

Sygn. akt VII P-Pm 467/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 września 2020 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Katarzyna Błażejowska
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 16 września 2020 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa (...) sp. z o.o. w Ś.

przeciwko R. D.

o zapłatę

- zasądza od pozwanego R. D. na rzecz powódki (...) sp. z o.o. w Ś. kwotę 37.200,00 (trzydzieści siedem tysięcy dwieście) złotych tytułem kary umownej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 27 lipca 2019 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanego R. D. na rzecz powódki (...) sp. z o.o. w Ś. kwotę 5.460,00 (pięć tysięcy czterysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sędzia Katarzyna Błażejowska

Sygn. akt VII P-Pm 467/19

UZASADNIENIE

Powódka (...) Sp. z o.o. wniosła pozew przeciwko R. D. o zasądzenie nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym na jego rzecz od pozwanego kwoty 37 200 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 27 lipca 2019 r. do dnia zapłaty tytułem kary umownej za naruszenie obowiązku zakazu konkurencji oraz o zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że pozwany był zatrudniony u powódki od dnia 1 kwietnia 2011r. do dnia 24 maja 2019 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 1.10.2012 r. pozwany zatrudniony był na stanowisku regionalnego kierownika sprzedaży, zaś od dnia 1.02.2018 r. na stanowisku regionalnego kierownika sprzedaży – export manager za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 8.000 brutto. Stosunek pracy ustał w dniu 24.05.2019 r. na mocy porozumienia stron, przy czym pozwany w dniu 6.02.2019 r. złożył wypowiedzenie umowy o pracę. W zakresie obowiązków pozwanego leżało zapewnienie sprawnej i profesjonalnej obsługi klientów, pozyskiwanie nowych i współpraca z dotychczasowymi klientami, jak również zapewnianie odpowiedniego poziomu sprzedaży na podległym terenie produktów z oferty powódki przede wszystkim opakowań z papieru i tektury falistej oraz papieru i tektury falistej.

W dniu 1.07.2014 r. strony zawarły umowę, przedmiotem, której było zobowiązanie pozwanego do spełnienia świadczenia polegającego na powstrzymaniu się od podejmowania działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę w czasie trwania stosunku pracy oraz w okresie 12 miesięcy od dnia ustania stosunku pracy. Strony w treści umowy ustaliły, że pod pojęciem działalności konkurencyjnej rozumieją między innymi zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub na podstawie innego stosunku prawnego na rzecz podmiotu prowadzącego konkurencyjną względem pracodawcy. W umowie strony ustaliły, iż działalność konkurencyjna w stosunku do działalności powódki oznacza działalność prowadzoną lub podejmowaną przez inny podmiot niż powódka (z wyłączeniem podmiotów należących do Grupy Spółek (...)) w zakresie m.in. produkcji wszystkich typów papieru i tektury, produkcji opakowań oraz pozostałych artykułów z papieru i tektury. W zamian za wykonanie przez pozwanego tego zobowiązania powódka była zobligowana do wypłaty odszkodowania w 12 równych ratach płatnych nie później niż do 10-go dnia następnego miesiąca w wysokości 25% wynagrodzenia. Jednocześnie strony zastrzegły, że w sytuacji naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji pracownik zapłaci pracodawcy karę umowną w wysokości 37 200 zł. Pozwany nadto w ramach umowy miał składać co miesiąc pisemne oświadczenie informujące o podjęciu zatrudnienia bądź innej działalności, którego niezłożenie było równoznaczne z naruszeniem zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Po ustaniu stosunku pracy pozwany złożył pierwsze oświadczenie w dniu 27.06.2019 r. wskazując, iż podjął zatrudnienie począwszy od dnia 19.04.2019 r. w R. T. Sp.J, która to prowadzi działalność konkurencyjną względem powódki. Pismem z dnia 9.07.2019 r. powódka wezwała pozwanego do zapłaty kary umownej. Pozwany pismem z dnia 24.07.2019 r. odmówił zapłaty.

Nakazem zapłaty z dnia 30 września 2019 r. Sąd Rejonowy w Bydgoszczy Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził zgodnie z żądaniem pozwu.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwany R. D. wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu pozwany przyznał, że pomiędzy stronami doszło do zawarcia umowy o pracę, umowy o zakazie konkurencji i rozwiązania umowy o pracę w dniu 24 maja 2019r. Pozwany przyznał też zawarcie umowy o pracę w dniu 19 kwietnia 2019 r. ze spółką (...) na stanowisku regionalnego kierownika sprzedaży. Pozwany wskazał, że w swojej ocenie nie był w posiadaniu informacji szczególnie ważnych, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę w rozumieniu art. 101² k.p. Nadto wskazał, iż umowa o zakazie konkurencji nie była przedmiotem negocjacji stron, lecz zredagowana przez powódkę i przedstawiona pozwanemu do podpisu. Pozwanemu zostały jednostronnie narzucone warunki umowy o zakazie konkurencji, zgodnie, z którą pracodawcy przysługuje m.in. prawo rozwiązania umowy z 1 -miesięcznym okres wypowiedzenia. Umowa nie zawierała natomiast analogicznego zapisu dotyczącego uprawnienia pracownika. Pozwany podniósł zarzut nieważności umowy z uwagi na bardzo szeroko ukształtowany zakaz niepodejmowania przez byłego pracownika żadnej pracy, jako naruszająca zasadę swobody umów. Zapis ten, bowiem jest równoznaczny z zakazem aktywności zarobkowej byłego pracownika. Takie ujęcie zabronionych działań jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego z mocy przepisów art. 58 § 2 kc w zw. z art. 300 kc i skutkuje nieważnością umowy. Nadto pozwany wskazał, iż spółka (...) nie stanowi konkurenta dla powódki. Oba podmioty nie kierują oferty do tych samych klientów. W przypadku części kontrahentów powódka dostarcza opakowania z tektury bez nadruku i z nadrukiem fleksograficznym, podczas gdy spółka (...) oferuje opakowania kaszerowane. Dodatkowo obecnie za tendencję rynkową można uznać, iż opakowania z nadrukiem fleksograficznym w wypierają opakowania kaszerowane z nadrukiem offsetowym ze względu na cenę, gdzie klient akceptuje niższą jakość jaką można uzyskać w nadruku fleksograficznym ze względu na niższy koszt opakowania. Zdaniem pozwanego zapis w KRS nie odzwierciedla faktycznego obszaru działania powódki oraz spółki (...), gdyż ta druga nie jest producentem papieru. Z kolei w zakresie produkcji opakowań obszary działalności tych spółek są całkowicie rozbieżne, gdyż technika produkcji obu podmiotów jest odmienna. Pozwany podkreślił, iż sformułowania zakresu zakazu konkurencji powinno być skonkretyzowane, a nie ograniczone do ogólnej działalności pracodawcy, gdyż taki zapis nadmiernie ogranicza co do możliwości podjęcia pracy lub działalności gospodarczej pracownika.

Ponadto pozwany podniósł zarzut rażącego wygórowania kary umownej domagając się jej miarkowania w przypadku zasądzenia roszczenia przez sąd.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy:

Powódka (...) Sp. z o.o. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie produkcji papieru falistego i tektury falistej oraz opakowań z papieru i z tektury falistej.

/bezsporne, informacje z krs k. 11 – 21/

Pozwany R. D. był zatrudniony w powodowej spółce w okresie od dnia 1.04.2011 r. do dnia 24.05.2019 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa o pracę była przedłużana kolejnymi aneksami. Od dnia 1.10.2012 r. R. D. był zatrudniony na stanowisku regionalnego kierownika sprzedaży, a od dnia 1.02.2018 r. na stanowisku regionalnego sprzedaży – export manager za wynagrodzeniem 8.000 zł brutto. Do głównych obowiązków R. D. należała obsługa klienta, nawiązywanie, utrzymywanie i rozwój partnerskich relacji z klientami oraz rozwijanie, dbanie o odpowiedni poziom sprzedaży na podległym terenie produktów z oferty (...) sp. z o.o. przede wszystkim opakowań z papieru i tektury falistej oraz papieru i tektury falistej.

/umowa o pracę z dnia 1.04.2011 r. k. 22, umowa o pracę wraz z aneksem z dnia 1.07.2012 k. 23 – 26, zakres obowiązków k. 27, umowa o pracę z dnia 1.07.2014 r. wraz z aneksem k. 28 – 31 /

W dniu 1.07.2014 r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy i po jego ustaniu. W art. 1 umowy Strony wskazały, iż przedmiotem umowy jest zobowiązanie pracownika do niepodejmowania, działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę w okresie obowiązywania stosunku pracy oraz po jej rozwiązaniu. W art. 2 ust. 1 pkt b wprowadzono zakaz prowadzenia przez pracownika jakiegokolwiek działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności spółki, poprzez wykonywanie pracy w ramach umowy o pracę lub świadczenie usług w ramach umowy zlecenia lub na podstawie innego stosunku prawnego, na rzecz podmiotu prowadzącego konkurencyjną w stosunku do działalności spółki. Ust. 2 art. 2 definiuje działalność konkurencyjną względem spółki, jako działalność w zakresie: produkcji wszystkich typów papieru i tektury, produkcji opakowań oraz pozostałych artykułów z papieru i tektury, sprzedaży produktów określonych w pkt a i b oraz półproduktów, działalności związanej z pakowaniem, działalności graficznej i poligraficznej. W art. 4 zobowiązano pracownika do powstrzymywania się działalności konkurencyjnej, o której mowa w art. 2 po ustaniu umowy o pracę przez okres 12 miesięcy. W zamian za przestrzeganie przez pracownika zakazu, spółka zobowiązała się do wypłaty odszkodowania w wysokości 25% wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę. Płatność odszkodowania ustalono w 12 miesięcznych ratach wypłacanych do 10-go dnia każdego miesiąca. W okresie obowiązywania zakazu pracownik został zobowiązany do składania co miesięcznych pisemnych oświadczeń informujących o podjęciu zatrudnienia lub innej działalności. W art. 5 ust. 2 wprowadzono sankcję za niewywiązanie się pracownika z postanowień umowy w postaci zapłaty odszkodowania na rzecz spółki w kwocie 37.200 zł oraz sumie dotychczas wypłaconych odszkodowań.

/umowa o zakazie konkurencji z dnia 1.07.2014 r. k. 35-36/

Handlowcy pracujący u powódki mają dostęp do wszystkich informacji handlowych spółki (...), w tym kalkulacji, ofert sprzedaży, list klientów oraz grupy docelowej znajdującej się w obszarze zainteresowania firmy. Zawieranie umów o zakazie konkurencji była powszechną praktyką w spółce. Powódka nie prowadziła z powodem żadnych negocjacji co do treści umowy o zakazie konkurencji. Do zawarcia umowy doszło wyłącznie z inicjatywy spółki, zaś pozwany zaakceptował warunki umów o zakazie konkurencji.

/zeznania T. M. k. 138, L. K. k. 162v, W. P. k. 162v, P. S. k. 163, J. P. k. 163v /

Pismem z dnia 6.02.2019 r. R. D. złożył wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Ostatecznie strony rozwiązały stosunek pracy za porozumieniem w dniu 24.05.2019 r.

/wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 6.02.2019 r. k. 32, rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron k. 33/

W dniu 19.04.2019 r. pozwany zawarł umowę o pracę z R. T. Sp.J. Na stanowisku regionalny kierownik sprzedaży. Pozwany poinformował powódkę o podjęciu zatrudnienia w oświadczeniu z dnia 27.06.2019 r. oraz z dnia 23.07.2019 r.

/oświadczenia k. 37 – 38, 39 – 40/

Pismem z dnia 9.07.2019 r. powódka wezwała pozwanego do dobrowolnej zapłaty kwoty 37.200 zł z tytułu naruszenia zakazu konkurencji, do zachowania, którego pozwany był zobowiązany z godnie z umową o zakazie konkurencji z dnia 1 lipca 2014 r. Pismem z dnia 24 lipca 2019 r. pozwany odmówił zapłaty powyższej kwoty wskazując, iż przestrzega obowiązującej go umowy o zakazie konkurencji.

/pismo z wezwaniem do zapłaty wraz z dowodem nadania k. 52 – 53, odpowiedź na wezwanie do zapłaty k. 54 – 55/

R. T. Sp. J. zajmuje się produkcją opakowań z tektury falistej takie same jak powodowa spółka lub mogące stanowić substytut produktów powódki. Obie spółki mogą mieć taką samą grupę klientów. Zdarza się, że spółki występują w tych samych przetargach. Asortymenty M. i R. się pokrywają, mają podobne maszyny do wykrawania opakowań. Różnice w produkcji polegają na zastosowanej technice nadruku na opakowaniach z tektury falistej. Spółka (...) stosuje metodę fleksograficzną, zaś spółka (...) offsetową. Spółki częściowo ze sobą współpracowały. R. kupował od innych producentów opakowania z nadrukiem metodą fleksograficzną, celem dalszej odsprzedaży, zaś od marca 2020 r. rozpoczęło własną produkcję w tym zakresie. Obie firmy są względem siebie konkurencyjne.

/ informacja z KRS k. 41- 44, zeznania J. P. k. 163v, T. M. k. 138, P. T. k. 128 – 135/

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, w tym przede wszystkim na odpisach z KRS, umowach o pracę, umowie o zakazie konkurencji. Ponadto przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy sąd oparł się na zeznaniach świadków J. P., T. M., L. K., W. P., P. S. P. T., które uzupełniały się ze sobą, wszystkie zeznania te wskazują na świadczenie przez pozwanego pracy w firmie konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia w firmie powoda, fakt ten co do zasady potwierdził sam pozwany. Sąd po części dał wiarę i oparł się na przesłuchaniu pozwanego, w zakresie, w jakim tworzyły one logiczną całość z innymi dowodami, mając na uwadze fakt, iż pozwany konsekwentnie zaprzeczałby przedmiotowe spółki były dla siebie konkurentami.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie o zasądzenie kary umownej z tytułu naruszenia umowy o zakazie konkurencji zasługuje na uwzględnienie w całości.

Umowa o zakazie konkurencji znajduje się na granicy przepisów prawa cywilnego i prawa pracy. Zgodnie z treścią art. 101¹ § 1 k.p. 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).

Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym. (§ 2) Zgodnie z treścią art. 101² § 1 k.p. przepis art. 101¹ § 1 k.p. 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 Odszkodowanie nie może być niższe niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Odszkodowanie jest wypłacane w miesięcznych ratach, jeżeli strony nie określiły terminu wypłaty odszkodowania. (art. 101² § 3 k.p)/por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 26 stycznia 2005 r., II PK 186/04, OSNP 2005/24/391/ Pracownik nie może prowadzić

działalności konkurencyjnej ani świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Wymaga podkreślenia, że na potrzeby zakazu oceniamy nie tyle działalność (zawód) pracownika wykonywany u konkretnego pracodawcy, ile przedmiot działalności tego pracodawcy. Tak też wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 4 listopada 2010 r. (II PK 108/2010, LexisNexis nr (...), OSNP 2012, nr 3-4, poz. 31), uznając, że zakaz konkurencji nie oznacza w ogólności zakazu wykonywania tego samego rodzaju aktywności zawodowej, jak u byłego pracodawcy, związanej z wyuczonym zawodem, a jedynie zakaz wykorzystywania jej w procesie wytworzenia takich dóbr i usług, które stanowią przedmiot działalności tego pracodawcy lub dóbr i usług podobnych (substytucyjnych). W związku z tym jednak nie ma znaczenia stanowisko, na jakim zamierza podjąć pracę pracownik w podmiocie konkurencyjnym. Nie może tego uczynić, choćby odbiegało ono - nawet znacząco - od zakresu obowiązków wykonywanych na stanowisku w ramach zatrudnienia objętego zakazem konkurencji. W tym miejscu zauważyć, zatem należy, że kodeks pracy posługując się w art. 101¹ § 1 pojęciem "działalność konkurencyjna", pojęcia tego nie definiuje. W konsekwencji prawo określenia zakresu przedmiotowego, podmiotowego, czasowego oraz terytorialnego zakazu konkurencji zostało pozostawione stronom umowy (pracodawcy i pracownikowi) - jednakże przy uwzględnieniu kryterium przedmiotu prowadzonej przez pracodawcę działalności.

By ustalić stan konkurencyjności należy porównać rodzaj przedmiotowej działalności statutowej, terytorialnego obszaru oraz kręgu odbiorców świadczonych usług, a także zweryfikowania możliwości wykorzystania w nowym zatrudnieniu nabytej wiedzy, doświadczenia zawodowego i umiejętności (know-how) pracownika określonej branży, choćby firmy te realizowały wspólne ("komplementarne" lub "symbiotyczne") przedsięwzięcia inwestycyjne./tak SN w wyroku z 22 listopada 2012 r. (I PK 159/2012, LexPolonica nr 4127254)/.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że konkurencyjną działalnością jest aktywność przejawiana w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym i skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się - chociażby częściowo - z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy. W rezultacie zakazana może być taka działalność, która narusza interes pracodawcy lub zagraża mu. Konkurencja pojmowana jest jako rywalizacja, współzawodnictwo między podmiotami lub osobami zainteresowanymi w osiągnięciu tego samego celu. Zajmowanie się interesami konkurencyjnymi jest więc równoznaczne z działaniem podejmowanym w celach zarobkowych lub udziałem w przedsięwzięciach lub transakcjach handlowych, których skutki odnoszą się (lub potencjalnie mogą się odnieść), chociażby częściowo, do tego samego kręgu odbiorców (por. między innymi wyroki SN: z 23 lutego 1999 r. w sprawie I PKN 579/98; z 8 maja 2002 r. w sprawie I PKN 221/01 i z 24 września 2003 r. w sprawie I PK 411/02). Oznacza to, że przedmiot zakazu może odnosić się do przedmiotu faktycznie prowadzonej lub zaplanowanej (potencjalnej) działalności pracodawcy, jak i wykraczać poza tę działalność w sytuacji, gdy interesom pracodawcy zagraża działalność pracownika związana z produkcją dóbr lub świadczeniem usług zbliżonych do działalności pracodawcy, które mogą je zastąpić (dóbr lub usług o charakterze substytucyjnym). Najważniejsze zatem i podstawowe kryterium rozstrzygające o prowadzeniu (lub nieprowadzeniu) działalności konkurencyjnej stanowi przedmiot działalności przedsiębiorstw - przedsiębiorstwa pracodawcy (byłego pracodawcy) oraz przedsiębiorstwa, w którym swoją aktywność zawodową realizuje pracownik po ustaniu stosunku pracy. Działalność konkurencyjna występuje zasadniczo wtedy, gdy oba te przedsiębiorstwa zajmują się produkcją takich samych lub zbliżonych (o charakterze substytucyjnym) dóbr i usług.

Badając zatem sprawę w tym kontekście, Sąd zwrócił uwagę, że w umowie o zakazie konkurencji strony niniejszego procesu określiły, że pod pojęciem „działalności konkurencyjnej” rozumieją zatrudnienie lub działalność zorganizowaną w jakiegokolwiek formie prawnej, których zakres choćby w części pokrywa się z zakresem działalności pracodawcy w szczególności produkcji wszystkich typów papieru i tektury oraz opakowań i pozostałych artykułów z papieru i tektury. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika przy tym, iż powódka, czyli poprzedni pracodawca pozwanego, produkuje opakowania zbiorcze bez nadruku lub z nadrukiem fleksograficznym, zaś nowy pracodawca pozwanego opakowania z tektury falistej, kaszerowane, zadrukowane techniką offsetowego i opakowań z nadrukiem fleksograficznym. W tej sytuacji nie sposób było więc przyjąć, aby między byłym i nowym pracodawcą nie zachodziła konkurencyjność (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2013 r., II PK 166/12, w którym wyrażono

pogląd, iż „konkurentem na rynku jest każde przedsiębiorstwo, które realizuje ten sam przedmiot działalności lub podobny”).

Z kolei odnosząc się do argumentów pozwanego, że metoda produkcji u powódki nie była tożsama z techniką produkcji stosowaną u nowego pracodawcy, trzeba podkreślić, że działalności konkurencyjnej na rynku - ani w rozumieniu przepisów prawa pracy, ani w rozumieniu postanowień łączącej strony umowy o zakazie konkurencji, ani też w oparciu o poglądy orzecznictwa - nie można rozumieć tak wąsko jak chciałby pozwany. Zresztą sam pozwany w sprzeciwie od nakazu zapłaty z dnia 25.10.2019 r. zawarł ocenę, iż „obecnie za tendencję rynkową można uznać, iż opakowania z nadrukiem fleksograficznym w wielu przypadkach wypierają opakowania kaszerowane z nadrukiem offsetowym ze względu na cenę, gdzie klient decyduje się na taki ruch – akceptując niższą jakość jaką można uzyskać w nadruku fleksograficznym ze względu na niższy koszt opakowania”. Skoro zatem produkty oferowane przez powódkę stanowią substytut produktów sprzedawanych przez R. T. Sp.J. to należy uznać, iż spółki te konkurują ze sobą. Świadek T. M. wskazał, iż R. sam nie produkował tektury z nadrukiem fleksograficznym, jednakże nabywał je od innych producentów w celu dalszej odsprzedaży. Znamienny jest także fakt, iż R. T. Sp. J. od marca 2020 r. rozpoczęła produkcję również opakowań fleksograficznych. Analiza informacji zawartych w rejestrze przedsiębiorców oraz na stronach internetowych spółek także potwierdza, iż prowadzą w stosunku do siebie konkurencyjną działalność. Wprawdzie produkty obu podmiotów w zakresie techniki produkcji wykazują pewne różnice, niemniej jednak same produkty na rynku konkurują ze sobą i oba podmioty składają oferty tym samym podmiotom. Tak wynika chociażby z oświadczeń (...) Zakładów (...), H. – G. D., ale również z zeznań świadków m.in. T. M., J. P.. Tym samym z całą stanowczością należy uznać, iż są dla siebie konkurentami.

Odnosząc się z kolei do argumentów pozwanego, że nie miał w okresie zatrudnienia u powódki dostępu do istotnych informacji, co w jego ocenie wyłącza możliwość uznania, że podejmując zatrudnienie u nowego pracodawcy w jakikolwiek sposób mógł zaszkodzić powódce, Sąd wskazuje, iż umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawierana jest w interesie pracodawcy, bo to jego interesy (przede wszystkim gospodarcze, produkcyjne, technologiczne, handlowe) mają być tą umową chronione. Kwestię tego, czy pracownik posiada dostęp do szczególnie ważnych informacji ocenia pracodawca, gdyż to jego interes narusza złamanie zakazu konkurencji przez pracownika i to pracodawca zobowiązuje się zapłacić odszkodowanie za okres trwania zakazu po ustaniu stosunku pracy. W wyroku z dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 258/04, OSNP 2005, nr 22, poz. 356, Sąd Najwyższy stwierdził, że błąd pracodawcy co do tego, że pracownik miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, co uzasadniało zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie stanowi podstawy do uchylenia się od skutków prawnych umowy (art. 84 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) ani do jednostronnego jej rozwiązania przez pracodawcę.

W tym miejscu Sąd pragnie wskazać, że wbrew argumentom pozwanego z materiału dowodowego wynika, iż w okresie zatrudnienia miał on dostęp do istotnych informacji związanych z profilem działalności powódki. Koniecznym jest w tym zakresie odwołanie się do zeznań świadka T. M., który zeznał, że „pozwany w trakcie swojej pracy miał dostęp do wszystkich informacji handlowych spółki. Nasz system jest tak skonstruowany, że każdy z handlowców miał dostęp do wszystkich informacji – kalkulacji, ofert. Mieli też wiedzę o liście klientów i potencjalnych klientów znajdujących się w obszarze zainteresowania firmy”. Skoro zatem R. D. miał dostęp do takich danych, które pracodawca mógł z uzasadnionych względów uznać za na tyle ważne, by je chronić, w pełni uzasadnione było zawarcie z tego powodu z pracownikiem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Odnosząc zarzut, iż postanowienia umowy o zakazie konkurencji są nieważne z uwagi na daleko idące ograniczenia w zatrudnieniu, które w ocenie pozwanego są sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Sąd zważył, iż umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarta pomiędzy stronami, wbrew zarzutom strony pozwanej jest ważna, nie jest sprzeczna z prawem, nie została zawarta w celu obejścia prawa, nie jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego ani sprzeczna ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa /art. 58 kc , art. 8 kp/. Przeciwnie, odnośnie kwestii zasad współżycia społecznego, w ocenie sądu umowa była prawidłowo skonstruowana i nie naruszała niniejszych zasad. Podkreślić należy, że pracownik, który podpisał umowę o zakazie konkurencji na okres po ustaniu stosunku pracy jest uprawniony do podjęcia zatrudnienia u innych pracodawców, z wyłączeniem podmiotów

prowadzących działalność konkurencyjną i to przez określony czas, za który przysługuje mu odszkodowanie, a zatem umowa o zakazie konkurencji jedynie częściowo i okresowo ogranicza możliwości zatrudnienia takiego pracownika, z zastrzeżeniem swobody zatrudnienia u wszystkich innych podmiotów nieprowadzących działalności konkurencyjnej w stosunku do byłego pracodawcy. Należy też w tym kontekście zauważyć, że nie sposób zarzucić, aby powódka narzuciła pozwanemu taką umowę o zakazie konkurencji, która była nazbyt restrykcyjna i uniemożliwiała mu de facto podjęcie zatrudnienia. Po pierwsze, bowiem, w umowie tej strony zdefiniowały działalność konkurencyjną, jako zatrudnienie lub działalność zorganizowaną w jakiejkolwiek formie prawnej, których zakres pokrywa się z zakresem działalności pracodawcy. Odnosiła się ona więc de facto do wąskiego zakresu działalności, od której wykonywania powinien powstrzymać się pozwany. Oznacza to, że bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy u powódki pozwany miał realne możliwości podjęcia zatrudnienia, z wyłączeniem jedynie pracy w firmach produkujących papier i tekturę. Po drugie wprowadzony umową zakaz miał charakter temporalny, po upływie określonego czasu (w tym przypadku 12 miesięcy) pozwany miał dowolność w wyborze nowego pracodawcy. Wreszcie za dostosowanie się do powyższych warunków umowy pozwany miał otrzymywać odszkodowanie w wysokości 25% dotychczasowego wynagrodzenia. Tym samym Sąd nie dopatrywał się naruszenia zasad współżycia społecznego, gdyż strony miały ekwiwalentne względem siebie zobowiązania. Pozwany nie został całkowicie wykluczony z rynku pracy, a jedynie czasowo z określonej branży, za co otrzymywał stosowne odszkodowanie. Zarzut ten, zatem należy uznać za chybiony.

Pozwany nadto podnosił, iż umowa o zakazie konkurencji była mu odgórnie narzucona i nie miał rzeczywistego wpływu na jej treść. W tym kontekście warto przytoczyć wyrok SN z 3.11.1997 r., I PKN 333/97, OSNAPiUS Nr 17/1998, poz. 499, gdzie Sąd Najwyższy zauważył, że działalność konkurencyjna to podjęcie dodatkowego zatrudnienia lub innej formy wykonywania zawodu, a wolność w tym zakresie jest gwarantowana konstytucyjnie (art. 65 ust. 1 Konstytucji). Wyjątki w tym zakresie może jednak określić ustawa i w pewnym sensie takim wyjątkiem są przepisy kodeksu pracy o zakazie konkurencji. Podkreślenia jednak wymaga, że są to jedynie przepisy umożliwiające zawarcie dobrowolnej umowy o zakazie konkurencji, a nie wprowadzające taki zakaz z mocy prawa. Pracownik nie musi więc podpisać umowy o zakazie konkurencji, ale też pracodawca nie może być zmuszony do tolerowania prowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej. Inaczej mówiąc, pracownik, który nie zgadza się na podpisanie umowy o zakazie konkurencji, musi liczyć się z tym, że pracodawca może w sposób uzasadniony wypowiedzieć mu umowę o pracę, a wtedy pracownik (były) będzie mógł w pełni zrealizować swoje prawo do swobodnego wykonywania zawodu.

Zgodnie z treścią art. 5 ust 2. umowy z dnia 1.07.2014r. o zakazie konkurencji w przypadku naruszenia zakazu konkurencji, o którym mowa w art. 4 ust. 1 w zw. z art. 2 ust. 1, pracownik zapłaci pracodawcy karę umowną w wysokości 37.200 zł. Zastrzeżenie kary umownej w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na wypadek złamania przez pracownika zakazu konkurencji uznać należy w ocenie sądu za prawnie dopuszczalne, stanowisko to jest ugruntowane w orzecznictwie. W powyższej sytuacji, wobec ustalenia, że doszło do naruszenia przez pozwanego zakazu konkurencji, roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz z tego tytułu kary umownej, Sąd uznał za usprawiedliwione co do zasady. Wobec podniesienia w tym zakresie w zarzutu rażąco wygórowanej kary umownej, konieczne okazało się zbadanie potrzeby jej zmiarkowania. Jak stwierdził SN w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 6 listopada 2003 r., III CZP 61/03, OSNC 2004, nr 5, poz. 69, zastrzeżenie kary umownej na wypadek niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania nie zwalnia dłużnika z obowiązku jej zapłaty w razie wykazania, że wierzyciel nie poniósł szkody. Wysokość tej kary może być miarkowana na podstawie art. 484 § 2 k.c., czyli gdy zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane bądź, gdy kara jest rażąco wygórowana. Jako kryterium oceny rażącego wygórowania SN wskazał wysokość ustalonego w umowie odszkodowania, a nie wysokość miesięcznej raty (wyrok z dnia 4 lipca 2007 r., 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 (wyrok z dnia 23 stycznia 2008 r., II PK 127/07, OSNP 2009, nr 13-14, poz. 168). W powołanym wyżej wyroku II PK 327/10 SN stwierdził, że dokonując oceny rażącego wygórowania kary, sąd pracy powinien mieć na uwadze, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową prawa pracy, która musi być zgodna z zasadami tego prawa (art. 484 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd porównał wysokość należnego pozwanemu odszkodowania do zastrzeżonej kary umownej. Jak wynika z akt sprawy pozwany uzyskiwał w powodowej spółce wynagrodzenie na poziomie 8.000 zł brutto. Wysokość odszkodowania ustalono na poziomie 25% wynagrodzenia płatnych przez 12 miesięcy co daje kwotę 24.000 zł. Kara umowna opiewająca na kwotę 37.200 zł, jest jedynie 1,5 – krotnie wyższa niż należne pozwanemu odszkodowanie. W tej sytuacji, zdaniem Sądu nie można mówić o rażącym wygórowaniu. Sąd pragnie dodatkowo podkreślić, iż jedną z okoliczności, jaką należy w takich sytuacjach brać pod uwagę jest też zachowanie pracownika – to zaś w przypadku R. D. należy ocenić, jako zdecydowanie naganne. Warto zatem w tym kontekście przypomnieć, iż to pozwany sam wypowiedział umowę o pracę, przy czym zrobił z zamiarem natychmiastowego podjęcia zatrudnienia u nowego pracodawcy, którego działalność jest konkurencyjna w stosunku do działalności powódki. Taki zamiar w ocenie sądu wynika z prostego zestawienia chronologii zdarzeń – pozwany najpierw złożył wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 6.02.2019 r. umowa o pracę rozwiązana została z dniem 24.05.2019 roku, a pozwany rozpoczął pracę u nowego pracodawcy już 19.04.2019 roku. Z powyższego wynika, zatem, że już wypowiadając umowę o pracę miał zamiar podjąć zatrudnienie w konkurencyjnej spółce, co samo w sobie nie jest niczym nagannym, jednak wyłącznie wówczas, gdy strony nie łączą umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Co za tym idzie, w ocenie Sądu wysokość kary umownej przewidzianej w umowie nie była rażąco wygórowana i ograniczenie jej do równowartości 1,5-krotności należnego pozwanemu odszkodowania od pracodawcy za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, było dla pozwanego rozstrzygnięciem niewątpliwie korzystnym. Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w pkt 1 sentencji. Ustawowe odsetki za opóźnienie zasądzono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

O kosztach procesu rozstrzygnięto w pkt 2 sentencji wyroku, na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2018.265 t.j. z dnia 2018.01.30). Na koszty procesu składały się: opłata sądowa w kwocie 1860 zł, koszty zastępstwa procesowego w kwocie 3600 zł.

SSR Katarzyna Błażejowska