

# UZASADNIENIE

(...) spółka akcyjna z siedzibą w B. pozwem z dnia 23 grudnia 2020 r. wniosła o zasądzenie od pozwanego M. T. kwoty 46.000 zł tytułem kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia oraz kwoty 27.905,92 zł tytułem zwrotu wypłaconego powodowi odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej w okresie od 1 stycznia do 30 kwietnia 2020 r., obu należności wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 27 października 2020 r. do dnia zapłaty. Ponadto, wniosła o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z opłatą skarbową od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że M. T. był zatrudniony u poprzednika prawnego powódki, (...) spółki akcyjnej w W., od 4 stycznia 2010 r. do 31 grudnia 2019 r., ostatnio na stanowisku menagera do spraw projektów i inwestycji. Z uwagi na to, że pozwany miał dostęp do wielu informacji wrażliwych takich jak baza klientów, warunków handlowych czy toczących się inwestycji, strony w dniu 25 stycznia 2012 r. zawarły umowę o zakazie konkurencji w czasie pracy oraz po ustaniu stosunku zatrudnienia. Zgodnie jej postanowieniami, pozwany zobowiązał się w czasie trwania stosunku pracy oraz przez 12 miesięcy od jego zakończenia powstrzymać się od działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy, ten zaś zobowiązał się do wypłaty odszkodowania w wysokości 50 % wynagrodzenia brutto przez okres obowiązywania zakazu konkurencji. Strony w umowie zastrzegły również karę umowną na wypadek złamania jej postanowień w wysokości 46.000 zł. Powódka, po powzięciu informacji o podjęciu działalności konkurencyjnej przez pozwanego, to jest współpracy z (...) spółką akcyjną z siedzibą w S., zaprzestała wypłaty odszkodowania M. T.. Powódka podkreśliła, że wezwała pozwanego do zwrotu nienależnie pobranego odszkodowania oraz zapłaty kary umownej i choć strony podjęły rozmowy, nie zakończyły się one ugodowym rozwiązaniem sporu (k. 3-6).

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym w dniu 17 marca 2020 r. Sąd Rejonowy S. – Centrum w S. nakazał M. T. zapłatę objętej powództwem kwoty (k. 63).

W sprzeciwie od ww. nakazu zapłaty M. T. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z opłatą skarbową od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu przyznał, iż będąc zatrudnionym w powodowej spółce miał dostęp do informacji określonych przez spółkę jako szczególnie ważne, jednocześnie przecząc temu, że ujawniał, przekazywał osobom trzecim bądź wykorzystywał je w prowadzonej działalności gospodarczej po zakończeniu pracy u poprzedniczki prawnej powódki. Pozwany zasygnalizował także, że do czasu otrzymania pozwu nie uzyskał od powódki konkretnej informacji, na czym miała polegać jego działalność konkurencyjna, poza samym faktem podjęcia współpracy z (...) S.A. w S.. Wskazywał również, że zabiegał i wskazywał na możliwość kontynuacji i rozwoju dotychczasowej współpracy między powódką a spółką (...).

Na ostatniej rozprawie wyznaczonej w sprawie w dniu 12 kwietnia 2022 r. przed zamknięciem rozprawy (k. 148) pozwany wniósł o miarkowanie kary umownej.

## **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

M. T. został zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (która w marcu 2015 r. zmieniła formę organizacyjno-prawną przekształcając się w spółkę akcyjną) początkowo na podstawie następujących po sobie umów o pracę na okres określony od dnia 4 stycznia 2010 r. do dnia 3 stycznia 2012 r. na stanowisku specjalisty do spraw projektów i przetargów za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 5.072 zł w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 4 stycznia 2012 r. strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony na takim samym stanowisku za wynagrodzeniem 5.144 zł. Ostatnio M. T. był zatrudniony na stanowisku menagera do spraw projektów i inwestycji za wynagrodzeniem zasadniczym 6.436 zł. Jako miejsce jego pracy określono obszar województw: (...) oraz (...).

**Niesporne, a nadto dowód:** umowa o pracę z dnia 4.01.2010 r. – k. 22, umowa o pracę z dnia 30.06.2010 r. – k. 21, umowa o pracę z dnia 4.01.2012 r. – k. 19, porozumienie stron z 1.02.2013 r. – k. 17, porozumienie stron z 31 stycznia 2019 r. – k. 12, wydruk (...) S.A. w W. – k. 37-40.

Do obowiązków M. T. na zajmowanym stanowisku menagera do spraw projektów i inwestycji w szczególności należała: analiza rynku i aktywna praca na inwestycjach znajdujących się na powierzonym terenie, kreowanie i proponowanie rozwiązań dopasowanych do potrzeb inwestorów, zgodnych z warunkami technicznymi projektu oraz zasadami przyjętymi w firmie, rozwój kontaktów, zakresu współpracy z instalatorami, integratorami, innymi wykonawcami instalacji teletechnicznych, przygotowywanie ofert handlowych w porozumieniu z przełożonym, współpraca z projektantami instalacji teletechnicznych na obszarze powierzonego terenu, wsparcie w zakresie informacji, materiałów potrzebnych do projektowania, utrzymywanie profesjonalnych relacji ze wszystkimi uczestnikami procesu inwestycyjnego na podległym obszarze, doradztwo techniczne, stosowanie procedur dotyczących wystawiania, egzekwowania i obiegu dokumentów w firmie, kompleksowa obsługa klientów według standardów spółki, obsługa reklamacji oraz przestrzeganie procedury serwisowej, uczestnictwo w szkoleniach, bieżąca obserwacja trendów (cen i nowości) w branży Stosowanie się do polityki windykacyjnej pracodawcy, uzgadnianie z przełożonym wysokości limitów kredytowych, monitowanie klientów w sprawach płatności, utrzymanie porządku, bezpieczeństwa i czystości na stanowisku pracy, na terenie budynku, i terenie należącym do oddziału, zawiadamianie przełożonego o wszelkiego rodzaju naruszeniach mienia lub nadużyciach na szkodę firmy, kształtowanie pozytywnego wizerunku spółki.

**Niesporne** , nadto dowód: zakres obowiązków powoda – k. 23-24, zeznania świadka T. M. – k.137-139.

W dniu 25 stycznia 2012 roku strony stosunku pracy, mając na względzie, że M. T. ma dostęp do ważnych dla pracodawcy informacji, zawarły umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz po jego ustaniu. Zgodnie z § 2 umowy, za działalność konkurencyjną uznano działalność pracownika lub innego podmiotu, w ramach której wprowadzają oni lub mogą wprowadzać, nabywają lub mogą nabyć, w tym samym czasie i na tym samym rynku towary (usługi) takie same jako towary (usługi) pracodawcy lub inne, jeżeli przez ich odbiorców te towary (usługi) uznane są za substytuty. W szczególności działalność konkurencyjna obejmowała:

- działalność faktycznie prowadzoną bądź której podjęcie jest planowane przez Pracodawcę, w obrębie przedmiotu działalności Pracodawcy;
- projektowanie, wytwarzanie, sprzedaż i serwis elektronicznych systemów zabezpieczeń mienia, w tym przede wszystkim systemów sygnalizacji włamania i napadu, telewizji dozorowej, monitoringu, wykrywania pożaru, kontroli dostępu, sprzętu dozymetrycznego (aparatura do pomiaru promieniowania jonizującego).

M. T. w myśl § 3 umowy, zobowiązał się, że w czasie trwania stosunku pracy oraz po ustaniu stosunku pracy nie będzie bez uzyskania uprzedniej, pisemnej zgody pracodawcy prowadzić, bezpośrednio lub pośrednio działalności konkurencyjnej na własny rachunek w formie indywidualnej działalności gospodarczej lub jako wspólnik w spółce cywilnej lub w osobowej spółce prawa handlowego bądź jako członek spółdzielni, wykonywać pracy w ramach umowy o pracę lub świadczyć usług w ramach umowy zlecenia lub na podstawie innego stosunku prawnego, na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną oraz, że w żaden sposób nie będzie w prowadzeniu takiej działalności pomagać, doradzać ani namawiać do jej prowadzenia, nabywać lub obejmować udziały lub akcje ani uczestniczyć w spółkach, spółdzielniach, stowarzyszeniach, fundacjach oraz innych rodzajach podmiotów prawnych prowadzących działalność konkurencyjną, z wyjątkiem nabywania pakietów nieprzekraczających 5% akcji w spółkach znajdujących się w publicznym obrocie, obejmować stanowisk w organach zarządzających, nadzorujących lub kontrolujących w spółkach handlowych lub spółdzielniach prowadzących działalność konkurencyjną, a także działać jako pełnomocnik lub w innej podobnej roli na rachunek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną. Nadto, zakazem było objęte nakłanianie osób świadczących pracę na rzecz pracodawcy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego do rozwiązania umów, niewykonywania lub nienależytego wykonania swoich obowiązków wobec pracodawcy oraz rozpowszechnianie informacji, których rozpowszechnianie mogłoby w jakikolwiek sposób zaszkodzić reputacji pracodawcy lub któregośkolwiek z jego klientów.

Pracownik był obowiązany do powstrzymywania się od przekazywania, ujawniania lub wykorzystywania informacji stanowiących tajemnicę pracodawcy, to jest nieujawnionych do wiadomości publicznej informacji technicznych, technologicznych, handlowych lub organizacyjnych przedsiębiorstwa, które pracodawca chciał zachować w poufności. W umowie określono także zakres terytorialny jej obowiązywania, wskazując, że jej postanowienia pozostają w mocy na terytorium Polski oraz w krajach, w których Pracodawca prowadzi działalność gospodarczą (§ 4 i 5 umowy).

W umowie wskazano, że z tytułu zobowiązania do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej w okresie 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy Pracownik otrzyma od Pracodawcy odszkodowanie w kwocie brutto, stanowiącej 50 % wynagrodzenia brutto otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Odszkodowanie, zgodnie z § 7. Umowy, miało być wypłacane po ustaniu stosunku pracy w miesięcznych ratach, przez okres obowiązywania umowy, najpóźniej do ostatniego dnia miesiąca, w drodze przelewu na rachunek bankowy wskazany przez Pracownika.

W treści umowy zastrzeżono także karę umowną za naruszenie zakazu konkurencji w wysokości 46.000,00 zł, wskazując, że za naruszenie zakazu konkurencji pracodawca jest uprawniony do dochodzenia odszkodowania przewyższającego wysokość kary oraz że uprawniony jest on, w razie naruszenia zakazu konkurencji, do dochodzenia nienależnie pobranego przez Pracownika odszkodowania (§ 9 umowy).

Okres obowiązywania umowy, zgodnie z § 6 umowy, określono na czas trwania stosunku pracy oraz przez okres 12 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy.

**Niesporne** , nadto umowa o zakazie konkurencji – k. 26-28.

(...) spółka akcyjna w W. prowadziła działalność na rynku elektronicznych systemów zabezpieczeń. Była dostawcą rozwiązań własnych oraz produkowanych przez inne podmioty. Spółka (...) S.A. w W. była dostawcą systemów przeciwpożarowych produkowanych przez (...) S.A w B., producentem i dostawcą systemów telewizji dozorowej (C.) oraz dystrybutorem systemów sygnalizacji włamania i napadu, systemów kontroli dostępu. Głównym przedmiotem działalności spółki była sprzedaż hurtowa wymienionych produktów.

Z dniem 1 lipca 2020 r. nastąpiło połączenie spółek (...) S.A w B. oraz (...) S.A. w W., na mocy którego (...) S.A. jako spółka przejmująca wstąpiła we wszystkie prawa i obowiązki (...) S.A. jako spółki przejmowanej.

**Niesporne, a nadto dowód:** wydruk z KRS powódki – k. 10-11, wydruk (...) S.A. w W. – k. 37-40.

(...) S.A. będąc producentem urządzeń przeciwpożarowych współpracuje z tzw. integratorami, to jest podmiotami zajmującymi się instalacją jej produktów. Jednym z integratorów spółki jest (...) S.A. w S.. Przedmiot działalności (...) spółki akcyjnej w S. stanowią systemy BHP. Świadczy ona między innymi usługi polegające na sprzedaży oraz instalacji urządzeń przeciwpożarowych. Nie zdarza się, aby klienci (...) S.A. korzystali wyłącznie z usług spółki w zakresie instalacji kupując samodzielnie systemy przeciwpożarowe. Zasadą jest, że (...) S.A. zapewnia kontrahentom kompleksową usługę, w ramach której wpraw nabywa urządzenia i systemy zabezpieczeń od producentów bądź dystrybutorów, a następnie montuje je w obiektach objętych inwestycją. Spółka posiada autoryzację na montaż i sprzedaż urządzeń przeciwpożarowych produkowanych przez austriacki podmiot S.-S. będąc wiodącym partnerem tego dostawcy. Są to urządzenia konkurencyjne dla urządzeń przeciwpożarowych oferowanych przez (...) S.A. Owe systemy przeciwpożarowe można stosować zamiennie, w zależności od projektu systemu przeciwpożarowego oraz rodzaju obiektu. (...) S.A. co do zasady oferuje kontrahentom systemy S.-S., jednak niekiedy zdarza się, w szczególności gdy integruje lub rozwija już istniejący system przeciwpożarowy, że kupuje i instaluje rozwiązania od (...) S.A.

Działalność prowadzona przez (...) S.A. w S. pokrywa się częściowo z działalnością (...) S.A. w B.. Dystrybuując rozwiązania S.-S. stanowi dla niej konkurencję na rynku urządzeń i systemów przeciwpożarowych.

**Dowód** : wydruk z (...) S.A. w S. – k.34-36, wydruki ze strony internetowej (...) S.A. – k. 51-53, broszura informacyjna (...) S.A. – k. 41-47, zeznania świadka T. M. – k. 137-19, zeznania świadka S. U. – k.139-140, przesłuchanie wiceprezesa zarządu powódki J. K. w charakterze strony – k.145-146, przesłuchanie w charakterze strony M. T. – k. 147-148.

M. T. podczas zatrudnienia w (...) spółce akcyjnej w B. miał dostęp do bazy kontrahentów, projektantów, uczestników rynku, którzy współpracowali z (...), znał politykę cenową oraz rabatową spółki. Nadto, z racji zajmowanego stanowiska, menagera do spraw projektów i inwestycji, miał on wiedzę o toczących się na rynku inwestycjach pracodawcy, a także o około 100 projektach, których wdrożenie było planowane.

**Niesporne** , nadto dowód: zeznania świadka T. M. – k. 137-139, przesłuchanie wiceprezesa zarządu powódki J. K. w charakterze strony – k. 145-146.

Oświadczeniem datowanym na 25 września 2019 r. (odebrany przez przedstawiciela pracodawcy w dniu 27 września 2019 r.) M. T., powołując się na chęć rozwoju zawodowego oraz przyczyny ekonomiczne, rozwiązał z (...) S.A. w W. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 grudnia 2019 r.

**Niesporne** , nadto dowód: oświadczenie powoda – k. 25, zeznania świadka T. M. – k. 137-139.

(...) spółka akcyjna w W. wypłaciła M. T. cztery raty odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy w okresie od stycznia do kwietnia 2020 r. w łącznej wysokości 23.332,92 zł netto.

**Niesporne** , a nadto dowód: potwierdzenia przelewów – k. 30-33.

Od 1 stycznia 2020 r. M. T. w ramach prowadzonej własnej działalności gospodarczej współpracuje na podstawie umowy cywilnoprawnej z (...) spółką akcyjną w S., gdzie zajmuje stanowisko dyrektora do spraw rozwoju.

**Niesporne** , nadto dowód: wyciąg z (...) dotyczący pozwanego – k. 99, zeznania świadka S. U. – k. 139-140, przesłuchanie w charakterze strony M. T. – k. 147-148.

M. T. mając świadomość, że systemy przeciwpożarowe (...) oraz S-S są konkurencyjne i mogą być oferowane kontrahentom zamiennie, jeszcze na etapie wypowiedzania umowy o pracę, wyrażał chęć kontynuowania współpracy z (...) S.A. w B.. Już jako przedstawiciel (...) S.A. w S. podjął rozmowy z T. M., kierując do niego zapytania ofertowe.

**Dowód** : korespondencja e – mail – k. 75-77, zeznania świadka T. M. – k. 137-139, przesłuchanie w charakterze strony M. T. – k. 147-148.

(...) spółka akcyjna w W. dowiedziawszy się o podjęciu przez M. T. działalności konkurencyjnej, pismem z dnia 18 marca 2020 r. wezwała byłego pracownika do zaprzestania łamania obowiązującego go zakazu konkurencji. W odpowiedzi na powyższe, M. T. wskazał, że istotnie motywowany chęcią rozwoju zawodowego podjął współpracę z (...) spółką akcyjną w S., jednak powołując się na sporządzoną na zlecenie spółki (...) opinię prawną, argumentował, że nie naruszył postanowień umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia.

**Niesporne**, nadto dowód: pismo (...) S.A. w W. z 18.03.2020 r. – k. 54-54v., pismo pozwanego z 27.05.2020 r. – k. 55-59.

Pismem doręczonym w dniu 19 października 2020 r. (...) spółka akcyjna w B., wskazując na swoje następstwo prawne względem spółki (...) S.A., wezwała do zapłaty M. T. do zapłaty w terminie 7 dni od otrzymania wezwania kwoty 73.905,92 zł, na którą składała się kara umowna (46.000 zł) oraz wypłacone dotychczas odszkodowanie (23.332,92 zł) wraz z kwotą zaliczek na podatek od tej kwoty (4.573 zł), podkreślając, że w jej ocenie nawiązując współpracę z (...) spółką akcyjną w S., złamał on obowiązujący go zakaz działalności konkurencyjnej. Podkreśliła, że brak zapłaty będzie skutkowało skierowaniem sprawy na drogę postępowania sądowego.

**Niesporne**, nadto dowód: pismo powódki z 9.10.2020 r. wraz z zwrotnym potwierdzeniem odbioru – k.60-61.

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo okazało się zasadne. Sąd nie podzielił argumentów pozwanego co do niepodjęcia działalności konkurencyjnej wobec powódki.

Zgodnie z treścią przepisu art. 101<sup>1</sup> § 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).

Na mocy art. 101<sup>2</sup> k.p. powyższy przepis stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.

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

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

W niniejszej sprawie stan faktyczny był w przeważającej części bezsporny. Nie było przedmiotem sporu między stronami następstwo (...) S.A. w S., a w konsekwencji jej legitymacja czynna w procesie. Nie było kwestią sporną także podjęcie przez pozwanego po ustaniu zatrudnienia, współpracy z (...) S.A. w S., gdzie objął on stanowisko dyrektora do spraw rozwoju. Poza sporem była także treść umowy o zakazie konkurencji. Zgodnie z § 2 umowy o zakazie konkurencji, za działalność konkurencyjną uznano działalność pracownika lub innego podmiotu, w ramach której wprowadzają oni lub mogą wprowadzać, nabywają lub mogą nabyć, w tym samym czasie i na tym samym rynku towary (usługi) takie same jako towary (usługi) pracodawcy lub inne, jeżeli przez ich odbiorców te towary (usługi) uznane są za substytuty. Pozwany zaś zobowiązał się po ustaniu stosunku pracy, że nie będzie bez uzyskania uprzedniej, pisemnej zgody pracodawcy prowadzić, bezpośrednio lub pośrednio działalności konkurencyjnej na własny rachunek w formie indywidualnej działalności gospodarczej lub jako wspólnik w spółce cywilnej lub w osobowej spółce prawa handlowego bądź jako członek spółdzielni, wykonywać pracy w ramach umowy o pracę, lub świadczyć usług w ramach umowy zlecenia lub na podstawie innego stosunku prawnego, na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną oraz, że w żaden sposób nie będzie w prowadzeniu takiej działalności pomagać, doradzać ani namawiać do jej prowadzenia, nabywać lub obejmować udziały lub akcje ani uczestniczyć w spółkach, spółdzielniach, stowarzyszeniach, fundacjach oraz innych rodzajach podmiotów prawnych prowadzących działalność konkurencyjną.

W orzecznictwie sądowym przyjmuje się, iż wskazane w art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. warunki określające podmiot klauzuli konkurencyjnej nie podlegają ocenie na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącego własny interes przy formułowaniu zakazu. Umowa o zakazie konkurencji może być więc zawarta nawet wówczas, gdy pracodawca jedynie przewiduje, że pracownik uzyska szczególnie ważne informacje. To pracodawca uznaje, czy wykorzystanie u konkurencji nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić go na szkodę. Podmiotem umowy o zakazie konkurencji może być więc każdy pracownik, co do którego pracodawca samodzielnie i w sposób swobodny zdecyduje, czy posiadane przez niego informacje są takimi, o jakich mowa w art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. Dążąc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji pracodawca zamierza zabezpieczyć swój interes przed możliwymi

jego naruszeniami ze strony zatrudnionych u niego pracowników lub byłych pracowników. Pracodawca kieruje się własnym przekonaniem, iż dany pracownik ma dostęp do informacji, które uważa za szczególnie ważne, ponieważ ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, nawet jeśli ocena taka nie ma obiektywnego uzasadnienia, gdy okazuje się, że pracownik nie miał lub nie ma dostępu do tego rodzaju istotnych informacji, bądź wykorzystanie nabytej przez niego wiedzy nie narażało pracodawcy na szkodę (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z: 13 kwietnia 2005 r., sygn. II PK 258/04, 14 maja 1998 r., sygn. I PKN 121/98, 17 listopada 1999 r., sygn. I PKN 358/99, 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003 nr 24, poz. 588). Nie ulega wątpliwości, że powód zatrudniony na stanowisku menagera do spraw projektów i inwestycji, mając dostęp do bazy kontrahentów, projektantów, uczestników rynku, którzy współpracowali z (...), wiedzę co do polityki cenowej i rabatowej spółki o toczących się na rynku inwestycjach pracodawcy, w tym tych planowanych miał dostęp do wiadomości wrażliwych podlegających ochronie. Fakt ów, również w analizowanym stanie faktycznym, pozostawał poza przedmiotem sporu.

Istota sporu sprowadzała się zatem do konieczności oceny, czy przedmiot działalności obu spółek był względem siebie konkurencyjny i czy współpraca pozwanego ze spółką (...) S.A. w S. naruszała obowiązującego go zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia.

W niniejszej sprawie pozwana spółka wypłaciła powodowi odszkodowanie za cztery miesiące obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, wstrzymując się z zapłatą począwszy od maja 2020 r. Spółka wykazała bowiem w toku postępowania, iż M. T. podjął się działalności konkurencyjnej od 1 stycznia 2020 r. a naruszenie przez byłego pracownika umowy o zakazie konkurencji upoważnia pracodawcę do wstrzymania wypłaty dalszych rat odszkodowania od daty dowiedzenia się o tym, a jeżeli płacił raty w czasie naruszenia tego zakazu przez byłego pracownika – do dochodzenia ich zwrotu na podstawie przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu (por. Komentarz do art. 101(2) k.p. Kazimierza Jaśkowskiego).

Powód zaprzeczył, aby podjęta współpraca ze spółką (...) S.A. w S. stanowiła działalność konkurencyjną w stosunku do działalności powodowej spółki po ustaniu zatrudnienia w tej spółce. Nie kwestionując, że zakres działalności obu spółek pokrywa się częściowo i oferują one rozwiązania konkurencyjne na rynku systemów przeciwpożarowych, podnosił, że realizacja umowy cywilnoprawnej zawartej między nim a (...) S.A. w S. nie naruszała zakazu konkurencji. Stanowisku pozwanego przeczą dowody zgromadzone w sprawie oraz analiza ich treści. Przede wszystkim należy stwierdzić, iż Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanego M. T. przesłuchanego w charakterze strony w zakresie w jakim pozostawały one w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie, bowiem były sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego i niekonsekwentne. Pozwany zeznał, że już na etapie wypowiedzania umowy o pracę wiedział, że podejmie współpracę z spółką (...) S.A. w S. i oferował chęć dalszej współpracy i dystrybuowania produktów (...) S.A., uważając, że (...) S.A. jako integrator systemów przeciwpożarowych nie jest konkurencją dla byłego pracodawcy, a wręcz przeciwnie, kontynuowanie relacji biznesowych między spółkami (za pośrednictwem pozwanego) może przynieść wymierne korzyści ekonomiczne powódce. Jednocześnie pozwany przyznał, co znalazło również odzwierciedlenie w zeznaniach świadków T. M. oraz S. U. oraz przesłuchaniu za pozwaną członka jej zarządu J. K., iż systemy przeciwpożarowe produkowane przez (...) S.A. oraz systemy S.-S. dystrybuowane przez (...) S.A. są rozwiązaniami konkurencyjnymi oferowanymi kontrahentom zamiennie. Jednocześnie powód w sposób niekonsekwentny próbował dowodzić, że nie naruszył zakazu konkurencji, bowiem współpracował z (...) S.A. zajmując się działem usług i rozwoju, który koncentrował się na konserwacji podręcznego sprzętu przeciwpożarowego takiego jak gaśnice i na przestrzeni tej współpracy w 2020 r. nie pośredniczył w transakcjach dotyczących konkurencyjnych systemów S.-S., bowiem takie oferty klientom składali pracownicy innego działu. W ocenie Sądu przedstawiona przez stronę pozwaną linia obrony procesowej jest nie tylko sprzeczna wewnętrznie, ale również należy ją uznać za niezgodną z zasadami doświadczenia życiowego. Trudno bowiem przyjąć, że pozwany uznając konkurencyjność systemów przeciwpożarowych i wyraźnie sygnalizując pracodawcy chęć pośredniczenia między spółkami po podjęciu nowego zatrudnienia, otrzymałby posadę, która pozostawała by w oderwaniu od dotychczas zdobytego doświadczenia zawodowego na rynku systemów przeciwpożarowych, zaś jego zakres obowiązków ograniczony byłby do zdań związanych z konserwacją podręcznych gaśnic.

Za słuszością stanowiska pozwanego nie przemawiał, w ocenie Sądu, fakt, że spółka, z którą M. T. podjął współpracę była integratorem systemów przeciwpożarowych nie zaś jego producentem. Jak wynika z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego, (...) S.A. w S. oferowała kompleksową usługę sprzedaży i montażu odpowiednich rozwiązań, jej działalność nie ograniczała się jedynie do instalacji urządzeń. Jak wynikało z zeznań świadka S. U., prezesa zarządu (...) S.A. w S., nie zdarzało się tak, że klienci zgłaszali się do spółki z zakupionymi urządzeniami chcąc jedynie wykonania usługi jego montażu. W świetle powyższego za niespójne i niewiarygodne uznać należało częściowo zeznania S. U., który wskazywał, że (...) S.A. nie dystrybuuje systemów S.-S., a jedynie je instaluje.

Okoliczność, że (...) S.A. w S. jest wiodącym dostawcą urządzeń S.-S., te zaś są konkurencyjne wobec rozwiązań produkowanych przez (...) S.A. Sąd ustalił w oparciu o zeznania przedstawicieli powodowej spółki (świadka T. M. oraz przesłuchanego w charakterze powódki J. K.), które potwierdzenie znajdowały w przesłuchaniu pozwanego oraz zeznaniach świadka S. U.. Z ich depozycji Sąd przyjął, że systemy przeciwpożarowe można stosować zamiennie, zaś na rynku tych produktów (...) S.A. poczytywany był za wiodącego dystrybutora S.-S..

W świetle powyższych okoliczności, Sąd doszedł do wniosku, że w istocie, (...) spółka akcyjna w S. stanowiła dla powódki podmiot konkurencyjny w zakresie, w jakim oferowała ona specjalistyczne systemy przeciwpożarowe, co do których pozwany miał szeroką wiedzę, którą posiadał pracując w powodowej spółce. M. T. podejmując od dnia 1 stycznia 2020 r. współpracę z (...) S.A. podjął się prowadzenia działalności konkurencyjnej wprowadzając w tym samym czasie i na tym samym rynku towary (usługi) takie same jako towary (usługi) powódki i które przez odbiorców systemów przeciwpożarowych były uznawane za substytuty. Wypada zauważyć, że fakt naruszenia zakazu działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia wynikał również niejako z zeznań pozwanego, który wskazywał, że liczył się z koniecznością zwrotu wypłaconego odszkodowania, jednak liczył, że jego działalność nie zostanie jednak potraktowana jako konkurencyjna. Stąd też, zarzut pozwanego, który podnosił, że powódka nie wskazała konkretnie na czym miałyby polegać działalność konkurencyjna, poza faktem podjęcia współpracy z (...) S.A. jawi się jako chybiony. W istocie, samo podjęcie tej współpracy stanowiło naruszenie postanowień umowy.

Uznanie, że pozwany podjął działalność konkurencyjną, czym naruszył postanowienia wiążącej go umowy, musiało – w myśl § 9 umowy – prowadzić do aktualizacji kary umownej, która zastrzeżona była w wysokości 46.000 zł. Sąd zasądził ją w całości – bez miarkowania, uznając, że nie ma podstaw do uwzględnienia zarzutu pozwanego (podniesionego przed zamknięciem rozprawy) odnośnie rażącego wygórowania zastrzeżonej kary umownej.

O ile w prawie pracy na ogół wyklucza się dopuszczalność kary umownej, jako narzędzia zabezpieczającego interes pracodawcy wobec pracownika, to odmiennie tę dopuszczalność orzecznictwo ocenia w stosunku do kary umownej przewidzianej w umowie o zakazie konkurencji. W wyroku z dnia 10 października 2003 r. (I PK 528/02, OSNP 2004, Nr 19, poz. 336) Sąd Najwyższy stwierdził, że w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dopuszczalne jest zastrzeżenie kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej (art. 483 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Podobny pogląd znalazł się w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2008r. w sprawie I PK 183/07, MoP 2008, Nr 8, s. 421.

Klauzula konkurencyjna nie jest jednak umową prawa cywilnego, lecz umową prawa pracy, pozostając w bezpośrednim związku podmiotowym i przedmiotowym ze stosunkiem pracy. Okoliczność ta musi być wzięta pod uwagę przy ocenie możliwej do zaakceptowania wysokości zastrzeżonej kary umownej. Jej wysokość powinna być korygowana zasadami prawa pracy, zwłaszcza ryzyka podmiotu zatrudniającego i ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika. W tym kontekście istotny jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2008r. (II PK 127/07, OSNAPiUS 2009, Nr 13–14, poz. 168, s. 545) wskazujący, że w ocenie rażącego wygórowania kary umownej w klauzuli konkurencyjnej (art. 484 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) ma znaczenie wysokość odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej oraz rozmiar szkody poniesionej przez pracodawcę i sposób zachowania się pracownika związanego zakazem konkurencji.

Pogląd o możliwości miarkowania rażąco wygórowanej kary umownej został potwierdzony m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2015 r. (II PK 242/14), gdzie Sąd Najwyższy dopuścił możliwość stosowania klauzul generalnych z art. 8 k.p. do umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W uzasadnieniu wyroku słusznie podniesiono, że ugruntowane jest orzecznictwo Sądu Najwyższego, w którym przyjmuje się, że oceniając rażąco wygórowanie kary umownej należy się odnieść do odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji otrzymywanego przez pracownika oraz do rozmiaru szkody poniesionej przez pracodawcę. Już w wyroku z dnia 27 stycznia 2004 r., I PK 222/03 ( (...) 2006 nr 8, s. 31) Sąd Najwyższy zaprezentował stanowisko, że kara umowna przysługująca pracodawcy za złamanie przez pracownika zakazu konkurencji nie powinna być rażąco wyższa od odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymanie się od zakazu konkurencji. Stanowisko powyższe zostało rozwinięte w kolejnym wyroku z dnia 4 lipca 2007 r. w sprawie II PK 359/06 (OSNP 2008, nr 15-16, poz. 223), w którym Sąd Najwyższy przyjął, że ocena rażącego wygórowania kary umownej określonej w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinna być odniesiona do wysokości ustalonego w tej umowie odszkodowania, a nie do wysokości jego miesięcznej raty. Ustalając wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej pracodawca w istocie wycenia wartość zakazu konkurencji. Wartości odszkodowania pracownika, a z drugiej strony kary umownej nie powinny rażąco odbiegać od siebie, choć nie chodzi o zapewnienie ekwiwalentności (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2004r. w sprawie I PK 222/03, PiZS 2006 nr 8, s. 31).

W analizowanym przypadku odszkodowanie należne pracownikowi za każdy miesiąc powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy wynosiło 6.976,48 zł, a umowa została zawarta na 12 miesięcy. Łączna wartość odszkodowania to 83.717, 76 zł. W porównaniu do tej wielkości kara umowna w kwocie 46.000 zł jest nie stanowi o jej rażącym wygórowaniu.

Jednocześnie z karą umowną zasądzono od pozwanego cztery wypłacone raty odszkodowania po 8.833,48 zł netto każda, które w sytuacji nieprzestrzegania zakazu konkurencji stanowiły świadczenie nienależne w rozumieniu art. 410 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Do tej sumy należało doliczyć podatek dochodowy uiszczony przez pracodawcę w łącznej wysokości 4.573 zł. Pozwany nie kwestionował wysokości podatku oraz konieczności zwrotu odszkodowania powiększonego o zapłacone zaliczki na podatek od wypłaconych mu kwot, zasadnym jest jednak dla porządku odnotować, że zasądzenie sumy wraz z podatkiem wiąże się z faktem, że odbiór nadpłaty podatku, która w tej sytuacji powstała, przysługuje wyłącznie podatnikowi (pозwanemu), a nie płatnikowi (powódce). Wynika to z regulacji art. 75 § 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Ordynacja podatkowa (tekst jedn.: Dz. U. z 2021 r., poz. 1540), w myśl której uprawnienie do złożenia wniosku o stwierdzenie nadpłaty przysługuje podatnikom, płatnikom i inkasentom oraz osobom, które były współnikami spółki cywilnej w momencie rozwiązania spółki w zakresie zobowiązań spółki. Płatnik lub inkasent jest uprawniony do złożenia wniosku o stwierdzenie nadpłaty, jeżeli wpłacony podatek nie został pobrany od podatnika. Zatem po pobraniu podatku przez płatnika – tylko podatnik występuje o jego zwrot. Potwierdza to wyrok NSA z 10 lipca 2018 r., (...). Skoro powodowa spółka – jako płatnik – nie może żądać zwrotu nadpłaty podatku, a może to zrobić jedynie pozwany – to odpowiednik jego wysokości przysługuje jej od pozwanego.

Ustawowe odsetki za opóźnienie zasądzono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Wierzytelność o zapłatę kary umownej jest bez wątpienia zobowiązaniem bezterminowym. W takiej sytuacji dłużnik powinien spełnić swoje świadczenie po wezwaniu go do tego przez wierzyciela (art. 455 k.c.). Od daty bezskutecznego upływu terminu wskazanego w takim wezwaniu dłużnik pozostaje w opóźnieniu, uprawniającym wierzyciela do naliczenia odsetek (art. 481 § 1 k.c.). W niniejszej sprawie w wezwaniu do zapłaty, odebranych przez pozwanego w dniu 19 października 2020 r., określono 7 dniowy termin za uregulowanie należności, zatem odsetki ustawowe zasądzono od dnia następnego po upływie wskazanego przez pracodawcę terminu. Podobnie należało orzec w stosunku do roszczenia zwrotu świadczenia nienależnego, którego wymagalność także wystąpiła od dnia wezwania dłużnika do zapłaty po określeniu wysokości tego świadczenia (wyrok SN z 15 lipca 2020 r., II PK 245/18).

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił przede wszystkim w oparciu o zeznania świadków T. M. (przełożonego pozwanego) oraz wiceprezesa zarządu powódki J. K.. Zeznania wyżej wymienionych były spójne, korespondowały ze



sobą i pozwoliły wspólnie skonstruować ustalenia faktyczne w sprawie. Ponadto Sąd oparł się na niekwestionowanych przez stronach dokumentach zgromadzonych w sprawie wymienionych szczegółowo w pierwszej części uzasadnienia. Sąd jedynie w ograniczonym zakresie uwzględnił zeznania pozwanego oraz świadka S. U. z przyczyn wskazywanych we wcześniejszej części rozważań.

O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z którym to przepisem strona przegrywając sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty te złożyło się, zgodnie z wnioskiem wyrażonym w treści pozwu, wynagrodzenie pełnomocnika powódki, którego wysokość (4.050 zł) została określona zgodnie z § 9 ust. 2 w zw. z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, koszt opłaty sądowej od wniesienia pozwu (3.696 zł) oraz 17 zł tytułem zwrotu opłaty skarbowej od złożonego dokumentu pełnomocnictwa.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)