

UZASADNIENIE

Powódka (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w M., pozwem z dnia 20 września 2016 r. skierowanym przeciwko M. B. (1), domagała się zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kwoty 16.582,14 zł wraz z odsetkami ustawowymi od kwot 824,07 zł od dnia 30 września 2015 r. do dnia zapłaty, 824,07 zł od dnia 30 października 2015 r. do dnia zapłaty, i 14.934 zł od dnia 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.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że zawarła z pozwanym umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy i w okresie trzech miesięcy po jego ustaniu, a także pisemnie zobowiązała go do zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa i odebrała od niego oświadczenie, że się z nią zapoznał. Zaznaczyła, że zarówno naruszenie zakazu konkurencji, jak i ujawnienie lub wykorzystywanie tajemnicy przedsiębiorstwa obłożone zostały karą umowną. Nadto podkreśliła, że przyznała pozwanemu dostęp do swojego systemu operacyjnego, zawierającego pełną bazę klientów i kontaktów handlowych oraz przewoźników świadczących usługi transportowe. Dodała, że pozwany, mimo trwającego okresu zakazu konkurencji, już w dwa dni po zakończeniu stosunku pracy rozpoczął działalność jako spedytor dla innego podmiotu z branży transportowo – spedycyjnej, tj. spółki (...), tym samym naruszając umowę o zakazie konkurencji. Niezwłocznie po powzięciu informacji o złamaniu zakazu konkurencji wezwała pozwanego do zwrotu wypłaconego odszkodowania oraz do zapłaty kary umownej.

Nakazem zapłaty z dnia 17 lutego 2017 r. Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie nakazał M. B. (1), aby w ciągu dwóch tygodni zapłacił powódce kwotę 16.582,14 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot 824,07 zł od dnia 30 września 2015 r. do dnia zapłaty, 824,07 zł od dnia 30 października 2015 r. do dnia zapłaty, 14.934 zł od dnia 26 listopada 2015 r. do dnia zapłaty.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty M. B. (2) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazał, że umowa o zakazie konkurencji odnosiła się do stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę z dnia 13 października 2014 r. Ustanowiony zakaz obejmował okres trwania stosunku pracy statuowanego umową o pracę z dnia 13 października 2014 r., a także 3 miesiące liczone od dnia wygaśnięcia przedmiotowej umowy. Zaznaczył, że postanowienia o zakazie konkurencji nie obejmowały każdorazowego zatrudnienia pozwanego u powódki, a tym samym skoro przedmiotowa umowa wygasła w dniu 31 grudnia 2014 r. to obowiązujący pozwanego zakaz konkurencji ustał z upływem 31 marca 2015 r. Podkreślił, że nawiązaniu kolejnego stosunku pracy na podstawie umowy z 22 grudnia 2014 r. nie towarzyszyło już zawarcie umowy o zakazie konkurencji. Nadto wskazał, że zasądzeniu dochodzonej pozwem kwoty sprzeciwiałaby się również nieskuteczność zakazu konkurencji, ponieważ zakaz ten obejmować miał zatrudnienie lub działalność zorganizowaną w jakiegokolwiek formie prawnej, których zakres choćby w części pokrywa się z zakresem działalności pracodawcy. W ocenie pozwanego żądanie pracodawcy sformułowane w oparciu o tak określony zakaz konkurencji jest sprzeczne z 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. Dodał, że domaganie się przez pracodawcę zapłaty odszkodowania godzi w zasady współzycia społecznego oraz jest sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa. Podjęcie 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. Stwierdził, że w trakcie zatrudnienia u powódki nie znajdował się w posiadaniu istotnych informacji handlowych. Podsumowując wskazał na brak podstaw do wystąpienia z roszczeniem z tytułu odszkodowania za złamanie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, albowiem w niniejszej sprawie postanowienie statuujące ww. zakaz, z uwagi na sprzeczność postanowienia z § 2 zd. 2 umowy z treścią art. 101² § 2 k.p., uznać należy za nieważne.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. B. (2) został zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej w M. na podstawie umowy o pracę z dnia 13 października 2014 r. na okres próbny do dnia 31 grudnia 2014 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku spedytora – stażysty.

Niesporne, a nadto umowa o pracę z dnia 13 października 2014 r. – k. 21 – 22

W dniu 13 października 2014 r. M. B. (2) zawarł z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością spółką komandytową w M. 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.

Dowód: umowa o zakazie konkurencji – k. 17 – 20

Kolejną umowę o pracę z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością spółką komandytową w M. M. B. (2) podpisał w dniu 22 grudnia 2014 r. na czas określony do dnia 31 grudnia 2015 r. Umowa obowiązywała od dnia 1 stycznia 2015 r. M. B. (2) został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku młodszego spedytora. Strony nie zredagowały na nowo umowy o zakazie konkurencji.

Niesporne, a nadto:

- umowa o pracę z dnia 22 grudnia 2014 r. – k. 23 – 24

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. (2) 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.

Dowód:

- przesłuchanie M. B. (1) w charakterze strony – k. 104 – 105v w zw. z k. 86 – 87,

- opis stanowiska pracy – k. 25 – 26

M. B. (2) oświadczeniem z dnia 14 sierpnia 2015 r. wypowiedział (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej w M. umowę o pracę zawartą w dniu 22 grudnia 2014 r.

Stosunek pracy ustał w dniu 29 sierpnia 2015 r.

Dowód:

- oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę – k. 28,

- świadectwo pracy – k. 29

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

Dowód: potwierdzenie przelewu – k. 31

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

Dowód: potwierdzenie przelewu – k. 32

M. B. (2) został zatrudniony od dnia 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 spejdytora, z zasadniczym wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 3.779,74 zł.

Dowód: umowa o pracę z dnia 1 września 2015 r. – k. 70

Do obowiązków M. B. (1) w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. 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 (...).

Dowód:

- przesłuchanie M. B. (1) w charakterze strony – k. 104 – 105v w zw. z k. 86 – 87,

- zeznania świadka Ż. R. – k. 89 – 90

- wydruk strony internetowej (...) k. 33.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się częściowo zasadne, a to ze względu na uznanie kary umownej za rażąco wygórowaną. Natomiast Sąd nie podzielił argumentów pozwanego co do ważności umowy o zakazie konkurencji i braku podjęcia działalności konkurencyjnej.

Zgodnie z treścią przepisu art. 101¹ § 1 kodeksu pracy w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).

Na mocy art. 101² k.p. powyższy przepis stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.

W myśl tegoż § 3 odszkodowanie nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowanie orzeka sąd pracy.

Zatem treścią umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest zobowiązanie się pracownika do niepodejmowania po rozwiązaniu stosunku pracy działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w zakresie i przez czas określony w umowie oraz zobowiązanie się pracodawcy do wypłacenia pracownikowi z tego tytułu odszkodowania w określonej wysokości, mającego stanowić rekompensatę zarobków utraconych przez pracownika wskutek objęcia go ograniczeniem dotyczącym powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej.

Pierwszy zarzut pozwanego kwestionował moc obowiązującą umowy o zakazie konkurencji. Pozwany podnosił, że skoro umowa ta 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, ponieważ strony nie ponowiły takiej regulacji, zawierając drugą z kolei umowę o pracę.

Zarzut ten okazał się nieuzasadniony. Zagadnienie wykładni art. 101² k.p. w kontekście zawierania przez strony stosunku pracy kilku następujących po sobie terminowych umów o pracę było przedmiotem orzeczeń Sądu Najwyższego. W trafnej uchwale z dnia 7 marca 2006 r. (I PZP 5/05) SN orzekł, że zakaz konkurencji obejmujący okres po ustaniu stosunku pracy aktualizuje się w chwili, gdy pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji nie istnieje już stosunek pracy. Uchwała ta zapadła na gruncie analogicznego stanu faktycznego.

Sąd Najwyższy wskazał, że istotną cechą umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy jest to, że czas jej obowiązywania wykracza poza okres związania stron stosunkiem pracy. Wykonanie wynikających z umowy uprawnień i obowiązków stron następuje dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, o jakiej stanowi art. 101² KP, może być zawarta tylko w czasie trwania stosunku pracy. Zdolność do zawarcia takiej umowy mają bowiem tylko pracodawca i pracownik, a zatem strony stosunku pracy. Jednakże umowa ta dotyczy niewątpliwie czasu po definitywnym ustaniu stosunku pracy, inaczej mówiąc, będący istotą tej umowy zakaz konkurencji obejmujący okres po ustaniu stosunku pracy aktualizuje się w chwili, gdy pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji nie istnieje już stosunek pracy. Umowa ta ma bowiem zagwarantować pracodawcy (ściślej: byłemu pracodawcy) ochronę jego interesów, które mogłyby zostać naruszone lub zagrożone podjęciem przez pracownika (ściślej: byłego pracownika) działalności konkurencyjnej.

Istotą umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, o jakiej mowa w art. 101² KP, jest zatem związanie nią stron dotychczasowego stosunku pracy, który definitywnie ustał - a więc byłego pracownika i byłego pracodawcy.

Wniosek taki wypływa nie tylko z językowej wykładni art. 101² KP, w którym mowa jest jednoznacznie o zawarciu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, czyli umowy, z której wynikające wzajemne obowiązki stron (powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej z jednej strony i wypłata stosownego odszkodowania z drugiej strony) mają być realizowane po ustaniu stosunku pracy. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy została przy tym wyraźnie przeciwstawiona zakazowi konkurencji obowiązującemu pracownika w czasie trwania

stosunku pracy (niezależnie od tego, czy została w tym przedmiocie zawarta oddzielna umowa - art. 101¹ KP, czy też obowiązek ten wynika z ogólnych przepisów dotyczących obowiązków pracownika - art. 100 § 2 KP).

Również względy celowościowe i funkcjonalne nakazują odnosić zakaz konkurencji, o jakim stanowi art. 101² KP, do czasu, jaki następuje po definitywnym ustaniu stosunku pracy, choćby stosunek ten wynikał z kilku kolejno po sobie następujących umów terminowych (w rozpoznawanej sprawie umowy na czas próbny, a następnie umowy na czas określony).

Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy następuje z reguły z inicjatywy pracodawcy, który dla zabezpieczenia własnego interesu zamierza chronić szczególnie ważne informacje, do których dostęp ma zatrudniany pracownik, przed ich ujawnieniem w uzgodnionym okresie po rozwiązaniu stosunku pracy, co mogłoby narazić interesy pracodawcy na szkodę. Następuje to w powiązaniu z istotnym ograniczeniem możliwości zatrudnienia byłego pracownika u innego pracodawcy prowadzącego działalność konkurencyjną lub prowadzenia przez byłego pracownika własnej działalności konkurencyjnej w innych formach po ustaniu stosunku pracy obwarowanego zakazem konkurencji w uzgodnionym okresie karencyjnym, co łączy się z obowiązkiem byłego pracodawcy zapłaty byłemu pracownikowi umówionego odszkodowania za powstrzymanie się od podejmowania działalności, której można by przypisać charakter konkurencyjny. Strony zawierające umowę o zakazie konkurencji mogą ułożyć stosunek prawny objęty zakazem konkurencji po ustaniu zatrudnienia według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ KC w związku z art. 300 KP).

Z powyższych rozważań wynika, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawierana jest z odroczeniem 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. Jest to sytuacja zbliżona do zawarcia umowy pod warunkiem zawieszającym. Zgodnie z art. 89 KC, z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych albo wynikających z właściwości czynności prawnej, powstanie lub ustanie skutków czynności prawnej można uzależnić od zdarzenia przyszłego i niepewnego. Ustanie stosunku pracy jest zdarzeniem przyszłym i pewnym (każdy stosunek pracy kiedyś ustaje, choćby ze względu na przejście przez pracownika na emeryturę), dlatego przepis art. 89 KC nie ma do tej sytuacji bezpośredniego zastosowania. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest zawierana pod warunkiem, lecz z zastrzeżeniem terminu w szczególny sposób określonego. Ustanie stosunku pracy nie jest warunkiem, lecz terminem. Jednak zgodnie z art. 116 § 1 KC, jeżeli skutki czynności prawnej mają powstać w oznaczonym terminie, stosuje się odpowiednio przepisy o warunku zawieszającym. Zastrzeżony termin następuje z chwilą definitywnego ustania stosunku pracy i wówczas aktualizuje się skutek umowy o zakazie konkurencji jako czynności prawnej.

Przyjęcie przeciwnego założenia - zgodnie z którym umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 KP) zawarta pomiędzy pracodawcą a pracownikiem w czasie obowiązywania pierwszej umowy o pracę na czas określony zaczęłaby odnosić skutek wraz z rozwiązaniem się tej umowy spowodowanym przez upływ terminu, na jaki została zawarta, mimo zawarcia niezwłocznie po wygaśnięciu tej umowy terminowej kolejnej umowy na czas określony - prowadziłoby do sytuacji, w której umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy byłaby realizowana przez strony trwającego stosunku pracy, co wiązałoby się na przykład z koniecznością wypłacania pracownikowi przez pracodawcę umówionego odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej niezależnie od równoległe wypłacanego mu wynagrodzenia za pracę, którego wysokość na ogół - przy zawieraniu przez strony stosunku pracy umowy, o jakiej stanowi art. 101¹ KP - uwzględnia zakaz konkurencji na czas trwania stosunku pracy.

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 KP).

Kolejny zarzut pozwanego wskazywał na brak jego dostępu do szczególnie ważnych informacji w rozumieniu art. 101² § 1 k.p. Pozwany podnosił, że pracował z użyciem danych dostępnych publicznie wszystkim uczestnikom internetowej giełdy transportowej. Abstrahując od braku prawdziwości tego twierdzenia, to pozostaje ono bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

W jednolitym dotychczas orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że wskazane w art. 101² § 1 KP 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.

Podmiotem umowy o zakazie konkurencji może być więc każdy pracownik, co do którego pracodawca samodzielnie i w sposób swobodny zdecyduje, czy posiadane przez niego informacje są takimi, o jakich mowa w art. 101² § 1 KP (por. orzeczenia SN: z 14.5.1998 r., I PKN 121/98, OSNP Nr 10/1999, poz. 342; z 17.11.1999 r., I PKN 358/99, OSNP Nr 7/2001, poz. 217 czy z 17.12.2001 r., I PKN 742/00, OSNP Nr 24/2003, poz. 588). Dążąc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji, pracodawca chroni bowiem swoje interesy oparte na przekonaniu, że pracownik ma dostęp do informacji, które pracodawca uważa za szczególnie ważne, ponieważ ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, nawet jeśli taka ocena nie ma obiektywnego uzasadnienia, gdy okazuje się, że pracownik nie miał lub nie ma dostępu do tego rodzaju istotnych informacji bądź wykorzystanie nabytej przez niego wiedzy nie narażało pracodawcy na szkodę (por. uzasadnienie wyroku SN z 13.4.2005 r., II PK 258/04, OSNP Nr 22/2005, poz. 356, a także wyrok SN z 18.4.2007, I PK 361/06, OSNAPiUS 2008/9-10/130).

Natomiast częściowo zasadnym, choć z nieco innych względów niż podane przez pozwanego, okazał się zarzut niezgodności z zasadami współżycia społecznego kary umownej przewidzianej w umowie o zakazie konkurencji. 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. W wyroku z 10.10.2003 r. (I PK 528/02, OSNP 2004, Nr 19, poz. 336) Sąd Najwyższy orzekł, że w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dopuszczalne jest zastrzeżenie kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej (art. 483 KC w zw. z art. 300 KP) (podobny pogląd znalazł się w wyr. SN z 24.1.2008 r., I PK 183/07, MoP 2008, Nr 8, s. 421). Klauzula konkurencyjna nie jest jednak umową prawa cywilnego, lecz umową prawa pracy, pozostając w bezpośrednim związku podmiotowym i przedmiotowym ze stosunkiem pracy. Okoliczność ta 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 istotny jest wyrok SN z 23.1.2008 r. (II PK 127/07, OSNAPiUS 2009, Nr 13–14, poz. 168, s. 545) wskazujący, że w ocenie rażącego wygórowania kary umownej w klauzuli konkurencyjnej (art. 484 § 2 KC w zw. z art. 300 KP) 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.

Pogląd o możliwości miarkowania rażąco wygórowanej kary umownej został potwierdzony m.in. w wyroku SN z 15.9.2015 r. (II PK 242/14), gdzie oceniano stan faktyczny podobny do analizowanego w tej sprawie. Sąd Najwyższy dopuścił możliwość stosowania klauzul generalnych z art. 8 KP do umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W uzasadnieniu wyroku słusznie podniesiono, że ugruntowane jest orzecznictwo Sądu Najwyższego, w którym przyjmuje się, że oceniając rażące wygórowanie kary umownej należy się odnieść do odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji otrzymywanego przez pracownika oraz do rozmiaru szkody poniesionej przez pracodawcę. Już w wyroku

z dnia 27 stycznia 2004 r., I PK 222/03 ((...) 2006 nr 8, s. 31) Sąd Najwyższy zaprezentował stanowisko, że kara umowna przysługująca pracodawcy za złamanie przez pracownika zakazu konkurencji nie powinna być rażąco wyższa od odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymanie się od zakazu konkurencji. Stanowisko powyższe zostało rozwinięte w kolejnym wyroku z dnia 4 lipca 2007 r., II PK 359/06 (OSNP 2008, nr 15-16, poz. 223), w którym Sąd Najwyższy przyjął, że ocena rażącego wygórowania kary umownej określonej w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinna być odniesiona do wysokości ustalonego w tej umowie odszkodowania, a nie do wysokości jego miesięcznej raty.

Ustalając wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej pracodawca w istocie wycenia wartość zakazu konkurencji. Wartości odszkodowania pracownika, a z drugiej strony nie powinny rażąco odbiegać od siebie, choć nie chodzi o zapewnienie ekwiwalentności (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2004 r., I PK 222/03, PiZS 2006 nr 8, s. 31).

W analizowanym przypadku 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. Łączna wartość odszkodowania to 2.472,21 zł. W porównaniu do tej wielkości kara umowna w kwocie 14.934 zł jest sześciokrotnie wyższa, co stanowi o jej rażącym wygórowaniu. Sąd – miarkując jej wysokość – 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 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 art. 483 § 1 i 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. W pozostałym zakresie powództwo o zasądzenie kary umownej oddalono.

Jednocześnie zasądzono 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 zasądzono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. W odniesieniu do świadczenia nienależnego wymagalność wystąpiła już od dnia następnego po jego spełnieniu (wyrok SN z 22 marca 2001 r., V CKN 769/00). Natomiast wierzytelność o zapłatę kary umownej jest bez wątpienia zobowiązaniem bezterminowym. W takiej sytuacji dłużnik powinien spełnić swoje świadczenie po wezwaniu go do tego przez wierzyciela (art. 455 KC). Od daty bezskutecznego upływu terminu wskazanego w takim wezwaniu dłużnik pozostaje w opóźnieniu, uprawniającym wierzyciela do naliczenia odsetek (art. 481 § 1 KC). Stąd odsetki należały się zgodnie z żądaniem od daty wyznaczonej w wezwaniu do zapłaty.

O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z którym to przepisem strona przegrywając sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na mocy art. 100 k.p.c. koszty te stosunkowo rozdzielono stosownie do stopnia, w jakim każda ze stron wygrała. 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 dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych - Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) – w brzmieniu obowiązującym w chwili wytoczenia powództwa. Zatem $(830+2700)*40\% = 1412$ zł; $2700*60\%=1620$ zł. Różnica to 208 zł na rzecz pozwanego.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

22.12.2017