odnośnie funkcjonowania powodowej spółki miała cechy „szczególnie ważnych informacji” w rozumieniu przywołanego przepisu, a tym samym czy umowa o zakazie konkurencji obejmująca okres po ustaniu stosunku pracy pozwanego była dopuszczalna, a tym samym ważna, zwłaszcza w kontekście twierdzeń pozwanego, iż powódka rozpoczynając działalność opierała się na jego wiedzy, doświadczeniu i znajomości klientów,

2. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie, iż pozwany miał dostęp do szczególnie ważnych informacji przedsiębiorcy w rozumieniu art. 101² § 2 k.p., poprzez brak wszechstronnego rozważenia dowodów dotyczących wiedzy doświadczenia i znajomości klientów branży elektrycznej;

a nadto z ostrożności procesowej

3. art. 484 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez nieuwzględnienie zarzutu rażącego wygórowania kary umownej zastrzeżonej w umowie zawartej pomiędzy stronami w dniu 30 marca 2007 r. i dochodzonej w niniejszym procesie.

Podnosząc powyższe zarzuty D. T. wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu za obie instancje; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Szczecinie do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono, że w art. 101² § 1 k.p. ustawodawca zastrzegł, że umowa o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy może być zawarta tylko z pracownikami, którzy mają dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Dla uznania zasadności roszczenia spółki (...) konieczne było zatem ustalenie, że istniały przesłanki do zawarcia z pozwanym umowy o zakazie konkurencji obejmującej okres po ustaniu stosunku pracy. Argumentacja sądu pierwszej instancji, że pozwany znał kluczowych klientów spółki, oferowane ceny i upusty, a przez pozostałych pracowników był uważany za kierownika jest w ocenie skarżącego niewystarczająca dla uznania, iż miał on dostęp do szczególnie ważnych dla pracodawcy informacji.

D. T. podkreślił, że przed podjęciem zatrudnienia w spółce (...) był zatrudniony w hurtowni materiałów elektrycznych, jako sprzedawca-magazynier i propozycję zatrudnienia w nowo tworzonej spółce otrzymał z uwagi na swoją wiedzę dotyczącą klientów i rynku tej branży. Tymczasem sąd pierwszej instancji pominął w swoich ustaleniach faktycznych tę okoliczność uznając ją jako nieistotną. Zdaniem pozwanego powódka usiłuje w ramach zawartej umowy o zakazie konkurencji zawłaszczyć sobie jego wiedzę i doświadczenie nabyte jeszcze przed podjęciem u niej zatrudnienia. Strona pozwana wywodzi, iż brak jest podstaw do uznania, iż D. T. miał dostęp do tajemnic przedsiębiorstwa, a co z tym się niedopuszczalne było zawarcie umowy pomiędzy stronami o zakazie konkurencji obejmującej okres po rozwiązaniu stosunku pracy. Umowa zawarta pomiędzy stronami jest sprzeczna z zapisem art. 101² § 1 k.p. Zdaniem apelującego sporna umowa sprzeciwia się tym samym wyrażonej w Konstytucji RP zasadzie wolności gospodarczej (art. 20 i 22), którą rozwija art. 2 ustawy Prawo działalności gospodarczej. Możliwość wprowadzenia ograniczenia swobody obywatelskiej musi wynikać wprost z obowiązującego przepisu i nie może być interpretowana rozszerzająco. Sąd Okręgowy poprzestając na ogólnikowych sformułowaniach, nie pozwalających na sprawdzenie i ocenę prawidłowości tego czy pozwany miał dostęp do „szczególnie ważnych informacji” naruszył art. 328 § 2 k.p.c.

W dalszej kolejności D. T. wskazał, że z ostrożności procesowej podnosi również zarzut pominięcia przez sąd pierwszej instancji okoliczności, iż przewidziana w umowie kara jest rażąco wysoka. Chociaż przepisy o zakazie konkurencji zostały ustanowione w celu ochrony interesów byłego pracodawcy, jednakże wysokość ustalonej w umowie kary umownej powinna być korygowana zasadami prawa pracy, do których należą zasada ryzyka podmiotu zatrudniającego i zasada ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika. Ponadto kara umowna przysługująca pracodawcy za złamanie tego zakazu nie powinna być rażąco wyższa od odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymanie się od zakazu działalności konkurencyjnej. Zdaniem D. T. skoro spółka (...) zobowiązała się wypłacić mu świadczenie w wysokości 18.289,44 zł netto, to zastrzeżenie kary umownej w kwocie 80.000 zł było rażąco wygórowane.

Na koniec skarżący jeszcze raz podniósł, że niezasadnie sąd pierwszej instancji pominął okoliczność, iż D. T. był zatrudniony w branży elektrycznej przed podjęciem zatrudnienia u powódki i korzystając ze swojego doświadczenia pozyskał klientów dla spółki (...). To doświadczenie i wiedza pozwanego pozwoliły na rozwinięcie działalności handlowej przez powódkę, która uznała za tajemnicę przedsiębiorstwa wiedzę i doświadczenie pozwanego nabyte przed podjęciem u niej zatrudnienia.

W apelacji podniesiono też, że zdaniem doktryny pojęcie „szczególnie ważnych informacji” kwalifikujących pracownika do zawarcia z nim umowy o zakazie konkurencji obejmującej okres po rozwiązaniu umowy o pracę oznacza, że informacje te mają mieć przymiot tajemnicy, a ponadto, że są one dla pracodawcy szczególnie ważne. Tymczasem umowy tego typu zostały zawarte przez spółkę (...) ze wszystkimi pracownikami, co wskazuje jedynie na chęć wyeliminowania tychże pracowników jako ewentualnej przyszłej konkurencji, a nie chęć chronienia tajemnic przedsiębiorstwa.

W odpowiedzi na apelację D. T. spółka (...) wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa adwokackiego. Zdaniem powódki skarżący błędnie utożsamia wcześniejsze doświadczenie w branży elektrycznej, z informacjami szczególnie ważnymi, do których dostęp uzyskał dopiero pracując w przedsiębiorstwie powódki. Spółka (...) podkreśliła przy tym, że w ciągu 10 lat trwania zatrudnienia informacje jakie wniósł do spółki pozwany dawno już się zdezaktualizowały i nie przystają do obecnych realiów.

Pozwany jako kierownik powódki, którym po pewnym czasie został, aby móc efektywnie pracować i koordynować prace podległych mu pracowników miał pełny dostęp do takich informacji jak: praktyki rynkowe, sposoby pozyskiwania klientów, systemy ofert i promocji, plany utrzymania starych klientów, strategie udzielania upustów, rabatów, baza stałych klientów. To właśnie te informacje, będące własnością powódki, D. T. miał wykorzystać rozpoczynając prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Były to zarazem informacje, które w ocenie powódki uznać należy za szczególnie ważne, w świetle przepisów k.p. Bazując na zdobytej u powódki wiedzy, po odejściu od niej, stworzył dużą i konkurencyjną dla niej spółkę, podbierając jednocześnie część klientów.

W odpowiedzi na apelację podniesiono także, że pozwany koncentruje się tylko na jednym z aspektów ewentualnego miarkowania kary umownej (wysokości gwarantowanego mu umową o zakazie konkurencji wynagrodzenia) zapominając o pozostałych przesłankach miarkowania owej kary. Tymczasem za równoważne przesłanki uznaje się: wysokość szkody poniesionej przez pracodawcę, zarobki uzyskiwane przez pozwanego u byłego pracodawcy oraz jego aktualną sytuację materialną. Zdaniem powódki sąd meriti słusznie zauważył, iż zachowanie pozwanego uznać należy za naganne, gdyż to on wypowiedział stosunek pracy z zamiarem natychmiastowego podjęcia prowadzenie własnej działalności gospodarczej, która była konkurencyjna dla powódki, a do rozpoczęcia której nie popchnęły go zarobki jakie otrzymywał od powódki, lecz sposób zarządzania hurtownią przez właścicieli. Słusznie zatem sąd pierwszej instancji uznał, iż ekwiwalentność odszkodowania należnego pozwanemu z tytułu zastosowania się do zakazu konkurencji oraz kary umownej w razie złamania tego zakazu nie mogła stanowić przesłanki do miarkowania owej kary.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja D. T. jest nieuzasadniona. Podnoszone w apelacji zarzuty, w szczególności w świetle uzupełnionego materiału dowodowego sprawy, okazały się niewystarczające do skutecznego wzruszenia rozstrzygnięcia zapadłego w sprawie. Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i na ich podstawie zasadnie uznał, że wobec złamania zakazu konkurencji były pracownik spółki (...) winien jest zapłacić jej karę umowną wraz z należnymi odsetkami.

W warunkach wolności gospodarczej i związanej z nią wolności konkurencji podmiotów uczestniczących w działalności gospodarczej, sytuacją niepożądaną z punktu widzenia interesów podmiotów gospodarczych, jest prowadzenie przez ich pracowników działalności, która mogłaby pozostawać w sprzeczności z obowiązkami pracowniczymi lub wywoływać podejrzenie o stronniczość lub interesowność. W tej sytuacji niezbędne jest ustawowe ograniczenie swobody prowadzenia działalności konkurencyjnej (Jackowiak Urszula, Piankowski Maciej, Stelina Jakub, Uziak Waldemar, Wypych-Żywicka Alina, Zieleniecki Marcin. Kodeks pracy z komentarzem. Fun.Gosp. z 2004 r.).

Mając swoje ustawowe umocowanie, korespondujące z innymi unormowaniami rangi ustawy, sama instytucja umowy o zakazie konkurencji na czas trwania i po ustaniu stosunku pracy nie narusza wynikającej z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej zasady wolności w prowadzeniu działalności gospodarczej, choć niewątpliwie zawarcie tego rodzaju umowy jest - jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 8 maja 2002 r. (sygn. I PKN 221/01, OSNP 2004/6/98) - ograniczeniem aktywności zawodowej pracownika i stawia go w mniej korzystnej sytuacji w porównaniu z tą, w której znalazłby się nie będąc związany taką umową. Jednym z obowiązków pracownika, podniesionych w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. do rangi obowiązku podstawowego jest dbałość o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Umowy o zakazie konkurencji są elementami regulacji szerszego zagadnienia jakim jest ochrona interesów pracodawcy przed działaniami pracownika polegającymi między innymi na wykorzystywaniu zdobytej w trakcie zatrudnienia wiedzy dla celów mogących szkodzić owym interesom. Zrozumiałe jest zatem usytuowanie art. 101¹ i art. 101² po art. 100 k.p. statuującym katalog podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z 12 września 2008 r., sygn. I PK 27/08, OSNP 2010/3-4/34).

Uwzględniając powyższe poglądy reprezentowane w piśmiennictwie oraz w orzecznictwie Sądu Najwyższego i ustosunkowując się do podniesionych w apelacji zarzutów, na wstępie stwierdzić należy, że do naruszenia

art. 20 i 22 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz art. 2 nieobowiązującej już ustawy Prawo działalności gospodarczej w niniejszej sprawie nie doszło. Argumentacja pozwanego w tym przedmiocie jest nieuzasadniona (o czym szerzej jeszcze w dalszej części rozważań). Zaprezentowana w uzasadnieniu sądu pierwszej instancji interpretacja postępowania D. T. po rozwiązaniu stosunku pracy, w kontekście art. 101² k.p., była prawidłowa i w sposób właściwy uwzględniała konieczność ochrony interesów pracodawcy w warunkach wolności gospodarczej i związanej z nią konkurencyjności podmiotów uczestniczących w obrocie gospodarczym przed prowadzeniem przez pracowników działalności szkodzącej owym interesom. Ocena zachowania pracodawcy i pracownika nie implikowała nieuzasadnionego ograniczenia swobody pozwanego w podejmowaniu aktywności zawodowej i zarobkowej. Działalność spółki (...) była obiektywnie konkurencyjna wobec tej prowadzonej przez pracodawcę i spowodowała szkody związane przede wszystkim z utratą części klientów.

Przechodząc do omówienia szczegółowych kwestii trzeba zauważyć, że choć ustawodawca nie dokonał definicji legalnej pojęcia „szczególnie ważne informacje”, w realiach niniejszej sprawy możliwe jest kategoryczne rozstrzygnięcie, że D. T., jako pracownik zatrudniony w spółce w charakterze specjalisty, a wykonujący faktycznie czynności kierownicze, takie informacje posiadał.

W doktrynie podnosi się, że przedmiot regulacji art. 11 ust. 1 ustawy o zakazie nieuczciwej konkurencji i art. 101² k.p. jest taki sam, w obu normach chodzi bowiem o ochronę tajemnicy przedsiębiorcy. Nie ulega wątpliwości, że w przypadku pracodawców będących jednocześnie podmiotami gospodarczymi pojęcie „szczególnie ważne informacje” może pokrywać się lub krzyżować z pojęciem „tajemnica przedsiębiorstwa”. Konsekwencją powyższego jest, że definicja zawartego w k.p. wyrażenia „szczególnie ważne informacje” opiera się na pomocniczym zastosowaniu ustawy o zakazie nieuczciwej konkurencji (tak: P. Walorska w „Wątpliwościach interpretacyjnych wokół umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy” opublikowane w Palestrze 2013/3-4/34-43).

W orzecznictwie przyjmuje się natomiast, że przepisy o zakazie nieuczciwej konkurencji wykluczają objęcie tajemnicą informacji, które osoba zainteresowana może uzyskać w zwykłej i dozwolonej formie. Tajemnicą przedsiębiorstwa są natomiast nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne lub inne posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności (wyroki Sądu Najwyższego z 28 lutego 2007 r., sygn. V CSK 4444/06, M.Prawn. 2007/7/342 oraz z 7 marca 2003 r., sygn. I CKN 89/01, LEX nr 583717). Informacja staje się „tajemnicą”, kiedy przedsiębiorca przejawia wolę zachowania jej jako niepoznawalnej dla osób trzecich. Nie traci natomiast swojego charakteru przez to, że wie o niej pewne ograniczone grono osób zobowiązanych do dyskrecji (np. pracownicy przedsiębiorstwa). Pozostanie określonych informacji tajemnicą przedsiębiorstwa wymaga, aby przedsiębiorca podjął działania zmierzające do wyeliminowania możliwości ich dotarcia do osób trzecich w normalnym toku zdarzeń, bez konieczności podejmowania szczególnych starań (wyrok Sądu Najwyższego z 6 czerwca 2003 r., sygn. IV CKN 211/01, LEX nr 585877).

W świetle tych spostrzeżeń nie sposób nie przyznać racji powódce, która podnosi, że takie informacje jak: stosowane w przedsiębiorstwie praktyki rynkowe, sposoby pozyskiwania klientów, systemy ofert i promocji, plany utrzymania dotychczasowych kontrahentów, strategię udzielania upustów, rabatów czy wreszcie baza stałych klientów, są informacjami kluczowymi dla efektywnego prowadzenia jej działalności. D. T. koordynując pracę podległych mu pracowników miał pełny dostęp do tych danych. Wykorzystując całą tę wiedzę przy zakładaniu własnej działalności gospodarczej, o profilu identycznym z działalnością pracodawcy, a nadto przejmując część kontrahentów złamał postanowienia łączącej go z pracodawcą umowy o zakazie konkurencji.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 12 września 2008 r. (sygn. I PK 27/08, OSNP 2010/3-4/34) obowiązkiem wynikającym z umowy o zakazie konkurencji (art. 101¹ i art. 101² k.p.) uchybia jedynie taka działalność pracownika, która jest przez niego rzeczywiście prowadzona, adresowana jest do tego samego kręgu odbiorców, choćby częściowo pokrywa się z działalnością pracodawcy i realnie zagraża jego interesom. D. T. rozpoczął prowadzenie konkurencyjnej względem pracodawcy spółki (...) w dziewięć dni po rozwiązaniu stosunku pracy. Przejął część klientów powódki, co

umożliwiło mu efektywne wykonywanie działalności gospodarczej. Świadczy o tym m.in. to, że od pierwszego miesiąca funkcjonowania uzyskiwać zaczął istotne przychody, zaś po niespełna trzech kwartałach jej prowadzenia przychody spółki wyniosły 1.028.070,69 zł.

Sąd drugiej instancji zauważa, że w apelacji dostrzec można swoistą sprzeczność argumentacji pozwanego. Z jednej bowiem strony podważając prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego pozwany dowodzi, że nie posiadał dostępu do żadnych istotnych tajemnic przedsiębiorstwa, a zarazem podkreśla, że jego własne szczególne umiejętności pozwoliły współtworzyć spółkę (...), której był pracownikiem od pierwszych chwil jej istnienia i niejako na bazie jego szczególnej wiedzy i umiejętności spółka ta powstała. Abstrahując od tej dwoistości argumentów zauważyć należy, że i tak żaden z nich nie zasługiwał na uwzględnienie.

Co do szczególnych wiadomości, które D. T. miał posiadać jeszcze przed zatrudnieniem u powódki zauważyć należy, że Sąd Apelacyjny przeprowadził w tym zakresie uzupełniające postępowanie dowodowe. Na podstawie przedłożonych przez pozwanego świadectw pracy, a także uzupełniającego przesłuchania pozwanego (k. 405), ustalone zostało, że D. T. posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe - rolnik-mechanizator. Przed zatrudnieniem u powódki pracował w latach 1991-1992 jako kierowca-mechanik, robotnik budowlany i elektryczny w Zakładzie (...) (k. 407); w latach 1993-1994 jako pracownik magazynowy-kierowca w Zakładzie (...) (k. 409); zaś w latach 1997-1999 jako sprzedawca-magazynier w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. (k. 411 i 413). Natomiast w latach 1994-1997 D. T. prowadził w R. własną działalność gospodarczą, jako Zakład (...) w tym elektryczny i mechaniczny (k. 415 i 416).

Z powyższych ustaleń wywieść można, że nie zasługują na wiarę twierdzenia pozwanego, jakoby posiadał szczególną wiedzę, na bazie której powódka rozpoczęła prowadzenie swojej działalności. D. T. nie posiada specjalistycznego wykształcenia, z zawodu jest bowiem rolnikiem-mechanizatorem. Jako sprzedawca materiałów elektromechanicznych w spółce (...) pracował niespełna 3 lata. Nie sposób też mówić o zawłaszczaniu wiedzy i doświadczenia posiadanego przez pozwanego przed podjęciem zatrudnienia w spółce (...). Rację ma powódka, która argumentuje, że w ciągu trwającego 10 lat zatrudnienia dokonały się tak istotne zmiany w sposobie zarządzania przedsiębiorstwem, zmienił się rynek i oczekiwania klientów, wypracowane musiały być nowe metody funkcjonowania w branży hurtowniczej, że wiedza nabyta przez pracownika przed zatrudnieniem u niej, nie przystaje do obecnych realiów. Jak stwierdził świadek S. C. (k. 108) „ w (...) czasach, kiedy działalność rozpoczęła powodowa spółka, nie trzeba było mieć jakiejś szczególnej wiedzy czy umiejętności aby otworzyć hurtownię elektryczną, a jedynie odwagę”. Spółka (...) w ciągu dekady rozrosła się, poszerzała sukcesywnie bazę klientów, a co za tym idzie dostosowywała sposób funkcjonowania do aktualnych rozmiarów prowadzonej działalności gospodarczej. Z tych właśnie względów nie sposób przyjąć, aby wiedza posiadana przez pozwanego przed zatrudnieniem u powódki nie uległa poszerzeniu wraz z trwaniem zatrudnienia w spółce (...) i aby obecnie stosowane przez niego w ramach własnej spółki techniki rynkowe były takie same, jak te o jakich posiadał wiedzę dzięki zatrudnieniu w latach 90. XX w.

Niezależnie od tego stwierdzić należy, że obojętne dla ważności umowy o zakazie konkurencji jest to w jaki sposób pracownik wszedł w posiadanie „szczególnie ważnych informacji” o jakich mowa w art. 101² k.p., tj. czy zostały mu one przekazane w związku z trwaniem stosunku pracy przez samego pracodawcę, czy pracownik sam je „wypracował” na rzecz pracodawcy w trakcie trwania stosunku pracy. Posiadana baza klientów oraz stosowane metody handlowe, w przypadku spółki zajmującej się sprzedażą wyspecjalizowanych produktów – elektromechaniki, w sposób oczywisty stanowią bazę na jakiej oparte jest prowadzenie tego typu przedsiębiorstwa. Celem podpisania umowy o zakazie konkurencji było uchronienie pracodawcy od rozpoczęcia konkurencyjnych działań po ustaniu stosunku pracy przez pracownika, który posiadał istotne z punktu widzenia przedsiębiorstwa dane. Do takich informacji należą w sposób niewątpliwy dane kontrahentów, zawierane z nimi przez przedsiębiorstwo umowy i udzielane im upusty, a także sposób ich obsługi. O doniosłości tych informacji świadczy to, że D. T. potrafił w ciągu miesiąca od rozpoczęcia prowadzenia własnej spółki uzyskiwać znaczące przychody, mimo istniejącej na rynku hurtowni elektromechanicznych konkurencji.

Sąd pierwszej instancji przeprowadził w tym zakresie szczegółowe postępowanie dowodowe. Przesłuchiwany w sprawie D. K.(k. 131-132) zeznał, że D. T. „ miał dostęp do systemu komputerowego, w którym znajdowały się

nazwy i adresy wszystkich klientów (...), dane dotyczące obrotów z poszczególnymi klientami i udzielanych im marż, informacje o tym mogły mieć tylko niektóre osoby. Każdy z nas miał grupę klientów, którą obsługiwał (...). [Pozwany] miał też wiedzę na temat dostawców hurtowych materiałów dla powódki i warunków zakupu – w tym ceny, terminy płatności i rabatów”. Ponadto S. W. (k. 134) podał, że D. T. „ miał dostęp do wszystkich informacji w firmie, (...) informacje o bazie klientów, poziomie udzielanych rabatów i marży a przede wszystkim o warunkach zakupu towarów. (...) Oprócz pana T. i właścicieli nikt nie miał pełnego dostępu do tych danych”. Składający wyjaśnienia w imieniu powódki K. Ś. (k. 353) również podał, że „ pozwany (...) posiadał pełną wiedzę o firmie. Miał pełną wiedzę dotyczącą marży i rabatów oraz klientów powoda. Znał wszystkich dostawców, miał wiedzę na temat cen i rabatów obowiązujących na rynku oraz bonusów”. Z tego względu sąd drugiej instancji za niezasadny uznał zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 233 § k.p.c.

Sąd Apelacyjny nie podziela również zarzutów skarżącego, jakoby kara umowna przewidziana przez strony była rażąco wygórowana i z tego powodu powinna ulec obniżeniu. Podkreślić przede wszystkim należy, że sankcja w postaci kary umownej z założenia ma być realnym zabezpieczeniem interesu pracodawcy przed podjęciem niepożądanego z jego punktu widzenia działania konkurencyjnego przez byłego pracownika. Jak wskazuje Z. Gawlik w Komentarzu do kodeksu cywilnego pod red. A. Kidyby (Tom III. Zobowiązania - część ogólna, wydawnictwo LEX, 2010 rok) „ celem zastrzeżenia kary umownej jest wywarcie na dłużniku presji, żeby on swoje zobowiązanie wykonał w sposób należyty”. Natomiast S. Ciupa w Umowie o zakazie konkurencji w prawie pracy, wydawnictwo C.H.Beck 1999 rok) podnosi, że „k ara umowna pełni funkcję zabezpieczającą wykonanie zobowiązania konkurencyjnego wynikającego z klauzuli konkurencyjnej (...). Dochodząc odszkodowania w formie kary mownej [pracodawca] nie musi udowadniać ani faktu poniesienia szkody, ani jej wysokości”.

Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowej kwalifikacji umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku, jako umowy prawa pracy, której warunki wynikające z norm prawa cywilnego należy oceniać w myśl reguł wskazanych w art. 300 k.p. (jest to zbieżne z poglądami Sądu Najwyższego zaprezentowanego m.in. w wyrokach z 10 października 2003 r., sygn. I PK 528/02, OSNP 2004/19/336; z 27 stycznia 2004 r., sygn. I PK 222/03, LEX nr 465932; czy z 23 stycznia 2008 r., sygn. II PK 127/07, OSNP 2009/13-14/ 168). Pamiętać bowiem należy, że choć umowa ta jest realizowana już po zakończeniu zatrudnienia, decydujące dla określenia jej charakteru jest to, że jest ona zawierana między pracownikiem i pracodawcą w trakcie trwania stosunku pracy, co umożliwia pracodawcy wykorzystanie charakterystycznej dla stosunków pracy przewagi w sferze ustalania warunków umowy. W tym zakresie pozycja pracownika jest taka sama, jak przy zawieraniu umowy o pracę (podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2011 r., sygn. II PK 327/10, OSNP 2012/13-14/173).

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 (tak w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2003 r. mającej moc zasady prawnej, sygn. III CZP 61/03, OSNC 2004/5/69; czy w wyroku Sądu Najwyższego z 23 maja 2013 r., sygn. IV CSK 644/12, LEX nr 1365722). Tym niemniej sądy pracy miarkując kary umowne zastrzeżone w umowie o zakazie konkurencji są obowiązane do wskazania w uzasadnieniu orzeczenia kryteriów, jakimi się kierowały podejmując decyzję o skorzystaniu z tej możliwości oraz ustalając wielkość tego obniżenia (wyrok Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2004 r., sygn. I PK 222/03, LEX nr 465932). W orzecznictwie sądów pracy podnosi się również (zobacz uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2011 r., II PK 327/10, OSNP 2012/13-14/173), 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.

W realiach niniejszej sprawy nie może być wątpliwości, że w umowie o zakazie konkurencji zawartej między stronami wskazane sytuacje nie miały miejsca, zaś sąd pierwszej instancji rozstrzygnięciem swym nie naruszył art. 484 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Karze umownej zastrzeżonej przez strony nie da się przypisać zarzutu niewspółmierności, a tym bardziej niewspółmierności rażącej. Na powyższe dobitnie wskazuje fakt, że w około tydzień od zakończenia stosunku pracy były pracownik rozpoczął efektywnie działać na rynku gospodarczym w branży identycznej co pracodawca i uzyskiwać już od pierwszego miesiąca przychody przewyższające istotnie uzyskiwaną dotychczas pensję. Ponadto po trzech kwartałach prowadzenia spółki (...) jej przychody przekroczyły 1 mln złotych, z czego czysty dochód wyniósł ponad 80.000 zł, czyli kwotę kary umownej.

Sąd pierwszej instancji szczególnie wnikliwie dokonał oceny naganności działania pozwanego, który jeszcze w trakcie trwania stosunku pracy planował i organizował działanie konkurencyjnej spółki. Wraz z odejściem z pracy „odebrał” pracodawcy część jego kontrahentów. Rozpoczął prężnie działać na rynku hurtowni elektromechanicznych w S., stając się jego istotnym graczem. Obecny kierownik u powódki S. W. zeznał, że „pan T. wykorzystuje swoją wiedzę na temat naszych marz i rabatów i w konsekwencji przedsiębiorstwo ma mniejszą marżę i mniejsze dochody” (k. 135). Jednocześnie spółka (...) nie dała pozwanemu żadnych powodów ku temu, aby rozwiązać z nią stosunek pracy. Pozwany zajmował wysokie miejsce w strukturze organizacyjnej spółki, będąc jej faktycznym kierownikiem (k. 106, 107, 130, 353). Uzyskiwał z tego tytułu wysokie wynagrodzenie (ponad dwukrotność średniej krajowej pensji w Polsce), które go satysfakcjonowało (k. 106). Jego zachowanie było niełojalne i cechowało się dużym natężeniem złej woli. Umowa o zakazie konkurencji obwarowana karą umowną, której celem miało być powstrzymanie pracownika od szkodliwego z punktu widzenia pracodawcy działania, okazała się nieskuteczna. D. T. po doprowadzeniu do rozwiązania stosunku pracy rozpoczął niemal natychmiastowe prowadzenie działalności konkurencyjnej nie będąc do tego zmuszony sytuacją materialną bądź osobistą. Wszystkie te okoliczności zostały w sposób prawidłowy dostrzeżone i ocenione przez Sąd Okręgowy, co doprowadziło do nie uwzględnienia żądania pozwanego o zmniejszenie dochodzonego przez powódkę roszczenia.

Na koniec Sąd Apelacyjny stwierdza, że niezasadny okazał się także argument skarżącego, jakoby na nieważność umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy wpływ miała okoliczność, że umowy tego typu zostały zawarte przez spółkę (...) ze wszystkimi jej pracownikami. Okoliczność ta z punktu widzenia zobowiązania pozwanego jest obojętna i nie wpływa na ustalenie, że D. T., jako osoba pełniąca faktyczną funkcję kierowniczą w przedsiębiorstwie, miał dostęp do wszystkich danych handlowych pracodawcy, które pomogły mu w założeniu własnej działalności gospodarczej, czym działał na szkodę spółki (...).

Z tych wszystkich względów Sąd Apelacyjny uznał, że apelacja pozwanego była bezzasadna i na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił ją (pkt 1 wyroku).

Ponadto na podstawie art. 98 k.p.c. w punkcie 2 wyroku zasądzono od D. T., jako przegrywającego sprawę, koszty zastępstwa procesowego powódki przez adwokata przed sądem drugiej instancji. W oparciu o dyspozycję § 6 pkt 6 w zw. z § 13 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu zasądzeniu podlegało 75% x 3.600,00 złotych, tj. kwota 2.700,00 złotych.

SSA Urszula Iwanowska SSA Anna Polak SSA Zofia Rybicka - Szkibieli