

Sygn. akt III APa 7/19

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 27 czerwca 2019 r.

**Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Elżbieta Gawda (spr.)
Sędziowie:	SA Małgorzata Pasek SO del. do SA Jacek Chaciński
Protokolant: sekretarz sądowy Krzysztof Wiater	

po rozpoznaniu w dniu 27 czerwca 2019 r. w Lublinie

sprawy (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

przeciwko M. D.

o zapłatę kwoty 77.553,60 zł

na skutek apelacji (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością  
w B. i M. D.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 6 lutego 2019 r. sygn. akt VIII P 39/17 pm

**I. oddala obie apelacje;**

**II. znosi wzajemnie koszty postępowania apelacyjnego.**

Jacek Chaciński Elżbieta Gawda Małgorzata Pasek

**III APa 7/19**

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 23 sierpnia 2017 roku powód (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. domagał się orzeczenia nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym, by pozwany M. D. zapłacił kwotę 77.553,60 zł wraz z odsetkami od dnia 22 lipca 2017 roku oraz koszty procesu.

W uwzględnieniu wniesionego powództwa w dniu 31 sierpnia 2017 roku został wydany nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym.

Pozwany w ustawowym terminie wniósł sprzeciw od nakazu zapłaty, w którym zaskarżył go w całości, wnosząc o oddalenie powództwa i zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu.

Na rozprawie pełnomocnik powoda popierał powództwo zaś pełnomocnik pozwanego wnosząc o jego oddalenie.

Wyrokiem z dnia 6 lutego 2019 r. Sąd Okręgowy w Lublinie zasądził od M. D. na rzecz powodowej spółki kwotę 30.000 zł z odsetkami od dnia 22 lipca 2017 r., w pozostałej części oddalił powództwo a koszty procesu pomiędzy stronami wzajemnie zniósł.

Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach i rozważaniach prawnych:

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w B., ostatni pracodawca pozwanego, prowadzi działalność gospodarczą, której przedmiotem jest m.in. transport drogowy towarów, transport lądowy oraz transport rurociągowy, magazynowanie i działalność usługowa wspomagająca transport.

T. K. prowadzi działalność gospodarczą także przez (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w B. oraz (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w B.. Przedmiotem działalności gospodarczej (...) Sp. z o.o. jest wynajem i dzierżawa pozostałych pojazdów samochodowych, transport lądowy oraz transport rurociągowy, magazynowanie i działalność usługowa wspomagająca transport. Przedmiot działalności w (...) Sp. z o.o. obejmuje transport drogowy towarów, transport lądowy i transport rurociągowy, magazynowanie i działalność usługową wspomagającą transport. W każdej z tych trzech Spółek T. K. jest prezesem zarządu. Na rynku działa od 30 lat. Profilem działalności Spółek grupy (...) jest transport, spedycja, logistyka. Spółki zajmują się organizowaniem transportu, czyli spedycją, przewozem ładunków samochodami ciężarowymi oraz ich magazynowaniem, przeładunkiem, czyli logistyką. Aby wykonywać zadania z obszaru spedycji zatrudnia pracowników, którym powierza obowiązki spedytorów. Powodowe Spółki posiadają własną flotę pojazdów. Działalność spedycyjna polega na zorganizowaniu transportu z punktu A do punktu B i jest to główne zadanie powodowej Spółki.

Prowadząc działalność gospodarczą wszystkie trzy podmioty działające pod firmami (...) Sp. z o.o., (...) Sp. z o.o. i (...) Sp. z o.o. używają programu informatycznego pod nazwą C.. Program ten zawiera całą bazę klientów, przy czym w części ta baza jest wspólna dla wszystkich trzech spółek. Z bazy tej korzystają wszyscy pracownicy, przy czym w zależności od uprawnień mają dostęp do poszczególnych funkcji. Grupa spedytorów ma dostęp do bazy klientów, do bazy zleceń, do bazy pracowników oraz do bazy samochodów. Baza klientów tj. osób lub firm zlecających spółkom usługi zawiera ich numery telefonów oraz adresy mailowe. Spedytorzy mają także dostęp do numerów telefonów kierowców pracujących na rzecz Spółek (...). W powyższym programie poza bazą klientów są także dane dotyczące dotychczas zrealizowanych zleceń, przewoźników oraz tzw. „szacownik” za pomocą którego ustala się koszty usługi na trasie, na której jest realizowany transport. Program zawiera także blokadę klientów, którzy mają problem z płatnościami na rzecz Spółek (...), w związku z wykonanymi usługami. Zastosowanie blokady uniemożliwia wprowadzenie danego zlecenia do programu. Tak więc program zawiera wszystkie dane związane z pracą operacyjną. Są to najważniejsze informacje, do których dostęp mają wszyscy spedytorzy. W związku z zakresem powierzonych obowiązków mają dostęp do danych dotyczących taboru poszczególnych Spółek (...), płatności, rachunków, tras, danych związanych z kierowcami, które pozwalają na ustalenie konkretnej trasy przewozu dla kierowcy. Spedytorzy czerpią z tego programu wiedzę na temat warunków zawieranych przez Spółki (...) umów długoterminowych.

Pozwany, jak i inni spedytorzy, codziennie pracowali w tym programie. Baza klientów i innych informacji jest aktualizowana na bieżąco. W bazie jest około 500- 600 zweryfikowanych klientów, około 150 zweryfikowanych przewoźników. W programie tym nie ma danych księgowych a jedynie są w nim wystawiane faktury dla kontrahentów. Dostęp do tego programu w zakresie zawartych w nich danych pozwala na ocenę czy np. dane trasy przejazdu są opłacalne, jak prowadzić trasę, aby

w końcowym rozrachunku była opłacalna. Dosyć często zdarza się, że powodowa Spółka otrzymuje propozycje od innych firm dotyczące zakupu danych, w których posiadania pozostaje.

Pozwany M. D. początkowo podjął zatrudnienie w (...)Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na podstawie umowy o pracę od dnia 3 marca 2014 roku. Pracował tam do 31 października 2015 roku na stanowisku młodszego spedytora, a od dnia 1 czerwca 2015 roku spedytora.

W dniu 30 października 2015 roku pozwany zawarł z(...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w B. umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym wynoszącym 2.000 zł miesięcznie na stanowisku spedytora/dyspozytora, specjalisty ds. BHP, z miejscem wykonywania pracy w biurze – siedzibie firmy w B.. Na mocy porozumienia zawartego w dniu 30 września 2016 roku, od dnia 1 października 2016 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda stanowiło kwotę 2.500 zł miesięcznie.

Pozwany świadczył pracę zgodnie z zawartą umową o pracę. Pracował w dziale spedycji, podlegał bezpośrednio zarządowi. Głównym celem jego pracy była obsługa organizacyjna usług spedycyjnych, pozyskiwanie nowych ładunków oraz kontrahentów, bezpośrednich producentów, wytwórców towaru, uzyskanie przez to bezpośredniego dostępu do ładunków, dysponowanie ładunkami, dysponowanie własnym taborem, pozyskiwanie podwykonawców usług transportowych. Do jego obowiązków należało więc w szczególności pozyskiwanie zleceń spedycyjnych i transportowych od dotychczasowych klientów – negocjowanie i kalkulacja stawek, pozyskiwanie nowych klientów, negocjowanie warunków współpracy, wprowadzenie danych ze zleceń do programu transportowo – spedycyjnego C., prowadzenie i nadzorowanie dokumentacji zlecenia, nadzór nad realizacją przyjętych zleceń – kontakty z klientem, kierowcą, monitorowanie płatności, obsługa stałych klientów oraz podwykonawców w zakresie transportu i spedycji, składanie ofert współpracy do nowych klientów na sprzedaż usług transportowych, wystawianie faktur i kompletowanie dokumentów do księgowości, rozsyłanie faktur oraz dokumentów do kontrahentów, usługi spedycyjne, raportowanie wyników własnej pracy, przestrzeganie procedur operacyjnych.

Na podstawie powyższej umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pozwany rozpoczął pracę z dniem 1 listopada 2015 roku.

W dniu 30 października 2015 roku pracodawca działając przez pracownika kadr w osobie kadrowej A. G. przedstawił pozwanemu plik dokumentów do podpisania. Wśród nich była umowa o pracę, zakres obowiązków, umowa podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zobowiązanie oraz umowa o zakazie konkurencji. Pozwany wypełnił także tego dnia kwestionariusz osobowy. W celu zapoznania się z treścią tych dokumentów oraz ich podpisania udał się do pokoju biurowego, obok hali na której świadczył pracę. Nikt mu przy tych czynnościach nie towarzyszył. Pozwany nie rozmawiał na temat tych dokumentów z innymi pracownikami, w tym z kadrową, czy też z pracodawcą. Nie miał pytań, podpisał dokumenty bez zastrzeżeń. A. G. wskazała jedynie pozwanemu, że zmieni się jego pracodawca, bo taka była decyzja kierownictwa. O tym też informowała pozwanego już wcześniej. Po złożeniu podpisu na oryginałach dokumentów przekazała je A. G.. W jej obecności złożył na tych dokumentach swój podpis i wpisał datę.

Po podpisaniu dokumentów, trafiły one trafiły do T. K., który je także podpisał, a następnie zostały złożone do akt osobowych pozwanego. Podpisanie dokumentów przez prezesa zarządu mogło nastąpić po tygodniu, lub półtora po podpisaniu ich przez pozwanego. Przyjętą w grupie (...) praktyką przy zatrudnianiu pracowników jest, że pracownik otrzymuje dokumenty dotyczące zatrudnienia do zapoznania i podpisania. Dopiero po ich podpisaniu są one przedstawiane do podpisu przez pracodawcę. Pracodawca nie praktykuje wydawania pracownikom podpisanych egzemplarzy umów, za pokwitowaniem ich odbioru.

W dziale operacyjnym tj. dziale spedycji, pracodawca ze wszystkimi pracownikami podpisuje umowy o zakazie konkurencji. Inni spedytorzy w osobach K. K. i M. G. (1) także zawarli z pracodawcą umowy o zakazie konkurencji. Umowy te były im przedstawione wraz z umowami o pracę. Już

w procesie rekrutacji kandydaci na pracowników są informowani o konieczności zawarcia takiej umowy. Od jej zawarcia pracodawca uzależnia zatrudnienie.

Pozwany w toku procesu zeznał, że nie jest w stanie stwierdzić, czy podpis złożony na umowie o zakazie konkurencji jest jego podpisem. Po okazaniu z akt osobowych umowy o podnoszeniu kwalifikacji twierdził, że złożony tam podpis wygląda, jak jego, ale też nie jest w stanie stwierdzić, czy to jest jego podpis. Konsekwentnie w toku procesu twierdził, że nie otrzymał egzemplarza umowy

o zakazie konkurencji, umowa ta została mu okazana dopiero trzy miesiące po rozwiązaniu umowy o pracę.

Treść umowy o zakazie konkurencji z dnia 30 października 2015 roku jest następująca:

Zgodnie z § 1 ust. 1.1 umowy w związku z zawarciem w dniu 30 października 2015 roku umowy o pracę, pozwany jako pracownik zobowiązał się nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy, ani też świadczyć pracy bezpośrednio lub pośrednio w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz innego podmiotu prowadzącego taką działalność.

Paragraf 1 ust.1.2 stanowi, że podmiotem konkurencyjnym jest podmiot prowadzący działalność gospodarczą w tych samych działaniach zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności, choćby nawet ta działalność nie była wpisana do przedmiotu działalności w ewidencji lub KRS.

Za działalność konkurencyjną uważane będą czynności polegające m.in. na świadczeniu pracy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na podstawie umowy o podobnym charakterze lub skutku, na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną (§ 1 ust.1.3 a).

Zgodnie z § 2 umowy pracownik niezależnie od zakazu konkurencji zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy wszelkich okoliczności i informacji, o których dowiedział się w związku z wykonywaniem powierzonych mu obowiązków pracowniczych, w szczególności do zachowania w tajemnicy informacji dotyczących technologii, organizacji pracy oraz sposobu prowadzenia działalności handlowej, marketingowej pracodawcy, a także wszelkich danych dotyczących jego kontaktów, dostawców, kontrahentów, cen i marży handlowej. Te informacje nie stanowią doświadczenia zawodowego pracownika nie mogą być w związku z tym przez niego wykorzystane. Obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa w czasie trwania stosunku pracy, jak i po jego ustaniu oznacza zakaz przekazywania, ujawniania lub wykorzystywania uzyskanych w czasie zatrudnienia informacji dot. Firmy w jakiegokolwiek formie, podczas aktywności zawodowej. Czynności konkurencyjnych nie stanowi działalność naukowa, dydaktyczna, charytatywna i społeczna wykonywana przez pracownika, jeżeli jej charakter nie jest sprzeczny z interesem pracodawcy. Podjęcie czynności konkurencyjnych przez pracownika jest dopuszczalne tylko za uprzednią zgodą pracodawcy.

Paragraf 3 umowy stanowi, że zakaz konkurencji obowiązuje w czasie trwania stosunku pracy, jak również przez 1 rok licząc od dnia ustania/rozwiązania stosunku pracy określonego umową - § 3 ust.1 umowy. Natomiast obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa obowiązuje pracownika bezterminowo tj. zarówno w czasie trwania stosunku pracy, jak i po jego ustaniu.

Zgodnie z § 4 umowy w przypadku umyślnego naruszenia zakazu konkurencji lub obowiązku zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa, w czasie trwania stosunku pracy, pracodawca będzie uprawniony do naliczania kary umownej w wysokości równej uzyskanemu przez pracownika wynagrodzeniu brutto w okresie ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia, za każde naruszenie – ust.4.1. W przypadku nieumyślnego naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa – w wysokości równej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu brutto pracownika za każde naruszenie – ust.4.2. W przypadku wyrządzenia przez pracownika szkody w większym rozmiarze, pracodawca będzie uprawniony do dochodzenia odszkodowania za zasadach ogólnych określonych w art. 114-122 kodeksu pracy –ust.4.3. W przypadku naruszenia zakazu konkurencji w ciągu roku od ustania stosunku pracy, bądź naruszenia obowiązku zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa po ustaniu stosunku pracy, pracodawca będzie uprawniony do naliczania kary umownej w wysokości równej uzyskanemu przez pracownika wynagrodzeniu brutto w okresie ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia, za każde naruszenie oraz dodatkowo

do dochodzenia odszkodowania na zasadach ogólnych określonych w art.415 i dalszych kodeksu cywilnego, jak również w art.18 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji –ust.4.4. W przypadku rozwiązania/ustania stosunku pracy, pracodawca będzie miał prawo wezwać pracownika do przedłożenia dokumentów świadczących o stosowaniu się do obowiązującego zakazu konkurencji, w szczególności dokumentów świadczących o aktualnym zatrudnieniu, a pracownik będzie miał obowiązek te dokumenty przedstawić –ust.4.5. W okresie obowiązywania zakazu konkurencji, nieprzedłożenie przez pracownika dowodów, o których mowa w punkcie 4.5 świadczących o przestrzeganiu zakazu, będzie upoważniało pracodawcę do traktowania tej sytuacji jako złamanie zakazu konkurencji i żądania roszczeń odszkodowawczych, o których mowa w § 4 niniejszej umowy, w stosunku do pracownika. Zawarta umowa wyłączała możliwość wypowiedzenia umowy przez pracownika - § 5 umowy. Strony ustaliły także, że pracodawcy będzie przysługiwało prawo zwolnienia pracownika z opisanych w umowie obowiązków w razie wystąpienia przyczyn uzasadniających bezzasadność dalszego trwania zakazu konkurencji. Zwolnienie wymaga formy pisemnej pod rygorem nieważności - § 6 umowy.

Spółki grupy (...) praktykują zawieranie z pracownikami umów o zakazie konkurencji od około 2000 roku, gdyż wtedy nie „zdążyli” produkować spedytorów na potrzeby innych firm. Umowy takie są zawierane z pracownikami wszystkich trzech Spółek, o ile mają dostęp do danych poufnych lub wrażliwych. Są to wszystkie dane klientów, dane podwykonawców, kierowców, zawartość programu, od kogo, skąd i za ile dokonują przewozu, tak więc, także dane dotyczące tras przewozu, ładunku, rodzaju towaru. Takimi pracownikami są pracownicy z działu spedycji. Już w procesie rekrutacji pracownicy są informowani o obowiązku zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Gdyby przyszedł pracownik nie wyraził na to zgody, nie prowadzona byłaby dalsza rekrutacja i szkolenie.

Oświadczeniem z dnia 23 stycznia 2017 roku – w dniu 26 stycznia 2017 roku oświadczenie wpłynęło do pracodawcy, pozwany rozwiązał łączącą strony umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 28 lutego 2017 roku. W okresie wypowiedzenia nie świadczył pracy.

W styczniu 2017 roku, przed złożeniem wypowiedzenia pozwany rozmawiał z pracownikami powodowej Spółki w osobach A. G., M. R. (1) i z prezesem T. K. na temat chęci odejścia z pracy. Osoby te przypominały mu o łączącej strony umowie o zakazie konkurencji. Pozwany twierdził, że jest tego świadomy. Uzasadniał odejście tym, że chce odpocząć i zająć się poprawą zdrowia. Wskazywał, że nie musi przez rok pracować. Chciał odejść natychmiast, o ile nie byłoby to możliwe, to chciał otrzymać urlop wypoczynkowy. Gdyby nie było zgody na urlop, uprzedził, że skorzysta ze zwolnienia lekarskiego.

Pozwany w dniu 27 stycznia 2017 roku złożył wniosek o urlop wypoczynkowy od dnia 30 stycznia do dnia 28 lutego 2017 roku. Ostatecznie, w całym okresie wypowiedzenia, był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

W trakcie zatrudnienia u powoda, pozwany poszukiwał w Internecie innej oferty pracy. Na przełomie listopada – grudnia 2016 roku znalazł satysfakcjonującą go ofertę, na którą odpowiedział telefonicznie. W przekazaniu dokumentów pomogli mu jego koledzy, którzy już w tej firmie pracowali. Cztery miesiące przed zwolnieniem pozwanego z pracy w tej firmie zostali zatrudnieni pracownicy powodowej spółki w osobach G. i K.. Jeszcze w grudniu 2016 roku pozwany odbył w W. rozmowę, w czasie której ustalił warunki przyszłego zatrudnienia. Ostatecznie, wobec niezadowolienia z pracy w firmie powodowej, pozwany zawarł z nowym pracodawcą (...) Spółka w W. umowę o pracę na stanowisku spedytora.

Pomimo, że umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana z dniem 28 lutego 2017 roku, pozwany już w okresie wypowiedzenia tj. od dnia 1 lutego 2017 roku podjął zatrudnienie w (...) SA w W., w charakterze spedytora. W dniach od

1 do 2 lutego 2017 roku odbył w W. szkolenie stanowiskowe. Podstawą jego zatrudnienia była umowa o pracę na okres próbny zawarta już w dniu 11 stycznia 2017 roku z terminem rozpoczęcia pracy na dzień 1 lutego 2017 roku, za wynagrodzeniem 3750 zł wynagrodzenia zasadniczego i nie mniej niż 1.600 zł brutto premii gwarantowanej. Pozwany

pracuje tam nadal, ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31 grudnia 2019 roku. Pozwany zeznał, że korzysta z wiedzy, którą nabył w trakcie pracy w(...).

Na przełomie roku 2016/2017 ze Spółek grupy(...) odeszło do pracy w innych firmach transportowo – spedycyjnych 6 spedytorów (trzech wraz z pozwanym do (...) SA), co stanowiło około 50 % zatrudnienia na stanowiskach spedytorów. Większość pracowników (...) Oddział w B. stanowili spedytorzy z grupy K..

Po rozwiązaniu umowy o pracę powodowy pracodawca wypłacił pozwanemu odszkodowanie z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Z tego tytułu powodowa Spółka wypłacała pozwanemu co miesiąc, poczynając od marca 2017 roku do lipca 2017 roku kwoty po 1.344,70 zł netto miesięcznie. Ostatnia kwota wpłynęła na konto powoda w dniu 31 lipca 2017 roku. W tytułach poszczególnych przelewów było wskazane odszkodowanie za zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Kwota powyższego odszkodowania była wyliczona przez pracodawcę następująco : doszło do zsumowania wypłaconego pozwanemu wynagrodzenia za okres 12 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy tj. za okres od dnia 1 marca 2016 roku do dnia 28 lutego 2017 roku, następnie podzielenia wyniku przez 12 miesięcy i pomnożenia przez 25 %, zgodnie z zawartą umową. Na sumę wynagrodzenia rocznego składało się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 27.053,52 zł brutto, wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości 118,75 zł brutto i premia w wysokości 50.381,37 zł brutto. Dało to łącznie kwotę 77.553,64 zł brutto (takiej kwoty domagała się powodowa Spółka z tytułu kary umownej). Miesięczna równa rata odszkodowania stanowiła jednak kwotę 1.615,70 zł brutto, zaś netto 1.344,70 zł.

Zgodnie z zaświadczeniem sporządzonym przez powoda – średnie miesięczne wynagrodzenie pozwanego liczone, jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 9.884,23 zł brutto.

Pozwany nie kontaktował się z pracodawcą po otrzymaniu pierwszej kwoty 1.344,70 zł za miesiąc marzec 2017 roku, ani po otrzymaniu pozostałych kwot. Nie zgłaszał w tej mierze żadnych wątpliwości, ani zastrzeżeń. Dopiero po otrzymaniu wezwania do zapłaty zareagował na wcześniejsze wezwania, dotyczące podania danych co do ewentualnego nowego zatrudnienia. I tak, w dniu 24 lipca 2017 roku nadał przesyłkę, w której zawarł pismo informujące o podjęciu zatrudnienia od dnia 1 lutego 2017 roku w (...) SA. W dniu 19 września 2017 roku nadał przesyłkę

z zaświadczeniem o zatrudnieniu od dnia 1 lutego 2017 roku do dnia 31 grudnia 2019 roku na podstawie umowy o pracę na stanowisku spedytora, zaś w dniu 1 sierpnia 2017 roku nadał pismo, w którym wskazał, że do żądania zapłaty nie została dołączona umowa o zakazie konkurencji, a on takiego dokumentu nie dostał, nie wie czego dotyczą powołane w wezwaniu paragrafy. Wskazał, że przekazane mu z tytułu odszkodowania kwoty mu się nie należą i za okres od marca do czerwca 2017 roku, dokonał ich zwrotu w łącznej kwocie 5.378,80 zł w dniu 31 lipca 2017 roku.

Pozwany M. D. po dniu 28 lutego 2017 roku nie informował byłego pracodawcy o tym, że podjął zatrudnienie u innego pracodawcy. Wcześniej, jeszcze w trakcie zatrudnienia nie zdradzał chęci zmiany pracy.

W dniu 20 marca 2017 roku domownik pozwanego odebrał skierowane do pozwanego z powodowej Spółki pismo, w którym przypominano mu o wiążącej umowie o zakazie konkurencji, zgodnie z którą pozwany był zobowiązany do przedkładania pracodawcy dokumentów świadczących o stosowaniu się do obowiązującego zakazu konkurencji, w szczególności dokumentów świadczących o aktualnym zatrudnieniu. W dniu 13 kwietnia 2017 roku pozwany odebrał podobnej treści pismo od byłego pracodawcy. Podobne wezwanie jest datowane na 10 maja 2017 roku (pismo datowane na dzień 14 marca 2017 roku wraz z dowodem doręczenia, pismo datowane na 11 kwietnia 2017 roku wraz z dowodem doręczenia, pismo datowane na 10 maja 2017 roku).

Pozwany nie odpowiedział na powyższe wezwania zaraz po ich otrzymaniu (brak dowodów na tezę przeciwną).

W dniu 5 lipca 2017 roku pozwany odebrał wezwanie do zapłaty kwoty 77.553,60 zł z tytułu naruszenia § 4 ust.4.4 w zw. z ust. 4.6 umowy o zakazie konkurencji z dnia 30 października 2015 roku w terminie 14 dni od daty otrzymania wezwania.

W dniu 24 lipca 2017 roku pozwany nadał do powodowej Spółki pismo, w którym informował, że pracuje od dnia 1 lutego 2017 roku w (...) SA w W.. Dnia 1 sierpnia 2017 roku nadał pismo, datowane na dzień 15 lipca 2017 roku, w którym wskazał, że do żądania zapłaty nie została dołączona umowa o zakazie konkurencji, a on takiego podpisanego dokumentu nie otrzymał, informował, że zwrócił wypłacone mu kwoty od marca do kwietnia 2017 roku. Na pisemny wniosek pozwanego, w dniu 10 sierpnia 2017 roku powodowa Spółka nadała pismo wraz z kopią umowy o zakazie konkurencji.

Zgodnie z danymi wynikającymi z Krajowego Rejestru Sądowego przedmiotem działalności (...) SA w W. jest prowadzenie działalności w zakresie pozostałych agencji transportowych, towarowy transport drogowy pojazdami uniwersalnymi, wynajem samochodów ciężarowych z kierowcą, przeładunek towarów w pozostałych punktach przeładunkowych, magazynowanie i przechowywanie towarów w pozostałych składowiskach, działalność kurierska.

W ocenie powodowej Spółki działalność gospodarcza (...) SA w W., w której pozwany podjął zatrudnienie, jest działalnością konkurencyjną. Oba podmioty działają na tym samym rynku, jest to rynek europejski. Ich usługi są skierowane do tych samych klientów. Jak zeznał prezes zarządu T. K. : „ścigamy się o tego samego klienta, by być pierwszym, by nie brać ładunku od siebie, bo wtedy mniej zarobimy”. Nawet sam pozwany się z tym zgodził twierdząc, że jedynym wspólnym mianownikiem w firmie (...) i w (...) było dotarcie do bezpośredniego klienta, który może zlecić transport lub usługę, której potrzebuje. Ewentualna współpraca z (...) SA nie wyklucza konkurencji. Każdy z tych podmiotów korzysta z giełdy transportowej, co jest koniecznością. Okoliczność, że powodowa Spółka ma własną flotę pojazdów, a firma (...) SA jej nie ma nie wyklucza konkurencji, gdyż obie firmy zajmują się transportem towarów.

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dowodów w postaci dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, zeznań świadków : A. G. (k.98-100), M. R. (1) (k.100-103), M. G. (2) (k.118-120), K. K. (k.136-138), S. K. (k.138-140), E. P. (k.148-149), A. P. (k.149-149v), M. C. (k.149v-152) oraz zeznań stron (k. 179v-186v i k.68v-73v,186v-188).

Dowody z dokumentów nie były kwestionowane przez strony – za wyjątkiem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia z dnia 30 października 2016 roku. Sąd w pełni się na nich oparł, ustalając stan faktyczny w sprawie, uznając je za w pełni wiarygodne. Sąd uznał za wiarygodny dokument – wskazaną umowę, gdyż z poczynionych ustaleń nie wynika, że była nieważna, bądź nieskuteczna.

Sąd dał wiarę zeznaniom wszystkich przesłuchanych świadków. Jednakże zeznania nie wszystkich były jednakowo istotne i przydatne dla rozstrzygnięcia.

Istotne z punktu widzenia poczynionych ustaleń w zakresie okoliczności związanych z zawarciem umowy o zakazie konkurencji, praktyką zawierania takich umów, informowania o potrzebie ich zawierania już w trakcie rekrutacji były zeznania A. G., M. R. (1). Dodatkowo, zeznania świadka A. G., pracownika zajmującego się kadrami były ważne w zakresie zawarcia kwestionowanej przez pozwanego umowy o zakazie konkurencji, gdyż była ona świadkiem podpisania przez pozwanego umowy o zakazie konkurencji, sama przedstawiła pozwanemu projekt umowy do podpisania i w jej obecności pozwany złożył na nim podpis i wpisał datę. Zeznania powyższych świadków miały także potwierdzenie w zeznaniach świadków M. G. (2) i K. K., byłych pracowników, którzy przyznali okoliczność, że przy zawieraniu umów o pracę, otrzymywali także do podpisania umowy o zakazie konkurencji. Z zeznań tych świadków, jak i świadka M. R. (1) wyłania się obraz powierzonych i wykonywanych przez pozwanego obowiązków. Te okoliczności korespondują z relacją zawartą w zeznaniach świadka S. K., pracodawcy, jak i pozwanego. Dlatego, mając na uwadze, walor dowodowy wypowiedzi procesowych tychże świadków, ich zasadniczą zgodność, Sąd Okręgowy uznał je za zasługujące na obdarzenie wiarą. Podobnie Sąd Okręgowy ocenił zeznania świadka M. C., który w sposób szczegółowy i wyczerpujący zaprezentował działanie, zawartość i dostępność systemu operacyjnego C.. Z kolei, zeznania świadka

E. P. nie były, aż tak istotne dla poczynionych ustaleń. Świadek ten co prawda rekrutował pozwanego do pracy w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B., ale sam zakończył pracę na rzecz grupy (...) w czerwcu 2014 roku. Podobnie Sąd Okręgowy ocenił zeznania świadka A. P., która przestała być pracownikiem grupy (...) w listopadzie 2014 roku.

Sąd dał wiarę zeznaniom T. K., uznając je za logiczne, spójne, wyczerpujące i korespondujące z treścią innych dowodów. Sąd dał wiarę także zeznaniom złożonym przez pozwanego, który szczegółowo opisał wykonywane u powoda obowiązki, okoliczności zatrudnienia u nowego pracodawcy. Nie zgodził się jedynie z przeczeniem pozwanego i zaprezentowanym brakiem pewności, co do podpisania umowy o zakazie konkurencji. Nawet gdyby przyjąć, że pozwany nie otrzymał dla siebie, ani egzemplarza umowy o pracę z dnia 30 października 2015 roku, ani umowy o zakazie konkurencji z tej daty, to nie można zgodzić się że nie zawarł takiej umowy. Wystarczy przypomnieć treść zeznań świadka A. G., stosowaną w firmie praktyką oraz porównać adnotacje, gdzie jest na wszystkich dokumentach noszących datę 30 października 2015 roku miejsce na datę i podpis pracownika. W ocenie Sadu Okręgowego już pobieżna ocena organoleptyczna nie pozostawia wątpliwości, że wpisane daty i nazwisko, są bardzo do siebie podobne i to podobieństwo zostaje utrzymane w odniesieniu do podpisów widniejących na innych dokumentach w aktach osobowych pozwanego, a które z całą pewnością były przez niego uczynione. Sam pozwany nie zaprzeczył autentyczności swojego podpisu złożonego w dacie 30 października 2015 roku pod umową o podnoszenie kwalifikacji. Poza tym, nie sposób nie zauważyć, że wszystkie te adnotacje zostały wykonane takim samym długopisem – kolor wkładu, grubość pozostawionego śladu na papierze. Nie można zatem uznać za wiarygodne twierdzeń pozwanego, że o umowie o zakazie konkurencji dowiedział się dopiero z wezwania do zapłaty, czy też z treści odpisu pozwu. Mając na uwadze powyższe Sąd nie dał wiary twierdzeniom M. D. w części, w której kwestionował zawarcie tej umowy.

W oparciu o poczynione ustalenia Sąd Okręgowy w części uwzględnił powództwo.

Sąd Okręgowy zważył, że strona powodowa w niniejszym procesie poszukiwała ochrony prawnej, powołując się na zapisy zawartej w dniu 30 października 2015 roku umowy o zakazie konkurencji.

Dopuszczalność zawarcia takiej umowy wynika z art. 101<sup>2</sup>§ 1 k.p. w zw. z art. 101<sup>1</sup>§ 1 k.p. Zgodnie z tą ostatnią regulacją 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.

Umowa taka może być zawarta także po ustaniu stosunku pracy, gdy pracodawca i pracownik mają dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy – art. 101<sup>2</sup>§ 1 kp.

Ugruntowany jest pogląd, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia jest instytucją prawa pracy ustanowioną przede wszystkim w interesie pracodawcy i to on występuje z inicjatywą jej zawarcia, co potwierdzają poczynione w sprawie ustalenia. Intencją pracodawcy była przede wszystkim wola ochrony informacji, szczególnie ważnych z punktu widzenia prowadzonej przez niego działalności, których ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, co znalazło swój wyraz w treści przedmiotowej umowy.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia jest umową wzajemnie obowiązującą i odpłatną. Pracodawca jest obciążony obowiązkiem wypłaty na rzecz pracownika odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej.

Zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu na jaki została zawarta umowa, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania - 101<sup>2</sup>§ 2 kp. Odszkodowanie nie może być niższe niż 25 % wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem



stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach - 101<sup>2</sup> § 3 kp.

Działalnością konkurencyjną wobec pracodawcy są czynności zarobkowe podejmowane na własny rachunek (jako przedsiębiorca) lub na rachunek osoby trzeciej (jako pracownik, zleceniobiorca i tym podobne), jeżeli te czynności pokrywają się, przynajmniej częściowo, z zakresem działalności pracodawcy. Dotyczy to zarówno produkcji towarów lub świadczenia usług tego samego rodzaju, jak i towarów i usług zbliżonych do działalności pracodawcy, które mogą je zastąpić (usługi lub towary o charakterze substytucyjnym). Umowa powinna określać rodzaje działalności zakazanej dla pracownika oraz terytorium objęte tym zakazem.

Z tezy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 roku wynika, że naruszenie 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 (I PK 183/07, LEX 478460). W uzasadnieniu tegoż judykatu wskazano, że ocena czy pracownik naruszył zakaz, nie powinna uwzględniać kryteriów podmiotowych dotyczących pracownika, a zatem rodzaju i charakteru świadczonej pracy i stanowiska u nowego pracodawcy, lecz jedynie kryteria przedmiotowe dotyczące zakazu i przedmiotu działalności prowadzonej przez nowego pracodawcę w celu ustalenia, czy działalność ta jest konkurencyjna. Uzasadniając powyższy wyrok Sąd Najwyższy ponadto wywodził, że „według doktryny pojęcie działalności konkurencyjnej obejmuje tego rodzaju działalność przedsiębiorcy, która choćby w jednym elemencie pokrywa się z przedmiotem działalności dotychczasowego pracodawcy, wskutek czego przynajmniej na jednym z rynków nowy pracodawca konkuruje z dotychczasowym pracodawcą, oferując substytucyjne produkty (towary lub usługi) i walcząc o względy tych samych klientów. Co oznacza, że w tym samym czasie, na tym samym terytorium, obaj pracodawcy wprowadzają do obrotu (lub przymierzają się) produkty adekwatne dla tej samej grupy konsumentów”.

Powyższe potwierdza także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 listopada 2010 roku (II PK 108/10, OSNP 2012, nr 3-4, poz.31) oraz w wyroku z dnia 8 stycznia 2014 roku (I PK 146/13, OSNP 2015 nr 4, poz.48). Z tych judykatów wynika, że naruszeniem łączącej byłego pracownika z byłym pracodawcą umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest sytuacja, w której pracownik podejmuje zatrudnienie u innego pracodawcy z tej samej branży, który działa na tym samym obszarze terytorialnym, co był pracodawca, a przedmiotowe zakresy działalności obu tych podmiotów choćby częściowo krzyżują się i są skierowane do tego samego kręgu odbiorców.

Wracając do treści art.101<sup>2</sup> § 2 k.p. należy wskazać, że przepis ten reguluje szczególne przypadki, gdy zakaz konkurencji przestaje obowiązywać. Jednym z nich jest niewypłacanie przez pracodawcę przewidzianego w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, odszkodowania.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z dnia 15 marca 2011 roku (I PK 224/10, LEX nr 896455) do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w kwestiach nieuregulowanych w kodeksie pracy stosuje się kodeks cywilny. Dlatego, pracownik ma obowiązek wykonać umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z należyłą starannością – art. 355 § 1 kc, która obejmuje także obowiązek sprawdzenia jaki jest zakres działalności np. gospodarczej nowego pracodawcy i czy zakres ten nie pokrywa się z zakresem działalności dotychczasowego pracodawcy. Pracownik nie może obronić się zarzutem, że nie był mu znany zakres działalności dotychczasowego i nowego pracodawcy, chyba że mimo dołożenia należytej staranności nie był w stanie tych okoliczności ustalić bez możliwości przypisania mu zaniechań. Przy czym, przy ustaleniu czy pracownik podjął działalność konkurencyjną w związku z zatrudnieniem u nowego pracodawcy, decydujące znaczenie ma treść zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Jeżeli umowa ta 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 podmiocie konkurencyjnym.

Sąd Okręgowy zaakceptował pogląd Sądu Najwyższego, że działalnością konkurencyjną dla konkretnego stosunku zobowiązaniowego łączącego pracownika i pracodawcę, może być sformułowana w umowie o zakazie konkurencji w sposób pozostawiony swobodnej decyzji samych stron (ich zgodnemu zamiarowi i celowi zawartej przez nie umowy – art. 65 § 2 kc, nastawionej przede wszystkim na ochronę interesów pracodawcy), w oderwaniu od obiektywnych kryteriów ustalenia istnienia stosunku konkurencji, przewidzianych w prawie stanowionym. Brak jest przekonujących argumentów, które miałyby przemawiać za stanowiskiem, że w związku z brakiem w art. 101 kp definicji działalności konkurencyjnej do ustalenia, czy określona działalność ma charakter konkurencyjny, stosowane powinny być definicje działalności konkurencyjnej z innych dziedzin prawa, a w szczególności definicja zawarta w art. 4 pkt 11 w zw. z art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 16 lutego 2007 roku o ochronie konkurencji i konsumentów. Ustawa ta zawiera przede wszystkim regulacje o charakterze publicznoprawnym dotyczące ochrony konkurencji oraz ochrony interesów przedsiębiorców i konsumentów. Nie jest to część prawa pracy (wyrok SN z dnia 23 czerwca 2010 roku, II PK 374/09).

W ocenie sądu Okręgowego z poczynionych ustaleń wynika, że w zawartej umowie o zakazie konkurencji, strony w sposób szczegółowy określiły wzajemne prawa i obowiązki. W ocenie Sądu, postanowienia umowy są jasne i czytelne. Zapisy umowy formułują ogólny zakaz podejmowania zatrudnienia na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do dotychczasowego pracodawcy. Powołując wskazany już wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 roku, należy podnieść, że przedmiot działalności pozwanego, jak i pracodawcy, u którego zatrudnił się powód w kwietniu 2012 roku mają punkty styczne. W obu przypadkach jest to działalność, związana z ogólnie i szeroko rzecz ujmując z działalnością transportową (powołane odpis z KRS). Nie może mieć znaczenia, że przedmiot działalności nie jest identyczny pod kątem oznaczenia działalności zgodnie z wymogami Polskimi Normami Klasyfikacyjnymi. Znaczenie ma to, że są to różnie stypizowane usługi transportowe oraz to, że teren działania jest taki sam – obszar Europy, Polski i skierowanie oferty do tego samego kręgu odbiorców, walka o tych samych klientów. Pewne różnice odnoszące się do oferowanych produktów, czy usług nie mają decydującego znaczenia. To wszystko czyni z działalności nowego pracodawcy, działalność konkurencyjną w stosunku do działalności powodowej Spółki.

Z poczynionych ustaleń wynika, że pozwany już w okresie wypowiedzenia podjął zatrudnienie w (...) SA – firmie konkurencyjnej dla powodowej Spółki.

Nie informował przy tym byłego pracodawcy, że zamierza podjąć takie zatrudnienie, kiedy do tego doszło, jaka była jego podstawa prawna i jaki podmiot dokonał zatrudnienia. Pozwany nie zachował więc należytej staranności. Należy podkreślić, że pozwany już w dniu 11 stycznia 2017 roku podpisał umowę o pracę z nowym pracodawcą. Natomiast pod koniec stycznia 2017 roku, poinformował wstępnie A. G. i M. R. (1), że będzie chciał rozwiązać umowę o pracę i potrzebny mu jest urlop. Nie wspominał o nowym zatrudnieniu. Wręcz przeciwnie, informował o tym, że ze względu na stan zdrowia potrzebuje odpoczynku.

W przypadku naruszenia przez byłego pracownika zakazu konkurencji wiążącego po ustaniu stosunku pracy, pracodawcy alternatywnie przysługują wobec byłego pracownika dwa roszczenia :

- roszczenie o zapłatę kary umownej za naruszenie postanowień umowy określającej zakres klauzuli konkurencyjnej, pod warunkiem, że strony zawarły w umowie zapis o karze umownej;

- roszczenie o odszkodowanie za szkodę wyrządzoną przez pracownika w wyniku przekroczenia zakazu konkurencji wynikającego z umowy. Ten rodzaj roszczeń może być wykorzystany przez pracodawcę zarówno, gdy strony nie zawarły w umowie zapisów o karze umownej, jak również gdy kara umowna nie pokrywa wartości wyrządzonej pracodawcy szkody, a strony przewidziały w umowie możliwość dochodzenia roszczeń na zasadach ogólnych, ponad wartość kary umownej, jeśli szkoda ją przekroczy;

- roszczenie o zwrot bezpodstawnie pobranego przez byłego pracownika odszkodowania karencyjnego w sytuacji, gdy był pracownik naruszył obowiązujący go zakaz, a pracodawca, występując z roszczeniami, odstępuje od umowy zawartej w byłym pracownikiem.

Do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia stosuje się odpowiednio art. 101<sup>2</sup> § 1 kp. Stąd, a contrario nie stosuje się art. 101<sup>1</sup> § 1 kp. Należy podnieść, że odpowiedzialność pracownika za naruszenie zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia nie została przewidziana w kodeksie pracy. Wynika to stąd, że dotyczy ona już byłego pracownika, ale mimo tego, pozostaje w bezpośrednim związku, i podmiotowym i przedmiotowym ze stosunkiem pracy, który łączył strony i był podstawą do zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Dlatego, stosują się do niej odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego. 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 powstrzymania się od działalności konkurencyjnej, co wynika z regulacji przewidzianej w art. 483 kc, którą stosuje się poprzez art. 300 kp (vide: wyrok SN z dnia 10 października 2003 roku, IPK 528/02, OSNAPiUS 2004/19/336/890).

Sąd Okręgowy podkreślił, że naruszenie przez byłego pracownika umowy o zakazie konkurencji upoważnia byłego pracodawcę do wstrzymania wypłaty dalszych rat odszkodowania przewidzianego w art.101<sup>2</sup> § 3 kp, poczynając od daty powzięcia o tym wiadomości przez pracodawcę, a jeżeli pracodawca wypłacał raty odszkodowania w czasie gdy doszło do naruszenia tego zakazu przez byłego pracownika – do żądania ich zwrotu na podstawie przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu (vide : wyrok SN z dnia 6 kwietnia 2011 roku, II PK 229/10).

W ocenie Sądu Okręgowego z poczynionych w sprawie ustaleń jednoznacznie wynika, że w dniu 30 października 2015 roku pozwany otrzymał do zapoznania, wśród innych dokumentów dotyczących zatrudnienia, umowę o zakazie konkurencji. Jeśli nawet z jej treścią się nie zapoznał, albo uczynił to w sposób pobieżny, to jednak ją podpisał, czym dał wyraz akceptacji zawartych w niej postanowień. Po podpisaniu przez pozwanego, umowa ta została podpisana również przez pracodawcę. Ciąg ustalonych zdarzeń, w tym wypłata na rzecz pozwanego już w marcu 2017 roku pierwszej raty odszkodowania i brak reakcji pozwanego (reakcja ta nastąpiła dopiero po otrzymaniu w dniu 5 lipca 2017 roku wezwania do zapłaty kary umownej) świadczą o tym, że okoliczności dotyczące warunków umowy były mu znane. Inną kwestią jest jedynie niewywiązywanie z nich przez pozwanego.

Stąd, przedmiotowa umowa w świetle prawa jest ważna i wywołuje skutki prawne. Jeżeli pozwany nie otrzymał w czasie zatrudnienia egzemplarza tej umowy, to nie ma znaczenia prawnego.

Nie można też zgodzić się z twierdzeniem, że umowa ta jest niezgodna z ustawą zasadniczą, czy też stoi w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Wynika to stąd, że powodowa Spółka wskazaną umowę oparła o powszechnie obowiązujące przepisy, postanowienia w niej zawarte ich nie naruszają. Są zgodne z zasadą swobody umów, która wyklucza przymusowy charakter stosunku zobowiązaniowego. Co było już wskazane, pozwany nie musiał zgodzić się na takie warunki, a pracodawca miał prawo zaproponować taką umowę działając w słusznym pojętym interesie prowadzonej działalności gospodarczej. Prymat interesu pracodawcy jest potwierdzony bieżącym orzecnictwem, które dopuszcza rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, który mając dostęp do informacji ważnych dla przedsiębiorstwa, odmawia zawarcia umowy o zakazie konkurencji.

Pozwany w złożonym sprzeciwie, w razie gdyby powództwo zostało uwzględnione, domagał się miarkowania kary umownej, co znajduje podstawę prawną w art. 484 § 2 kc w zw. z art. 300 kp. Zgodnie z tą regulacją pracownik może żądać zmniejszenia (miarkowania) kary umownej, jeśli wykaże, że zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane lub że kara jest rażąco wygórowana.

Zgodnie z art. 483 kc do przypadków nieprzestrzegania przez pracownika klauzul konkurencyjnych musi być bowiem odpowiednie i uwzględniać wynikające z prawa pracy zasady, zwłaszcza regułę ryzyka podmiotu zatrudniającego i ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika. W ocenie rażącego wygórowania kary umownej ma znaczenie m.in. rozmiar poniesionej przez pracodawcę szkody i sposób zachowania się pracownika związanego zakazem konkurencji. Punktem odniesienia w ocenie rozmiarów zastrzeżonej w umowie kary powinno być jednak głównie należne pracownikowi odszkodowanie za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Ustalając

bowiem wysokość przysługującego pracownikowi odszkodowania, pracodawca wycenia w istocie wartość zakazu konkurencji. W razie więc ustalenia w umowie dla pracownika – odszkodowania według zasad określonych w art. 101<sup>2</sup> § 3 kp, a dla pracodawcy kary umownej, wielkości te nie powinny rażąco od siebie odbiegać, by w ten sposób nie naruszyć zasady proporcjonalności świadczeń (vide: wyrok SN z dnia 23 stycznia 2008 roku, II PK 127/07, OSNP 2009, nr 13-14, poz.168).

Sąd Okręgowy zważył, że miarkowanie ma na celu przeciwdziałać dysproporcjom między wysokością zastrzeżonej kary, a godnym ochrony interesem wierzyciela. Jednakże sama dysproporcja nie stanowi uzasadnionego zarzutu o rażącym wygórowaniu kary umownej. Sąd powinien przy miarkowaniu brać pod uwagę wysokość bezwzględnej kary umownej, jak też wysokość relatywną. Wysokość bezwzględna to kwota wynikająca z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia lub sposób jej wyliczenia zawarty w umowie. Wysokość zaś relatywna to wysokość odnosząca się do ogólnej wartości zobowiązania, czy poniesionej szkody. Istotna jest też funkcja represyjna kary umownej, która w okolicznościach konkretnego przypadku może nawet wyprzedzać jej walor kompensacyjny. Co także istotne, kara umowna może stać się rażąco wygórowana zarówno w momencie jej zastrzeżenia, jak i w następstwie późniejszych okoliczności (vide : postanowienie SN z dnia 29 maja 2018 roku, IV CSK 621/17, legalis nr 178248).

Jako kryteria oceny rażącego wygórowania Sąd Najwyższy wskazał wysokość ustalonego w umowie odszkodowania, a nie wysokość miesięcznej raty (tak w wyroku z dnia 4 lipca 2007 roku, II PK 359/06, OSNP 2008, nr 15-16, poz.223) oraz wysokość odszkodowania i okoliczności, które pojawiły się po zawarciu umowy dotyczące rozmiaru poniesionej szkody oraz zachowania pracownika związanego z przestrzeganiem zakazu ( tak w wyroku SN z dnia 23 stycznia 2008 roku, II PK 127/07, OSNP 2009, nr 13-14, poz.168).

W ocenie Sądu Okręgowego żądana pozwem kwota kary umownej w wysokości 77.553,60 zł jest rażąco wygórowana. Wynika to przede wszystkim z tego, że w zawartej pomiędzy stronami umowie o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, pracodawca ustalił dla pozwanego odszkodowanie za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej w wysokości minimalnej przewidzianej w art. 101<sup>2</sup> § 3 kp, tj. w wysokości 25 % wynagrodzenia zasadniczego wypłacanego przez pracodawcę przed ustaniem stosunku pracy, płatne w miesięcznych ratach. Z poczynionych ustaleń wynika, że średnie miesięczne wynagrodzenie pozwanego za okres ostatnich dwunastu miesięcy przed ustaniem stosunku pracy tj. przed dniem 28 lutego 2017 roku wynosiło 6.462,80 zł brutto. Co prawda, pracodawca zaczął wypłacać raty odszkodowania, które były wyższe, bo odnosiły się do średniego faktycznie wypłaconego wynagrodzenia, ale sam zapis umowy jest niekorzystny w stosunku do zapisu dotyczącego wysokości kary umownej należnej pracodawcy. Pomimo tego, powstrzymanie się od zatrudnienia w okresie roku od ustania zatrudnienia prowadziło do wypłaty świadczeń, które były niewspółmiernie niskie do otrzymywanego w czasie zatrudnienia wynagrodzenia.

Gdyby zmiarkować wysokość kary umownej do kwoty odpowiadającej 25 % wysokości wynagrodzenia pozwanego z ostatnich dwunastu miesięcy, to wysokość ta stanowiłaby kwotę 19.388 zł (6.462,80 zł x 12 miesięcy x 25%). Jednak w ocenie Sądu, byłaby to kwota zbyt niska w realiach sprawy niniejszej. Z jednej strony należy podnieść, że pozwany był bardzo dobrym pracownikiem, pracodawca był zadowolony z jego pracy. Wiązał z nim nadzieje, nawet myślał o awansie dla niego. Pozwany zdobył w czasie zatrudnienia wysokie kwalifikacje do pracy w spedycji, które co sam przyznał, wykorzystywał w pracy u nowego pracodawcy. Był na pewno cennym pracownikiem na rynku firm transportowych. Z drugiej zaś strony, mając świadomość zawartej umowy o zakazie konkurencji, doprowadził do jej złamania. Okoliczności odejścia z powodowej Spółki, wprowadzenie pracodawcy w błąd, co do powodów zakończenia współpracy, czas nawiązania zatrudnienia, w tym podpisanie umowy o pracę już w dniu 11 stycznia 2017 roku, a podjęcie nowego zatrudnienia jeszcze w okresie trwającego okresu wypowiedzenia, stawiają go w bardzo niekorzystnym świetle, jako osoby niewzbudzającej zaufania. Stąd, te wszystkie okoliczności, jak i niewątpliwie zdobycie przez pozwanego rozległej wiedzy, co do rynku spedycyjnego, wymuszają konieczność zwiększenia wyliczonej kwoty 19.388 zł do kwoty 30.000 zł, która w ocenie Sądu będzie stanowiła karę umowną, która zarówno spełni funkcję kompensacyjną w stosunku do pracodawcy, który nie wykazał rozmiaru rzeczywistej szkody, jak i funkcję represyjną w stosunku do pozwanego. Natomiast w ocenie Sądu uwzględnienie powodztwa w całości doprowadziłoby do naruszenia

zasady proporcjonalności świadczeń. Dlatego, odpowiednią kwotą z tytułu kary umownej będzie kwota 30.000 zł i taka też kwota została zasądzona w wyroku.

Kwota zasądzona z tytułu kary umownej została zasądzona zgodnie z żądaniem wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, poczynając od dnia 22 lipca 2017 roku do dnia zapłaty, gdyż w tym dniu upłynął 14 dniowy termin na uiszczenie należności wskazany w wezwaniu do zapłaty - znajduje to podstawę prawną w art. 481 k.c.

W pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu ma podstawę prawną w art. 100 k.p.c., zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty mogą być wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone.

Apelację od powyższego wyroku złożyli pełnomocnicy obu stron.

Pełnomocnik pozwanego zaskarżył wyrok w punkcie I co do zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kwoty 30 000 zł wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 22 lipca 2017 r. do dnia zapłaty oraz w pkt III co do wzajemnego zniesienia pomiędzy stronami kosztów postępowania.

Apelujący zarzucił:

1) brak rozpoznania istoty sprawy w zakresie dotyczącym zawarcia przez strony umowy o zakazie konkurencji;

2) naruszenie przepisów postępowania to jest

a) art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie dowolnej oceny materiału dowodowego a w tym:

- dowolnego przyjęcia, iż pomiędzy stronami w okresie zatrudnienia powoda została zawarta umowa o zakazie konkurencji datowana na 30 października 2015 r.,
- dowolnego przyjęcia, iż pozwanemu w okresie zatrudnienia doręczony został podpisany przez prezesa zarządu powoda egzemplarz umowy o zakazie konkurencji datowany na 30 października 2015 r.,
- dowolnego przyjęcia, iż pozwanemu w okresie ostatnich 12 miesięcy pracy powód wypłacił wynagrodzenie w wysokości 77 553,60 zł, a średnie miesięczne wynagrodzenie pozwanego będące podstawą ustalenia wysokości kary umownej wynosiło w tym okresie 6 462, zł
- dowolnego przyjęcia, iż przed rozwiązaniem stosunku pracy pozwany był informowany o zawarciu umowy o zakazie konkurencji i konsekwencjach naruszenia tego zakazu i w tym zakresie danie wiary zeznaniom reprezentanta powoda oraz świadków A. G. i M. R. (1),
- dowolne przyjęcie, iż w umowie o zakazie konkurencji powód - „pracodawca ustalił dla pozwanego odszkodowanie za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej w wysokości minimalnej przewidzianej w art. 101<sup>2</sup> § 3 kp. tj. w wysokości 25 % wynagrodzenia zasadniczego wypłacanego przez pracodawcę przed ustaniem stosunku pracy” (k. 22 uzasadnienia) w sytuacji gdy przeczy temu już tylko literalna treść umowy, w której wręcz wykluczono możliwość otrzymania przez pracownika jakiegokolwiek odszkodowania za respektowanie powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy,
- danie w całości wiary dokumentowi w postaci opisu podstawowych funkcjonalności systemu C. i zrzutów z ekranu systemu C. (dołączone do pisma procesowego powoda z 5.06.2018 r.) mimo tego, iż zostały sporządzone po upływie ponad roku od dnia ustania między stronami stosunku pracy i dokumentują co najwyżej stan systemu z czerwca 2018 r.,

- naruszenie przepisu art. 207 § 7 k.p.c. przez dopuszczenie spóźnionego dowodu to jest opisu podstawowych funkcjonalności systemu C. i zrzutów z ekranu systemu C. oraz art. 217 k.p.c. przez oddalenie wniosku pozwanego w przedmiocie dopuszczenia dowodu z opinii biegłego z zakresu informatyki celem ustalenia jakie zakresy funkcjonalności w zakresie modułu dedykowanego dla powoda oferował ten program w okresie pracy pozwanego to jest od 2 listopada 2015 r. do 1 stycznia 2017 r., do których funkcjonalności programu posiadał dostęp pozwany, ilu kontrahentów zawierała baza klientów dedykowana dla powoda (...) Sp. z o.o. oraz czy z pozycji spedytora możliwe było dokonanie kopii bazy tych klientów lub innych danych zawartych w pamięci programu, czy program posiadał zabezpieczenia przed kopiowaniem lub powielaniem zawartych w nim danych,
- dowolne przyjęcie, iż pozwany posiadał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pozwanego na szkodę, a także, iż nowy pracodawca pozwanego prowadzi w stosunku do powoda działalność konkurencyjną, a konsekwencji, przy założeniu iż strony faktycznie zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, iż pozwany podejmując nowe zatrudnienie naruszył warunki tej umowy.

3) naruszenia przepisów prawa materialnego to jest:

- art. 8 k.p. przez brak jego zastosowania mimo, iż z uwagi na konstrukcję umowy w tym wyłączenie możliwości otrzymywania przez pracownika odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej oraz bardzo szeroki zakres działalności określonej jako konkurencyjna w stosunku do działalności pracodawcy łamała podstawowe zasady równowagi stron i elementarnej uczciwości
- art. 101<sup>3</sup> k.p. w zw. z art. 66 § 1 i 2 k.c., art. 78 k.c. i w zw. z art. 300 k.p. przez ich dowolną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż do skutecznego zawarcia umowy o zakazie konkurencji wystarczające jest podpisanie egzemplarza umowy przez pracownika, a następnie jej podpisanie bez obecności pracownika przez pracodawcę i złożenie tak podpisanej umowy do dokumentacji pracowniczej oraz brak ich zastosowania do oceny łączącego strony stosunku zobowiązaniowego .
- art. 101<sup>2</sup> § 1, § 2 i § 3 k.p. w zw. z §4 ust. 4 i ust. 6 umowy o zakazie konkurencji datowanej na 30 października 2015 r. przez ich zastosowanie mimo iż zawierając umowę z kolejnym pracodawcą pozwany miał świadomość, iż nawet przy powstrzymaniu się od działalności konkurencyjnej nie będzie otrzymywał jakiegokolwiek odszkodowania;
- przy założeniu iż strony faktycznie zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy naruszenie przepisów art. 484 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez brak uwzględnienia przy miarkowaniu odszkodowania, iż powód nie poniósł jakiegokolwiek szkody w następstwie podjęcia przez pozwanego zatrudnienia w podmiocie prowadzącym działalność konkurencyjną, a także, iż naruszenie przez pozwanego umowy o zakazie konkurencji było również wynikiem konstrukcji umowy, która wprost nie przewidywała jakiegokolwiek odszkodowania za powstrzymanie się przez pracownika od działalności konkurencyjnej.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wnosił zmianę wyroku w pkt I i oddalenie powództwa oraz w pkt III i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych a także zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za drugą instancję w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych, ewentualnie, przy założeniu, iż strony faktycznie zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy i uwzględnieniu zarzutu naruszenia przepisów art. 484 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt I i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 9 694 zł wraz z odsetkami za opóźnienie od tej kwoty od dnia 22 lipca 2017 r. do dnia zapłaty oraz oddalenie powództwa w pozostałym zakresie oraz w pkt III i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych a także zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za drugą instancję w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Ewentualnie pełnomocnik pozwanego wnosił o uchylenie wyroku w pkt I i pkt III i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik pozwanego przytoczył argumentację na poparcie stawianych zarzutów.

Pełnomocnik powoda zaskarżył wyrok w punkcie II, oddalającym powództwo i zarzucił naruszenie art. 484 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich zastosowanie w braku ku temu podstaw, co było wynikiem błędnego przyjęcia, że zastrzeżona w umowie o zakaz konkurencji kara umowna jest rażąco wygórowana w sytuacji, gdy pozwany mając świadomość zawarcia takiej umowy doprowadził do jej złamania. Okoliczności odejścia z powodowej spółki, wprowadzenie pracodawcy w błąd co do zakończenia współpracy, czas nawiązania zatrudnienia, w tym zawarcie umowy już 11 stycznia 2017 r. i podjęcie nowego zatrudnienia w trakcie wypowiedzenia, stawiają pozwanego w bardzo niekorzystnym świetle, jako osoby niewzbudzającej zaufania, co pokazuje jednoznacznie, że pozwany świadomie i z premedytacją naruszył zakaz konkurencji a co za tym idzie godził się na zapłatę kary umownej w ustalonej w umowie wysokości.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku we wskazanym zakresie poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 47.553,60 zł z odsetkami od dnia 22 lipca 2017 r. oraz zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik pozwanego przytoczył argumentację na poparcie stawianych zarzutów.

W odpowiedzi na apelację pełnomocni obu stron wnosili wzajemnie o oddalenie apelacji strony przeciwnej.

Opierając się w znacznej części na ustaleniach faktycznych jak i rozważaniach prawnych poczynionych przez Sąd I instancji **Sąd Apelacyjny zważył co następuje:**

Obie apelacje są bezzasadne i podlegają oddaleniu. Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń – poza ustaleniem, że umowa o zakazie konkurencji zawiera zobowiązanie pracodawcy do wypłaty odszkodowania – i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Apelacyjny akceptuje ustalenia faktyczne (poza wskazanym wyżej wyjątkiem) jak i wywody prawne poczynione przez Sąd pierwszej instancji, zatem nie zachodzi konieczność ich powtarzania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r. II KKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Zarzuty naruszenia prawa procesowego i prawa materialnego, zawarte w apelacji pozwanego, nie są trafne. Sąd Okręgowy dokonał trafnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie naruszając zasady ustanowionej w treści art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd obdarzył wiarą dowody osobowe jak i dokumenty zebrane w sprawie. Dokonana przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko

w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu jest sprzeczne z doświadczeniem życiowym. Taka sytuacja

w sprawie niniejszej nie występuje. Zeznania stron i świadków są spójne, stanowią miarodajne dowody w sprawie i pozawały na dokonanie ustaleń, przedstawionych logicznie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Wbrew zarzutom apelacji brak podstaw do przyjęcia, że strony nie zawarły umowy o zakazie konkurencji. Z zeznań świadka M. R. (1) wynika, że już w procesie rekrutacji pracownik jest informowany o konieczności zawarcia z pracodawcą umowy o zakazie konkurencji. Zawarcie takiej umowy jest standardem w firmie i warunkiem zatrudnienia. Tym samym już w trakcie rekrutacji pozwany miał świadomość, że taka umowa zostanie z nim zawarta. W dniu 30 października 2015 r. miał pełną swobodę i czas na zapoznanie się z warunkami zatrudnienia, w tym z umową o zakazie konkurencji. Przebywał wówczas w oddzielnym pomieszczeniu, gdzie zapoznawał się z dokumentami dotyczącymi nawiązania stosunku pracy.

Z pełnym rozeznaniem i świadomością podpisał przedstawione dokumenty – w tym umowę o pracę i umowę o zakazie konkurencji. W toku postępowania przed Sądem Okręgowym pozwany nie przeprowadził żadnego dowodu pozwalającego wykluczyć, że podpis na umowie nie został przez niego nakreślony.

Brak dowodu na doręczenie pozwanemu odpisu umowy pozwala na ustalenie, że umowa nie została mu doręczona ale faktem jest, że została zawarta w sposób swobodny i z pełną świadomością pozwanego co do jej treści. Stosownie do treści art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Powód złożył pozwanemu ofertę zawarcia umowy o zakazie konkurencji a pozwany ją przyjął, wobec czego, wbrew zarzutom apelującego, umowa została zawarta.

Zasadny jest zarzut pozwanego co do błędnego ustalenia Sądu, że pracodawca ustalił dla pozwanego odszkodowanie za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Umowa nie zawiera takiego zobowiązania, co nie oznacza, że z tego powodu dotknięta jest nieważnością. Zgodnie z treścią 101<sup>2</sup> § 1 k.p. 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. Stosownie do poglądu Sądu Najwyższego w razie niezgodnienia przez strony w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej (art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p.), pracownikowi - zgodnie z art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p. - przysługuje odszkodowanie w minimalnej wysokości określonej w art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2003 r. III PZP 16/03 OSNP 2004/7/116).

Brak uregulowania obowiązku pracodawcy do wypłaty odszkodowania nie oznacza, że pracodawca jest zwolniony z tego obowiązku lub, że pracownik może podjąć działalność konkurencyjną. Nie ma racji apelujący wskazując, że powód wykluczył możliwość wypłaty odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Wskazany przez pozwanego na rozprawie apelacyjnej

§ 5.2. umowy stanowi o nieprzysługiwaniu odszkodowania za obowiązek pracownika do zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa oraz zakaz konkurencji wynikający

z ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji i kodeksu karnego. Powyższa część umowy nie dotyczy zatem ustanowionego w niej zakazu. Gdyby nawet pracodawca wykluczył odszkodowanie za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, to ta część umowy i tak byłaby nieskuteczna, gdyż naruszałaby przepisy kodeksu pracy – cyt. wyżej art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. Umowa przewidująca nieodpłatny zakaz działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy nie jest nieważna, lecz klauzula

o nieodpłatności zostaje automatycznie zastąpiona przez odszkodowanie gwarantowane w art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003/24, poz. 588).

Brak podstaw do przyjęcia, że pracodawca w sposób nieprawidłowy ustalił wysokość odszkodowania. Sąd Okręgowy trafnie ustalił i przyjął za prawidłową wysokość kwot wynagrodzeń wypłacanych przez pracodawcę. Dodać jednocześnie należy, że wobec złamania przez pozwanego zakazu konkurencji pracodawca mógł skutecznie uchylić się od obowiązku wypłaty odszkodowania. Sąd Apelacyjny podziela pogląd Sądu Najwyższego, w świetle którego pracodawca może powstrzymać się od spełnienia świadczenia na zasadzie art. 488 k.c. i zaprzestać wypłaty odszkodowania w sytuacji, gdy był pracownik zobowiązany do niepodejmowania działalności konkurencyjnej łamie ten zakaz (wyrok z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 279/11, OSNP 2013/13–14, poz. 155).

Wbrew zarzutom apelacji Sąd Okręgowy nie przyjął w sposób dowolny, że przed rozwiązaniem stosunku pracy pozwany był informowany o skutkach naruszenia zakazu konkurencji. Sąd Okręgowy dokonał powyższych ustaleń na podstawie zgodnych zeznań A. G. i M. R. (1). W czasie rozmowy ze świadkami pozwany przyznał, że ma taką świadomość ale może sobie pozwolić na rok pozostawania bez pracy (k. 99 i k. 101). Zeznania świadków są zgodne, spójne, zatem zasadnie zostały obdarzone wiarą.

Wbrew twierdzeniom apelującego Sąd Okręgowy nie dopuścił dowodu spóźnionego w postaci opisu programu C. i zrzutów z ekranu. Zgodnie z treścią art. 217 § 1 k.p.c. strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków



i twierdzeń strony przeciwnej. Tym samym powód mógł zgłaszać wszelkie dowody aż do zamknięcia rozprawy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego zasadnie Sąd Okręgowy oddalił wniosek dowodowy pełnomocnika pozwanego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego

z zakresu informatyki, celem ustalenia jakie zakresy funkcjonalności w zakresie modułu dedykowanego dla powoda oferował program C. w okresie pracy pozwanego to jest od 2 listopada 2015 r. do 1 stycznia 2017 r. Funkcje programu zostały opisane przez świadka M. C.. Treść zeznań świadka pozwała Sądowi Okręgowemu na ustalenie jakie treści zawierał program i kto z niego korzystał. Dopuszczanie dowodu z opinii biegłego było w tej sytuacji zbędne, gdyż zebrany materiał dowodowy stanowił podstawę do ustalenia do jakich danych miał dostęp pozwany i czy podejmując zatrudnienie w innej firmie transportowej naruszył zakaz konkurencji.

Brak podstaw do przyjęcia, że Sąd Okręgowy w sposób dowolny przyjął, że pozwany miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogło narazić pracodawcę na szkodę. Co do zasady ocena „ważności” informacji, do której ma dostęp pracownik pozostawiona jest pracodawcy. Szczególnie ważną informacją, jaką pozyskuje pracownik w czasie trwania stosunku pracy jest m.in. wiedza o profilu prowadzonej działalności lub świadczonych usługach (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 108/15, OSNP 2017/8, poz. 93) . Pozwany miał dostęp do bazy klientów pracodawcy, kalkulacji i opłacalności tras, pozyskiwania zleceń spedycyjnych i transportowych, sposobów dotarcia do bezpośredniego klienta, który może zlecić transport lub usługę. Bez wątplenia są to szczególnie ważne informacje, których strzeże pracodawca przed firmami konkurencyjnymi. Pozwany był spedytorem mającym dostęp do powyższych danych, zatem zarzut pozwanego o braku dostępu do ważnych informacji jest całkowicie bezzasadny.

Zarzuty apelacji naruszenia art. 101<sup>3</sup> k.p. oraz 101<sup>2</sup> § 1, § 2 i § 3 k.p. są w istocie powieleniem zarzutów o naruszeniu prawa procesowego, do których odniósł się Sąd Apelacyjny we wcześniejszych rozważaniach.

Zarzut naruszenia art. 484 § 2 k.c. nie jest zasadny. Zgodnie z treścią tego przepisu jeżeli zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, dłużnik może żądać zmniejszenia kary umownej; to samo dotyczy wypadku, gdy kara umowna jest rażąco wygórowana. Sąd Okręgowy prawidłowo miarkował wysokość kary umownej. Kara umowna służy lepszemu zabezpieczeniu interesów pracodawcy i jej zastrzeżenie w umowie o zakazie konkurencji jest dopuszczalne. Dłużnik jest zobowiązany do zapłaty kary umownej także wówczas gdy wierzyciel nie poniesie szkody z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania (por. uchwała Sądu Najwyższego (7) z 6 listopada 2003 r., III CZP 61/03, OSNC 2004/5, poz. 69).

Pozwany bez wątplenia złamał zakaz konkurencji, nie wykonał ciążącego na nim zobowiązania. Podjął pracę w firmie transportowej w charakterze spedytora. Zarówno powodowa firma jak i firma (...), która także zajmuje się działalnością transportową, poszukują ładunków, celem zorganizowania przewozu. Tym samym skoro zakaz konkurencji został złamany, pozwany winien zapłacić powodowi karę umowną. Kara ta może być jednak uznana za rażąco wygórowaną i wówczas sąd ma możliwość jej miarkowania.

Sąd Apelacyjny podziela pogląd Sądu Najwyższego, 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 i nie powinna być rażąco od tej kwoty wyższa (wyrok z dnia 4 lipca 2007 r. II PK 359/06). W sprawie niniejszej strony nie umówiły się co do wysokości należnego pozwanemu odszkodowania, zatem powód byłby zobowiązany do zapłaty kwoty nie niższej niż 25% otrzymanego wynagrodzenia. Zobowiązanie, które przyjął na siebie pozwany to kwota jego rocznych zarobków, wynosząca 77.553,60 zł, znacznie przekraczająca kwotę odszkodowania, wynoszącą 19.388 zł. W ocenie Sądu Apelacyjnego kwota 30.000 zł, odpowiadająca 1,5-krotności odszkodowania (29.079 zł) jest odpowiednią kwotą kary umownej. Kwota powyższa nie jest rażąco wygórowana. Należy mieć bowiem na uwadze, że pozwany, będąc zatrudnionym

w powodowej spółce, nabył wiedzę i doświadczenie wymagane na stanowisku dyspozytora. Podejmując kolejną pracę, jak sam przyznał, wiedzę tę w pełni wykorzystał. Jednocześnie wprowadził w błąd pracodawcę co do motywów

rozwiązania stosunku pracy, ukrywając fakt podjęcia pracy w firmie konkurencyjnej. Kara umowna musi mieć odczuwalną wartość ekonomiczną a jednocześnie nie może rażąco odbiegać od kwoty odszkodowania, którą na mocy art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. ma obowiązek wypłacać pracodawca. W ocenie Sądu Apelacyjnego zasądzona przez Sąd Okręgowy kara umowna jest karą, która powyższe czynniki w pełni uwzględnia.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego.

Z tych samych względów Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw do uwzględnienia apelacji powoda, uznając wysokość kary umownej za odpowiednią

z punktu widzenia jej dotkliwości. Sąd Apelacyjny miał też na uwadze fakt, że powód nie wykazał aby na skutek działania pozwanego została mu wyrządzona szkoda. Wprawdzie obowiązek zapłaty kary umownej jest oderwany od wystąpienia szkody, jednakże okoliczność ta ma znaczenie dla oceny czy kara nie jest rażąco wygórowana (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2018 r. II PK 301/16 LEX 2449288).

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie bez znaczenia pozostaje też fakt, że umowa o zakazie konkurencji nie zawierała żadnego zobowiązania pracodawcy, mimo obowiązku, wynikającego z treści art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. Taką praktykę należy uznać za naganną, gdyż pracownik przyjmując na siebie obowiązek powstrzymania się od działalności konkurencyjnej i mając świadomość zastrzeżonej kary umownej, powinien mieć pełną wiedzę również co do obowiązków ciążących na pracodawcy.

Mając powyższe względy na uwadze Sąd Apelacyjny orzekł jak w wyroku.

Wobec oddalenia obu apelacji Sąd Apelacyjny na mocy art. 100 k.p.c. zniósł między stronami koszty postępowania apelacyjnego.